

Bacheloroppgave

Arbeidstiltak for unge voksne med psykiske lidelser som står utenfor arbeidslivet

En teoretisk undersøkelse

Trygve Olav Solhaug

Sosionom-Sosialt arbeid

2023

Antall ord: 9869



HØGSKULEN
I VOLDA

Egenerklæring

Denne oppgaven er mitt eget og selvstendige arbeid. Den gjør ikke bruk av andre sitt arbeid uten at det er oppgitt, den gjør ikke bruk av tekst fra eget arbeid uten at det er oppgitt, og kilder som er brukt er ført inn i både tekst og kildeliste i på en måte som gjør at jeg ikke vil få en 'ufortjent rennomegevinst'. Den har heller ikke vært brukt som eksamensvar eller arbeidskrav tidligere. Jeg vet at oppgaven vil bli elektronisk kontrollert for plagiat og at alvorlige brudd med 'god sitatskikk' blir behandlet som fusk jf. UH-lova § 4-7 og § 4-8, 3. ledd.

I arbeidet med oppgaven er personopplysninger behandlet i samsvar med retningslinjene som er å finne i Canvas. Oppgaven inneholder ikke opplysninger som kan føres tilbake til enkeltpersoner ut over det som de har godtatt gjennom samtykke eller som er offentlig kjent.

Jeg gir Høgskulen i Volda rett til å publisere oppgaven vederlagsfritt i elektronisk form.

Sammendrag

Oppgaven undersøker i hvilken grad ulike arbeidstiltak lykkes med å få unge voksne med psykiske lidelser som står utenfor arbeidslivet ut i arbeid. For å få en bedre forståelse av dette undersøker vi også hvilke faktorer som er av betydning for at tiltakene lykkes, i hvilken grad tiltakene fremmer myndiggjøring, og hvis ikke, i hvilken grad brukerne blir marginaliserte. Vi ser også på alternative, myndiggjørende tiltak som kan føre til økt deltakelse i arbeidslivet, nemlig en tredje sektor i arbeidslivet og et utdanningstilbud. Dette er betydningsfull kunnskap siden økt arbeidsdeltakelse er viktig både for samfunnet og den enkelte som havner utenfor arbeidslivet. Myndiggjøring er også en av målsettingene ved sosialt arbeid, og sosialarbeidere skal blant annet forsøke å hjelpe brukere med å unngå å bli marginaliserte.

Oppgaven er teoretisk, og vi har brukt teorier om myndiggjøring og marginalisering, samt forskning som viser i hvilken grad de ulike arbeidstiltakene lykkes med å få brukerne ut i arbeid, og hvilke forhold som kan være av betydning for å lykkes med dette. Vi har funnet at i underkant av en tredjedel av brukerne på arbeidstrening og ordinær utdanning kommer ut i arbeid etter endt tiltak, mens ved individuell jobbstøtte (IPS) kommer omtrent fire av ti ut i arbeid. Ved utdanningstiltak er det generelt betydelige variasjoner for å lykkes med å fullføre og komme ut i arbeid ut fra hvilken utdanning brukeren tar, ved arbeidstrening er det viktig med en god match mellom bruker og arbeidsplass, og IPS ser ut til å være særlig effektivt for tyngre brukere. Selv om man kan argumentere for at alle tiltakene til en viss grad kan fremme myndiggjøring, er det også begrensinger i hvor myndiggjørende tiltakene er, og flertallet av brukerne ender opp som marginaliserte.

En tredje sektor i arbeidslivet for de som faller utenfor offentlig og privat sektor, samt utdanningstilbud som kan heve kvalifikasjonene til brukerne, kan kanskje bidra til å øke deltakelsen i arbeidslivet. Poenget med å presentere den tredje sektoren er at man bør se på hvordan arbeidslivet kan endres til å inkludere de som i dag faller utenfor. Utdanningstilbud som hever kvalifikasjonene til brukergruppen vi har fokusert på, er trolig vel så viktig som tiltak som fokuserer mer på arbeid, siden denne gruppen har betydelig lavere utdanningsnivå enn sine jevnaldrende for øvrig, og en stor andel av jobbene i arbeidslivet stiller krav til utdanning.

Abstract

This thesis examines in which degree different labour market measures succeeds in getting unemployed young adults with psychological disorders into work. To get a better understanding of this, we have examined what conditions are important for the measures to succeed, to what extent the measures promote empowerment, and if not, to what extent the users end up being marginalized. We also look at alternative, empowering measures that can increase work participation: A third sector in the labour market and an educational program. This is important knowledge since increased work participation is important both for society and for the individual. Empowerment is also one of the aims for social work, and another aim for social work is helping people to avoid being marginalized.

This thesis is theoretical, and we have used theories about empowerment and marginalisation, as well as research on to which extent different labour market measures succeeds in getting users into work, and what conditions that are important for the measures to succeed. We have found that a little less than one third of the users on work-training and ordinary education gets into work after the measure is finished, while with Individual Placement and Support (IPS) four out of ten gets into work. With educational measures, the success of finishing the degree and getting into work varies significantly depending on the educational program, with work-training it's important with a good match between the user and the workplace, and IPS seems to have best results for the more challenged users. It's possible to argue that all the measures promote empowerment to a certain extent, but there's also a limitation to how empowering the measures are, and most of the users end up being marginalized.

A third sector in the labour market for those outside the private and public sector, as well as educational programs that can increase the users' qualifications, might contribute to increase the work participation. The purpose with presenting a third sector is that we need to see how the labour market can be changed to include those who today are getting excluded.

Educational programs that increase qualifications for the group we are focusing on, is probably just as important as measures focusing more on work, since this group has a significantly lower level of education than their peers, and a large amount of the jobs today requires education.

Forord

Jeg vil gjerne takke veilederen min Anders Bergstøl, samt Harry Svendsen og Ingebjørg Solhaug for å ha lest igjennom oppgaven min og kommet med tilbakemeldinger.

Innhold

| | |
|---|-----|
| Sammendrag..... | iii |
| Abstract | iv |
| Forord..... | v |
| Innledning | 1 |
| Problemstilling..... | 2 |
| Bakgrunn | 4 |
| Lovverk..... | 4 |
| NAV | 4 |
| Arbeidstiltakene | 5 |
| Unge voksne med psykiske lidelser utenfor arbeidslivet..... | 6 |
| Teori..... | 8 |
| Myndiggjøring | 8 |
| Marginalisering | 10 |
| Forskning på feltet | 12 |
| Opplæring..... | 12 |
| Arbeidstrening | 13 |
| Individuell jobbstøtte – IPS | 14 |
| Diskusjon | 16 |
| I hvilken grad lykkes ulike arbeidstiltak med å få unge voksne med psykiske lidelser ut i arbeid, og hvilke forhold er av betydning for hvorvidt arbeidstiltakene lykkes? | 16 |
| Utdanning..... | 16 |
| Arbeidstrening..... | 17 |
| IPS | 18 |
| Hvilke forhold ved tiltakene fremmer myndiggjøring, og hvis ikke, i hvilken grad blir brukerne marginaliserte? | 19 |
| Myndiggjøring..... | 19 |
| Marginalisering | 20 |
| Hvilke alternative tiltak kan i større grad fremme myndiggjøring og deltakelse i arbeidslivet?..... | 21 |
| Det er bruk for alle | 21 |
| SAVIS | 23 |
| Avslutning..... | 25 |
| Litteraturliste: | 27 |

Innledning

I 2020 var 11.2 prosent av dem mellom 15 og 29 år utenfor arbeid, utdanning og arbeidsrettede tiltak (SSB, Pettersen, 2021). Den betydelige andelen unge voksne som står utenfor arbeid og utdanning i Norge kan ses på som et samfunnsproblem (Jakobsen, 2018; Olsen & Danielsen, 2021). For å få flere unge voksne ut i arbeidslivet er et av midlene som blir brukt ulike arbeidstiltak, som har til hensikt å styrke brukerens mulighet til å få arbeid (NAV-loven, 2006, § 1; Tiltaksforskriften, 2015, § 1-1). Vi vil ta for oss tre ulike arbeidstiltak og se i hvilken grad de lykkes med å få brukerne ut i arbeid: Arbeidstrening, hvor brukeren får prøvd seg i praksis på en arbeidsplass uten å være ordinært ansatt, opplæring og ordinær utdanning, som har til hensikt å kvalifisere brukeren til mulige jobber i arbeidslivet, og IPS, hvor man jobber for å få brukerne ut i ordinært lønnet arbeid.

Arbeid kan være med på å fremme sosiale relasjoner, identitet, personlig vekst og økonomisk trygghet, og de som står utenfor arbeidslivet kan oppleve økonomiske problemer, sosial isolasjon, stigma og tap av sosialt nettverk (Helsedirektoratet, 2021 s. 128; Askeland et al. s. 78, 2015; Dahl et al., 2010, s. 48; Smith, 2022). Til tross for at arbeidstiltakene har til hensikt å få brukerne tilbake i arbeid, er det bare 27 prosent av dem på arbeidstrening som er i jobb etter seks måneder etter endt tiltak, mens på utdanningstiltak er tallet 30 prosent (Askeland, et al., 2015, s. 83). IPS har bedre resultater, og ulik forskning viser at 37 og 44 prosent er i arbeid etter henholdsvis 18 og 12 måneder etter endt tiltak (Reme et al., 2016, s. 9; Sveinsdottir, 2020, s. 12-13).

Det er altså studier som viser hvor stor andel av brukerne som er i arbeid etter endt tiltak. Vi vil se nærmere på hvilke forhold som er av betydning for hvorvidt tiltakene lykkes, og hvilke forhold ved tiltakene som fremmer myndiggjøring, eller eventuelt om brukerne blir marginaliserte. Hvilke forhold som er av betydning for hvorvidt tiltakene lykkes, er viktig for å skape en god match mellom bruker og tiltak, og at tiltakene tilpasses den enkelte ut ifra ulike forutsetninger som helsetilstand og utdanningsnivå. Myndiggjøring er også et viktig aspekt med tanke på at det er en del av verdigrunnlaget til de internasjonale organisasjonene for sosialt arbeid, som FO har sluttet seg til, og man kan si at sosialt arbeid generelt baserer seg på myndiggjøring som målsetting og tenkemåte (Askheim, 2012, s. 70-71; Glemmestad et al., 2019, s. 64). Marginalisering er relevant siden et sentralt mål ved arbeidstiltakene er å unngå at brukerne havner utenfor arbeidslivet, eller med andre ord blir marginaliserte.

NAV er sentral når det gjelder arbeidstiltak i Norge, og de samarbeider med utdanningssystemet, helsesektoren, arbeidsgivere og tiltaksarrangører om de ulike arbeidstiltakene (Regjeringen, 2021). Arbeidet deres er lovfestet blant annet i NAV-loven, som sier at de skal bidra til å fremme overgang til arbeid og aktiv virksomhet. NAVs mandat om å fremme overgang til arbeid henger sammen med arbeidslinjen, som sier at alle som kan, bør arbeide, og at trygdeordningene er forbeholdt de som ikke kan arbeide (Persen, 2022; Hatland, 2022). Det er bred politisk enighet om at befolkningens arbeidsdeltakelse er viktig for å sikre finansieringen av velferdsstaten. Å få flere ut i arbeid reduserer også de sosiale og økonomiske forskjellene.

Vi vil bruke myndiggjøring og marginalisering som teorier for å forstå de ulike arbeidstiltakene. Myndiggjøring kan ses på som et mål ved arbeidstiltakene spesielt og sosialt arbeid generelt (Glemmestad et al., 2021, s. 64). Myndiggjøring innebærer at mennesker som har vært i en avmaktssituasjon kommer ut av denne. Ved å opparbeide seg styrke og kraft, økt selvtillit, bedre selvbilde, økte kunnskaper og ferdigheter, kan man få makt, styring og kontroll over eget liv. Arbeidstiltakene har også som mål å unngå at brukerne blir marginaliserte. Marginalisering innebærer å ha svak tilknytning til viktige arenaer i samfunnet, som for eksempel utdanningssystemet og arbeidsmarkedet (Heggen, 2003, s. 55-56). Ytterpunktet i marginaliseringen er sosial eksklusjon, som innebærer utestengelse fra viktige samfunnsarenaer og aktiviteter (Hammer & Hyggen, 2013, s. 16-17). Forskningen viser i hvilken grad de ulike arbeidstiltakene lykkes med å få brukerne ut i arbeid, og hvilke forhold som kan være av betydning for at tiltakene lykkes.

Formålet med denne studien er å gi en bedre forståelse av hvordan flere kan inkluderes i arbeidslivet, hvilke forhold som er av betydning for at ulike arbeidstiltak lykkes, og hvordan man kan forstå ulike arbeidstiltak i lys av myndiggjøring og marginalisering. For å belyse dette har vi formulert en problemstilling og tre forskningsspørsmål.

Problemstilling

Det er viktig å ha kunnskap om hvordan man kan få flere inkludert i arbeidslivet, både av hensyn til den enkelte personen som havner utenfor arbeidslivet med alle ulempene det medfører, men også for samfunnet med tanke på tap av verdiskaping og økte utgifter til stønader. For å finne ut av dette har vi problemstillingen: I hvilken grad lykkes ulike arbeidstiltak med å få unge voksne med psykiske lidelser ut i arbeid?

I hvilken grad ulike arbeidstiltak lykkes med sysselsetting generelt, sier ikke noe om hvilke faktorer som er avgjørende for at tiltakene fører til arbeid for brukerne. Kunnskap om dette kan bidra til at flere lykkes med å komme ut i arbeid, og at tiltakene kan tilpasses den enkelte bruker ut ifra ulike forutsetninger, som for eksempel brukerens utdannelsesnivå og kompetansebehovet til bedriftene. For å finne ut av dette er første forskningsspørsmål: Hvilke forhold er av betydning for hvorvidt arbeidstiltakene lykkes?

Å myndiggjøre brukerne kan ses på som et av målene ved sosialt arbeid generelt, og det er et eksplisitt mål til de internasjonale organisasjonene for sosialt arbeid, som FO har sluttet seg til. Derfor er det interessant å se hvorvidt arbeidstiltakene fremmer myndiggjøring av brukerne. Motsetningen til å bli myndiggjort eller sysselsatt kan ses på som marginalisering, og et av målene med arbeidstiltakene er å unngå at brukerne havner utenfor arbeidslivet. For å finne ut av hvordan tiltakene kan forstås i lys av disse teoriene er andre forskningsspørsmål: Hvilke forhold ved tiltakene fremmer myndiggjøring, og hvis ikke, i hvilken grad blir brukerne marginaliserte?

Over to tredjedeler av brukerne på utdanning og arbeidstrening er utenfor ordinært arbeid seks måneder etter endt tiltak, og det samme gjelder over halvparten av IPS-brukerne 12-18 måneder etter endt tiltak. Flertallet av tiltaksbrukerne lykkes altså ikke med å komme ut i arbeidslivet, men blir derimot marginaliserte. For å finne ut av hvordan flere kan bli inkludert i arbeidslivet er tredje forskningsspørsmål: Hvilke alternative tiltak kan i større grad fremme myndiggjøring og økt deltakelse i arbeidslivet?

Bakgrunn

I bakgrunnsdelen skriver vi om relevant lovverk for arbeidstiltakene, om NAV sin rolle og oppgaver, gir en beskrivelse av de tre ulike arbeidstiltakene, og skriver om hva som kjennetegner de unge voksne med psykiske lidelser som er utenfor arbeidslivet.

Lovverk

NAV-loven er sentral når det gjelder arbeidstiltak (NAV-loven, 2006; Solhaug, 2020a, s. 6). Den skal sørge for at brukerne blir møtt med respekt, bidra til sosial og økonomisk trygghet og fremme overgang til arbeid og aktiv virksomhet (NAV-loven, 2006, § 1; Solhaug, 2020a, s. 6). NAV skal bidra med å hjelpe arbeidssøkere med å få jobb, skaffe arbeidskraft til arbeidsgiverne, redusere de uheldige virkningene av arbeidsledighet og ha oversikt over arbeidsmarkedet (NAV-loven, 2006, §4; Solhaug, 2020a, s. 6). NAV skal også kunne gi brukerne en vurdering av bistandsbehov og arbeidsevnevurdering (NAV-loven, 2006, § 14a; Solhaug, 2020a, s. 6). Dette skal inneholde brukerens muligheter til å få arbeid, hvilke type arbeid som skal være målet, behov for bistand, hvorvidt arbeidsevnen er nedsatt, og hva slags bistand som kan være aktuell for brukeren.

Arbeidsmarkedsloven og tiltaksforskriften er også relevante for denne oppgaven (Arbeidsmarkedsloven, 2004; Tiltaksforskriften, 2015). Arbeidsmarkedsloven skal sørge for et inkluderende arbeidsliv gjennom et velfungerende arbeidsliv med høy sysselsetting, og arbeidsmarkedstiltakene skal utformes i samsvar med lovens formål, stortingets mål og retningslinjer og forskrifter (Arbeidsmarkedsloven, 2004, § 1, § 12). Tiltaksforskriftens formål er å styrke brukerens mulighet til å få arbeid (Tiltaksforskriften, 2015, § 1-1). To av tiltakene i tiltaksforskriften er blant dem vi tar for oss i denne oppgaven: Arbeidstrening og opplæring. Arbeidstrening har som formål å prøve ut brukerens mulighet på arbeidsmarkedet, gi relevant arbeidserfaring og styrke brukerens mulighet til å få ordinær ansettelse (Tiltaksforskriften, 2015, § 3-1). Opplæring har som formål å kvalifisere arbeidssøkere til ledige jobber (Tiltaksforskriften, 2015, § 7-1).

NAV

Arbeids- og velferdsetaten (NAV) er underlagt arbeids- og sosialdepartementet og har ansvar for arbeidsmarkedstiltak, trygdeytelser og sosialhjelp, og det er særlig førstnevnte som er relevant for denne oppgaven (Aspøy & Berg, 2022). Som tidligere nevnt i oppgaven under NAV-loven, har alle som henvender seg til NAV rett på behovs- eller arbeidsevnevurdering, og basert på dette kan det gis arbeidsmarkedstiltak hvis det er nødvendig (Regjeringen, 2021).

Mange av brukerne har lite arbeidserfaring, lav utdanning og nedsatt arbeidsevne. Med nedsatt arbeidsevne menes at brukeren har behov for bistand for å komme i arbeid, og man kartlegger brukerens ressurser og begrensinger (Bragstad & Sørbo, 2014, s. 53; Regjeringen, 2021). NAV samarbeider blant annet med utdanningssystemet, helsesektoren, arbeidsgivere og tiltaksarrangører om de ulike arbeidstiltakene. Tiltak som opplæring og arbeidstrening er gjerne i regi av NAV. IPS er derimot ofte i regi av psykisk helse- og rustjenester, men det er planlagt at IPS i framtiden bør organiseres som et samarbeid mellom NAV og helsetjenestene (NAPHA, 2023, Helsedirektoratet, 2023).

Arbeidstiltakene

Opplæring er et tiltak i NAV som har til hensikt å kvalifisere brukeren for mulige jobber i arbeidslivet, og kan tilbys de som trenger hjelp til å få seg jobb, og det tilpasses brukerens behov og muligheter på arbeidsmarkedet (NAV, 2023b). Man kan få kortvarige arbeidsrettede kurs (AMO-kurs) på inntil ett år, yrkesrettet opplæring på inntil to år og ordinær utdanning på inntil tre år (Nicolaisen & Kann, 2019, s. 4-6). Blant dem under 20 år deltar kun 8 prosent på opplæringstiltak, mens blant dem mellom 25-29 år er det 25 prosent. Det er altså mer vanlig å bruke opplæringstiltak blant de eldre unge voksne. Vi vil fokusere mest på ordinær utdanning innenfor opplæring.

Arbeidstrening er et tiltak hvor brukeren får prøve seg i praksis på en arbeidsplass, uten å være vanlig ansatt i virksomheten, og brukeren mottar gjerne en stønad fra NAV under praksisperioden (NAV, 2023a). Tiltaket er tidsbegrenset, og varer vanligvis maksimalt ett år. Hensikten er gjerne å få brukeren ut i ordinært arbeid på kort sikt, men arbeidstrening kan også brukes for å gi brukeren innsikt i hvordan det er å arbeide innenfor et felt de er interessert i, eller få et inntrykk av hvordan det er å være deltakende i arbeidslivet (Rygh, 2018, s. 128). Arbeidstrening kan også brukes til å avklare helse eller som en del av et behandlingsløp.

Individual Placement and Support (IPS), eller Individuell jobbstøtte på norsk, kjennetegnes av at man jobber for å få brukerne ut i ordinært lønnet arbeid (Reme et al., 2016, s. 12-13). Det sentrale kriteriet for å delta i IPS er ønske om å komme ut i arbeidslivet. Brukeren blir ikke vurdert ut ifra arbeidsevne, siden alle skal ha mulighet til å delta i arbeidslivet. Brukeren får individuell oppfølging i jobbsøkningsprosessen, og man prøver å finne arbeid som passer for den enkelte bruker, ut ifra brukerens interesser og ferdigheter (Folkehelseinstituttet, 2017, s. 17). Samtidig med jobbveiledningen mottar man også behandling fra helsevesenet.

Oppfølgingen er tidsubegrenset og fortsetter også etter at brukeren har kommet i arbeid (Folkehelseinstituttet, 2017, s. 17; Reme et al., 2016, s. 12-13).

Unge voksne med psykiske lidelser utenfor arbeidslivet

I alderen 15-29 år var mellom 10 og 12 prosent utenfor arbeid, utdanning og arbeidsrettede tiltak fra 2015 til 2020 (Pettersen, 2021). En betydelig andel av disse har psykiske lidelser. Andelen på rehabiliteringspenger som hadde en psykisk lidelse økte fra under halvparten i 1996 til to tredjedeler i 2008, mens 70 prosent av dem på arbeidsavklaringspenger mellom 18-29 år har en psykisk lidelse som hoveddiagnose (Bragstad & Brage, 2011, s. 36; Bakken, 2020, s. 35). Rehabiliteringspenger var en stønad for personer som hadde brukt opp retten til sykepenger, men som fremdeles hadde nedsatt arbeidsevne på grunn av sykdom og var under behandling. Dette var stønaden som ble erstattet av arbeidsavklaringspenger (Bragstad & Brage, 2011, s. 37). Arbeidsavklaringspenger (AAP) er for dem som har redusert arbeidsevnen med minst 50 prosent, og skal sikre inntekt mens brukerne får behandling, arbeidsrettede tiltak eller annen oppfølging med sikte på å beholde eller skaffe seg arbeid (Bakken, 2020, s. 27, s. 35).

Fram til 1993 var det blant 18- og 19-åringene 10 årlige tilfeller av uføretrygd per 100 000 pga. psykiske problemer, mens det deretter har steget til over 100 per 100 000 (Brage & Thune, 2015, s. 43-47). Det har altså vært en betydelig vekst, og økningen blant sistnevnte gruppe skyldes blant annet lidelser som schizofreni, utviklingsforstyrrelser og atferds- og personlighetsforstyrrelser. Blant dem mellom 25-29 år er psykiske lidelser den vanligste årsaken til uføretrygd, og i tillegg til de nevnte lidelsene er også angst- og depresjonslidelser betydelige årsaker til uføretrygd i denne aldersgruppen. Til tross for at mange av de unge med psykiske lidelser står utenfor arbeidslivet, ønsker mellom 53-70 prosent av dem med schizofreni å arbeide, mens nordiske studier viser at kun 6-12 prosent av dem faktisk er i arbeid (Helle & Gråwe, 2007, s. 1358-1362). Vi kan tenke oss at dette tallet trolig er relativt høyt også blant dem med andre psykiske lidelser.

Blant mottakerne av rehabiliteringspenger mellom 20-24 år hadde kun 24 prosent fullført VGS, mens dette gjaldt 65 prosent for aldersgruppen som helhet (Bragstad & Brage, 2011, s. 44). I en rapport fra 2012 undersøkte de utdanningsnivået blant dem med nedsatt arbeidsevne pga. psykiske lidelser som var registret hos NAV. Blant dem mellom 20-24 år hadde 3 prosent fullført høyere utdanning, mens 21 prosent hadde VGS som høyest fullførte utdannelse (Anvik & Gustavsen, 2012, s. 57-58). Blant dem mellom 25-29 år hadde 11

prosent en form for høyere utdanning, og 27 prosent hadde VGS som høyest fullførte utdanning.

Tall fra 2022 viser derimot at blant aldersgruppen 20-24 som helhet var det omtrent 24 prosent som hadde fullført høyere utdanning og 53 prosent som hadde VGS som høyest fullførte utdanning (SSB, 2022). Blant aldersgruppen 25-29 som helhet var tallet nærmere 50 prosent for høyere utdanning og 28 prosent for VGS. Utdannelsesnivået er altså betydelig lavere blant stønadsmottakere og dem med nedsatt arbeidsevne enn befolkningen for øvrig.

Teori

Myndiggjøring og marginalisering er teoriene vi vil bruke for å belyse problemstillingen og arbeidstiltakene, slik vi viste i innledningen. Vi vil gi en grundig presentasjon av hver teori, og i diskusjonsdelen vil vi bruke disse to teoriene til å få en bedre forståelse av arbeidstiltakene i lys av myndiggjøring og marginalisering.

Myndiggjøring

Myndiggjøring handler om å at mennesker som har vært i en avmaktssituasjon kommer ut av denne. Gjennom at de opparbeider seg styrke og kraft, økt selvtillit, bedre selvbilde, økte kunnskaper og ferdigheter, kan de få makt, styring og kontroll over eget liv (Askheim, 2012, s. 11; Askheim, 2007, s. 21). Når personer blir myndiggjort kan de snu negative emosjoner som skam, motløshet, kraftløshet og ensomhet til positive emosjoner som stolthet, handleklart, energi og solidaritet (Askheim, 2012, s. 17). Det finnes to hovedretninger innenfor myndiggjøring som vi vil beskrive nærmere: Myndiggjøring som motmakt og individorienterte tilnærminger.

Myndiggjøring som motmakt stammer fra borgerrettsbevegelsen i USA, kvinnebevegelsen og frigjøringsbevegelser i den tredje verden (Askheim, 2012, s. 11). De to viktigste aspektene ved myndiggjøring som motmakt er kollektiv organisering av den utsatte gruppen, og se sammenhengen mellom individets problemer og strukturelle forhold i samfunnet (Askheim, 2007, s. 22-25; Askheim, 2012, s. 21-25). Gjennom den kollektive organiseringen kan den utsatte gruppen dele erfaringer og inngå i en dialog. Dette bidrar til en bevisstgjøring om sammenhengen mellom egen livssituasjon og ytre samfunnsforhold, og at de kan bryte med den undertrykkende bevisstheten de selv har tilegnet seg fra det etablerte samfunnet. Den kollektive organiseringen bidrar også til å normalisere identiteten deres og reduserer opplevelsen av utenforskap (Hansen, 2017, s. 87). Disse aspektene bidrar til at den utsatte gruppen blir bevisst på undertrykkende forhold i samfunnet som de selv må kjempe for å frigjøre seg fra (Askheim, 2012, s. 22-25). Man bør arbeide både på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. På individnivå kan man som sagt arbeide for økt selvtillit, kunnskaper og ferdigheter. På et mer overordnet samfunnsnivå kan man arbeide for et mer inkluderende samfunn som bekjemper diskriminering, en mer rettferdig fordeling av ressurser og økt representasjon av undertrykte grupper i ulike organer.

Myndiggjøring som individorientert tilnærming handler om å styrke den enkeltes kraft og ressurser, slik at individet får økt innflytelse over eget liv og får bedre muligheter til deltakelse i samfunnet (Askheim, 2012, s. 35; Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 104-105). Det finnes retninger som enten vektlegger private, markedsbaserte løsninger, eller desentraliserte løsninger innenfor lokale fellesskap (Askheim, 2012, s. 35-39). Den markedsorienterte tilnærmingen vektlegger individets autonomi, at individet selv vet sitt eget beste, og skal selv kunne velge hvordan deres behov skal bli ivaretatt. Den sistnevnte vektlegger demokratisk deltakelse i lokalsamfunnet, gjennom blant annet skoler, nabolag og frivillige organisasjoner. Selvrealisering er også et aspekt ved individuell myndiggjøring, hvor man vil få fram det «autentiske individet», og vektleggingen av selvrealisering er særlig utbredt i en individualistisk amerikansk kultur (Askheim, 2012, s. 41-43). I en terapeutisk tilnærming vil man fjerne det som hindrer individet i å realisere sine potensielle ressurser, slik at det kan håndtere sin egen hverdag (Askheim, 2012, s. 46-53). Et bidrag til dette kan være selvhjelpsgrupper, men i motsetning til motmakt-tilnærmingen har ikke disse gruppene ambisjoner om å endre samfunnsforholdene. I stedet for å fokusere på brukerens problemer, ser man heller på brukerens behov, ressurser og preferanser, og endringene baserer seg på brukerens egne initiativ og beslutninger. I helsefremmende arbeid ser man sammenhengen mellom personlig utvikling og behovet for å endre sosiale, økonomiske og miljømessige forhold (Askheim, 2007, s. 29). Til tross for denne ambisjonen, ender man ofte opp med at det er enkeltindividet som må tilpasse seg de ytre forholdene.

De individorienterte tilnærmingene har fått kritikk for å ikke fange opp de samfunnsmessige og strukturelle forholdene som bidrar til marginalisering, og dermed bidra til en avpolitisering av myndiggjøring (Askheim, 2012, s. 55-56). Kritikerne mener man bør arbeide både for å endre rammene i samfunnet og frigjøre brukerne fra forholdene de lever under, samtidig som man styrker individet (Askheim, 2007, s. 30; Askheim, 2012, s. 55-56). Som fagperson bør man prøve å utvide handlingsrommet man har i møte med brukeren man skal bistå, og arbeide for et samfunn preget av sosialfaglige verdier som humanisme, egalitarisme og rettferdighet (Askheim, 2012, s. 72-73).

Myndiggjøring er ikke bare en viktig del av sosialt arbeid generelt, men også arbeidsinkludering spesielt, og arbeidstiltakene er ment å inkludere brukerne i arbeidslivet (Glemmestad et al, 2019, s. 64). I arbeidsinkludering skal brukeren selv være med på å definere hva problemet er og hvordan det skal løses. Man ønsker å mobilisere brukerens ressurser og gi brukeren innflytelse over valg av arbeidsoppgaver og arbeidssted. Slik får

brukeren makt, mestring, større grad av kontroll over eget liv, økt styrke og tro på egne evner og ressurser. Dette er noen av de positive og myndiggjørende aspektene ved arbeidsinkludering.

Hvis vi derimot har et kritisk, myndiggjørende perspektiv på arbeidsinkludering, så ligger det klare oppfatninger om hva det sosiale arbeidet skal ende opp i, og hva det vil si å være en kompetent samfunnsborger (Øvrelid, 2007, s. 47-55). Denne oppfatningen internaliseres gjerne av de vanskeligstilte gruppene. Med tanke på denne oppgaven er det særlig oppfatningen av at samfunnsborgeren som lønnsarbeider er den foretrukne posisjonen, og dette ligger til grunn i det norske samfunnet og for sosialt arbeid i NAV gjennom arbeidslinjen. Brukeren kan realisere seg selv, men innenfor forhåndsdefinerte idealer og programmer (Øvrelid, 2007, s. 51).

Marginalisering

Marginalisering handler om å ha svak tilknytning til viktige arenaer i samfunnet, som for eksempel utdanningssystemet og arbeidsmarkedet, som vi fokuserer på i denne oppgaven (Heggen, 2003, s. 55-56). Dette er kanskje de viktigste arenaene for deltakelse for unge voksne. Marginaliserte befinner seg i gråsonen mellom integrering og ekskludering.

Ytterpunktet i marginaliseringen er sosial eksklusjon, som innebærer utestengelse fra viktige samfunnsarenaer og aktiviteter som tas for gitt av andre i samfunnet, og dette er gjerne et resultat av langvarig marginalisering (Hammer & Hyggen, 2013, s. 16-17).

Marginaliseringsprosessen kan være kumulativ, for eksempel kan det starte med at et individ blir marginalisert og ekskludert fra utdanning, noe som gjør det vanskeligere å delta i arbeidsmarkedet, som igjen får innvirkning på muligheten til å danne familie og etablere seg på boligmarkedet.

Årsaker til marginalisering kan være sosiale, strukturelle, kulturelle eller psykologiske (Heggen, 2003, s. 56). For eksempel kan et arbeidsmarked som stiller høye krav til utdanning og kompetanse gjøre det vanskeligere å komme inn i arbeidslivet, særlig for unge uten utdanning (Hammer & Hyggen, 2013, s. 16-19). Helseutfordringer, mangelfulle ferdigheter, lite sosialt nettverk og svak støtte fra familie kan også være årsaker til marginalisering med tanke på arbeidslivet.

Å delta i arbeidslivet er viktig både for den enkelte og for samfunnet. De som står utenfor arbeidslivet har dårligere helse enn de som er sysselsatt, og det er en forverring i helsen jo lengre utenfor arbeidslivet man står (Dahl et al., 2010, s. 24-25, s. 41, s. 83). Å stå utenfor

arbeidslivet og leve på stønader kan også bidra til økonomiske problemer, sosial isolasjon, stigma og tap av sosialt nettverk (Dahl et al., 2010, s. 41, s. 48). For samfunnet er sysselsetting viktig for å sikre verdiskapning, og utgifter til ulike stønader kan være svært kostbart (Hammer & Hyggen, 2013, s. 17)

Utdannelse er noe av det viktigste for å hindre marginalisering blant unge voksne, og det er særlig av betydning å fullføre videregående skole (Hammer & Hyggen, 2013, s. 18-19). Men en av tre elever faller ut av VGS, og dette gjelder særlig på de yrkesrettede utdanninger, blant gutter og blant barn av foreldre med lav utdanning. De unge som faller fra VGS sliter gjerne med psykisk helse og har erfaring med rusmisbruk. Det er tre til fem ganger så stor sannsynlighet for at de som faller ut av VGS blir arbeidsledige, og ti ganger så stor sannsynlighet for at de blir sosialhjelpsmottakere.

Som nevnt er det også vanskelig å få arbeid for de med lav utdanning i et arbeidsliv som stiller høye krav til kompetanse (Hammer & Hyggen, 2013, s. 19-20). I Norge regner OECD med at kun 5 prosent av stillingene består av enkle arbeidsoppgaver som ikke krever utdanning, og tall fra en NOU viser at bare 3-4 prosent av de sysselsatte er i lavkvalifiserte yrker (Hammer & Hyggen, 2013, s. 19-20; NOU, 2021: 2, s. 108). Samtidig har 13-14 prosent av de sysselsatte mellom 20-64 år bare grunnskole som høyeste utdanning. Dette kan tyde på at en større andel enn 3-5 prosent av yrkene egner seg for personer med lite utdanning, eventuelt at flere av dem med lite utdanning har høyere realkompetanse som gjør dem egnet for yrker som krever mer utdanning, eller at flere av dem er underkvalifiserte for jobbene sine. Det er uansett en mindre andel av yrkene som er egnet for dem med lite utdanning. Blant dem som kun har grunnskole som høyeste utdanning, er sysselsettingen 17 prosent lavere enn for dem med VGS-utdanning, og de med høyere utdanning har 28 prosent høyere sysselsetting enn dem med kun grunnskole (NOU, 2021: 2, s. 53). Utdannelsesnivået har altså en vesentlig betydning for sysselsettingen, og de med lav utdanning har dårligere utsikter for å være i arbeid.

Forskning på feltet

I forskning på feltet-delen har vi funnet forskningsartikler og rapporter som beskriver i hvilken grad de tre ulike arbeidstiltakene lykkes med å få brukerne ut i ordinært arbeid, og hvilke faktorer som er av betydning for at arbeidstiltakene lykkes. Vi vil bruke denne forskningen i diskusjonsdelen for å drøfte hvilke forhold som er av betydning for hvorvidt arbeidstiltakene lykkes, og se arbeidstiltakene i lys av myndiggjøring og marginalisering.

Opplæring

I 2004 ble reglene for støtte til utdanning endret, og den nedre aldersgrensen for å få støtte til ordinær utdanning ble hevet fra 22 til 26 år (Salvanes et al. 2018, s. 25-26). Det gjorde at færre under 26 år fikk innvilget slik støtte, og flere havnet på arbeidstreningstiltak. Mens deltakerne tar utdanning, deltar færre av dem i det ordinære arbeidslivet sammenlignet med andre tiltak. Det ser altså ut til at utdanningstiltaket har en innlåsingseffekt. Etter innstramningen i regelverket var det en reduksjon i andelen som var sysselsatt etter fem år med omtrent 7 prosent (Salvanes et al., 2018, s. 36-37). Derimot var ikke sysselsettingen mindre etter ni år. En tolkning av disse tallene kan være at utdanning gir bedre mulighet til å komme ut i jobb på mellomlang sikt, men at det er vanskelig for utdanningsdeltakerne å bli værende i jobben. En annen tolkning er at de som ikke lengre fikk innvilget støtte til utdanning, tok utdanning på egen hånd. Innstramningen førte ikke til en betydelig endring av utdanningsnivået hverken etter fem eller ni år. Det kan hende at støtten til utdanning gjorde at deltakerne fikk en annen grad, men at de ikke fikk et høyere utdanningsnivå.

Derimot er det forskning på unge voksne med nedsatt arbeidsevne under 30 år, som viser at etter deltakelse i opplæringstiltak øker sannsynligheten for overgang til jobb/utdanning med omtrent 10 prosent, sammenlignet med dem uten noen tiltak, mens arbeidstrening ikke viser noen positiv effekt etter tiltaket (Cools et al., 2018, s. 75, s. 89). Ser vi på sannsynligheten for å gå over til trygd sammenlignet med dem uten noen tiltak, er det 17 prosent lavere for dem på opplæringstiltak, mens for dem med arbeidstrening er sannsynlighet 20 prosent større (Cools et al., 2018, s. 77). En av forklaringene på dette kan være at arbeidstrening blir brukt til å avklare brukerens arbeidsevne med overgang til enten arbeid eller trygd (Cools et al., 2018, s. 84).

Det er forskjeller i sannsynlighet for fullføring og sysselsetting ut ifra hvilken utdanning tiltaksdeltakeren tar (Steskal & Holmås, 2020, s. 37-40). De utdanningene som gir høyest

grad av sysselsetting ved fullført utdanning er naturvitenskapelige, håndverks og tekniske fag på mellomnivå (VGS og fagskole), deretter helse- og sosialfag og idrettsfag på både mellomnivå og høyere utdanning, mens det er lavest for humanistiske, estetiske, samfunns- og juridiske fag (Steskal & Holmås, 2020, s. 39-40, s. 79). I snitt fullfører omtrent 50 prosent på mellomnivå, og 30 prosent innen høyere utdanning (Steskal & Holmås, 2020, s. 38). Det er riktignok store forskjeller i fullførelse innenfor høyere utdanning. Bare 19 prosent fullfører korte høyskole- og universitetsutdanninger innen økonomisk-administrative fag, mens for praktisk-pedagogiske utdanninger er tallet 64 prosent for dem med nedsatt arbeidsevne (Steskal & Holmås, 2020, s. 67). Det er flest som fullfører helse- og sosialfag og idrettsfag på begge nivåer, samt pedagogikk innen høyere utdanning (Steskal & Holmås, 2020, s. 38, s. 40, s. 79). Å fullføre utdanning gir økt sannsynlighet for sysselsetting for alle utdanningene (Steskal & Holmås, 2020, s. 40).

Arbeidstrening

Arbeidstrening er ofte brukt som et arbeidstiltak for unge brukere. Blant dem mellom 16-19 år var hele 70 prosent av deltakerne i arbeidsmarkedstiltak i arbeidstrening, mens blant dem mellom 20-24 år gjaldt det 40 prosent (Hyggen, 2017, s. 238). For alle aldersgrupper var tallet 30 prosent, så det er betydelig flere blant de unge som deltar på dette tiltaket. Til tross for at dette er et mye brukt tiltak, så viser det i snitt svake resultater for å få brukerne ut i ordinært arbeid. Sammenlignet med en kontrollgruppe som ikke deltok i arbeidstrening, hadde deltakerne i arbeidstrening redusert sjansene for å komme ut i ordinært arbeid med 34 prosent underveis (Askeland, et al., 2015, s. 84). Seks måneder etter endt arbeidstrening er 27 prosent av deltakerne med nedsatt arbeidsevne i arbeid, mens for dem med utdanningstiltak gjaldt det 30 prosent (Askeland, et al., 2015, s. 83).

Selv om det ser ut til at arbeidstrening generelt gir dårligere uttelling for ordinær arbeidsdeltakelse, så finnes det forskning som nyanserer dette bildet. 91 prosent av faste ansettelse av tiltaksdeltakerne er i privat sektor mot 9 prosent i offentlig sektor (Mandal et al., 2019, s. 73). De som blir ansatt i offentlig sektor får gjerne kun vikariat eller tilkalling. Dermed ser det ut til at det vanligvis lønner seg å satse på arbeidstrening i privat sektor, hvis målet er at det skal ende med fast ansettelse.

Arbeidsgiverne oppgir at manglende rekrutteringsbehov og manglende kompetanse hos tiltaksdeltakeren er de viktigste årsakene til at brukerne ikke blir tilbudt jobb etter endt praksis

(Mandal, et al., 2019, s. 73-74). Derfor bør man avklare med arbeidsgiveren på forhånd om de kan ha behov for tiltaksdeltakeren som ordinært ansatt etter endt arbeidstrening.

Arbeidsgiverne ser gjerne etter potensielle arbeidstakere som har fagbrev eller høyere utdanning (Mandal et al., 2019, s. 74-76). Mens 60 prosent av virksomhetene i offentlig sektor oppgir at høyere utdanning er det de har mest behov for, gjelder dette 23 prosent av virksomhetene i privat sektor (Mandal et al., 2019, s. 74). Fagbrev er det mest behov for blant 34 prosent av virksomhetene i privat sektor, mot 19 prosent i offentlig sektor (Mandal et al., 2019, s. 74). Når det gjelder ufaglært arbeidskraft er dette noe 22 prosent av virksomhetene i privat sektor har mest behov for, mot 7 prosent av virksomhetene i offentlig sektor (Mandal et al., 2019, s. 74). Disse tallene varierer også ut ifra hvilken bransje det gjelder (Mandal et al., 2019, s. 75-76). Varehandel og verksted har mest behov for ufaglært arbeidskraft, bygg og anlegg, overnatting og servering mfl. har behov for ansatte med fagbrev, mens innen undervisning, helse og velferd mfl. er behovet størst for ansatte med høyere utdanning. Det er likevel viktig å minne om at den enkelte bedrifts arbeidsmiljø, bedriftskultur, holdning til inkludering og evne til oppfølging av tiltaksdeltakeren også er viktige faktorer for en vellykket arbeidstrening, uavhengig av bedriftens bransjetilhørighet (Mandal et al., 2019, s. 140-143).

Individuell jobbstøtte – IPS

Flere studier viser gode resultater for bruk av IPS for mennesker med psykiske lidelser. I en undersøkelse med 410 deltakere som både hadde moderate og alvorlige psykiske lidelser, ble litt over halvparten av deltakerne tilbudt IPS, mens litt under halvparten ble tilbudt ordinær oppfølging (Reme et al., 2016, s. 16). Resultatet viser at 37 prosent av IPS-deltakerne var i jobb ved 18 måneders oppfølging, opp mot 27 prosent i kontrollgruppen (Reme et al., 2016, s. 9). Det var ikke en betydelig forskjell i resultatene for dem med moderate og alvorlige psykiske lidelser (Reme et al., 2016, s. 88). Derimot kom det fram i en oppfølgingsstudie etter 43 måneder at den positive effekten på arbeidsdeltakelse særlig var blant dem mellom 18 og 30 år, dem med lav utdanning og dem med alvorlige psykiske lidelser (Holmås et al., 2021, s. 5).

I et tiltak fra Stavanger med brukere som hadde hatt førstegangpsykose, fulgte de IPS-prinsipper ved å blant annet integrere arbeid og behandling og ha mål om ordinært arbeid, men tiltaket varte kun i ett år (Hegelstad, 2018, s. 860; Sveinsdottir, 2020, s. 9-10). 47 prosent av deltakerne i IPS-prosjektet hadde lønnet arbeid og 50 prosent var under utdanning etter

oppstarten av tiltaket, mot henholdsvis 7 og 17 prosent i kontrollgruppen (Sveinsdottir, 2020, s. 10-11). Derimot var det ikke en signifikant forskjell to år etter tiltaket, noe som tyder på at tidsubegrenset oppfølging er viktig for å lykkes med IPS-tiltak.

I et annet tiltak, AWaC, kombinerte de behandling som fulgte kognitiv atferdsterapi med en jobbspesialist, og deltakere slet hovedsakelig med vanlige psykiske lidelser som angst og depresjon (Sveinsdottir, 2020, s. 11-12). 44 prosent av deltakerne her var i arbeid etter tolv måneder, mot 37 prosent i kontrollgruppen. Blant de som hadde vært stønadsmottakere over lang tid, var 24 prosent av IPS-deltakerne i arbeid mot 12 prosent i kontrollgruppen etter tolv måneder, og etter 18 måneder hele 30 prosent av IPS-deltakerne, mot 11 prosent i kontrollgruppen.

Diskusjon

I innledningen ble problemstillingen delt opp i tre forskningsspørsmål, og vi har delt opp diskusjonsdelen i tre deler som svarer på hvert av forskningsspørsmålene. I første del ser vi på i hvilken grad ulike arbeidstiltak lykkes med å få unge voksne med psykiske lidelser ut i arbeid, og hvilke forhold som er av betydning for hvorvidt arbeidstiltakene lykkes. I andre del ser vi arbeidstiltakene i lys av de to teoretiske perspektivene myndiggjøring og marginalisering. Siden over halvparten til over to tredjedeler av brukerne ikke ender opp i ordinær jobb etter endt tiltak, ser vi i tredje del på alternative og mer myndiggjørende tiltak som kan føre til at flere blir sysselsatte og får økt utdanning.

I hvilken grad lykkes ulike arbeidstiltak med å få unge voksne med psykiske lidelser ut i arbeid, og hvilke forhold er av betydning for hvorvidt arbeidstiltakene lykkes?

I forskning på feltet-delen viste vi at 27 prosent av deltakerne i arbeidstrening og 30 prosent av deltakerne i utdanningstiltak er i jobb seks måneder etter endt tiltak. For IPS viser ulik forskning at 37 og 44 prosent er i arbeid etter henholdsvis 18 og 12 måneder etter endt tiltak. Det vil si at flertallet ikke lykkes med å komme ut i ordinært arbeid etter endt tiltak.

Utdanning

For å lykkes med utdanningstiltak, så ser det ut til at hvilken utdanning man tar, har vesentlig betydning for hvorvidt man fullfører og kommer ut i arbeid. I forskning på feltet-delen viste vi at naturvitenskapelige, håndverks og tekniske fagutdanninger på mellomnivå (VGS og fagskole) gir høyest grad av sysselsetting. Helse- og sosialfag og idrettsfag både mellomnivå og høyere utdanning gir også gode resultater for sysselsetting, mens de lavest sysselsetting er samfunnsfag, juridiske, humanistiske og estetiske studier gir derimot lavest sysselsetting. De to første gruppene med utdannelse er nok mer yrkesrettet, og det kan være en grunn til at de gir bedre resultater for sysselsetting. Har man et fagbrev/fagutdanning eller en profesjonsutdanning, så er kanskje veien kortere til jobb enn med en humanistisk eller samfunnsfaglig grad som ikke i samme grad er knyttet til spesifikk yrkesutøvelse.

I forskning på feltet-delen viste vi at det bare er 50 og 30 prosent som fullfører utdanningstiltakene for henholdsvis mellomnivå og høyere utdanning. Å fullføre utdanningen gir økt sannsynlighet for sysselsetting. Dette tyder på at det generelt lønner seg å satse på utdannelse på mellomnivå for brukerne. Kanskje det er forhold ved mellomnivåutdanningene i form av tettere oppfølging eller lavere akademiske krav som gjør det lettere å fullføre? Det

er flest som fullfører helse- og sosialfaglige studier og idrettsfag, samt pedagogikk innen høyere utdanninger. Dette viser at helse- og sosialfaglige studier og idrettsfag både gir høy sysselsetting og høy fullføringsgrad, og er dermed godt egnede utdannelse når dette er målet. Med tanke på at mindre enn en tredjedel fullfører høyere utdanning, kan man stille spørsmål om tiltaket er egnet for mange av brukerne, om mange av brukerne mangler motivasjon, eller om man må gjøre endringer i hvordan tiltaket gjennomføres, for eksempel i form av å gi tettere oppfølging? Det er viktig å poengtere at det er betydelige forskjeller mellom de ulike høyere utdanningsretningene. Helse- og sosialfag og pedagogikk innen høyere utdanning gir relativt gode resultater, så noen høyere utdanninger er bedre egnet til å få brukere til å fullføre og komme ut i arbeid.

Arbeidstrening

Hvis måler er fast ansettelse på arbeidsplassen hvor brukeren har arbeidstrening, så er det en klar fordel å satse på arbeidstrening i privat sektor. I forskning på feltet-delen viste vi at 91 prosent av de faste ansettelsene er i privat sektor, mot 9 prosent i offentlig sektor. Uansett om arbeidstreningen skal være i privat eller offentlig sektor, bør man avklare på forhånd hvorvidt arbeidsplassen kan ha behov for å ansette brukeren etter endt tiltak.

For å lykkes med sysselsetting på arbeidsplassen hvor brukeren har arbeidstrening, er det viktig med en god match mellom brukerens utdanningsnivå og kompetansebehovet på arbeidsplassen. Mange av brukerne med nedsatt arbeidsevne har lavt utdanningsnivå, og det er størst behov for dem som er ufaglærte i privat sektor, og særlig innenfor bransjene varehandel og verksted (Mandal et al., 2019, s. 74-76). Dette kan altså være bransjer å satse på for de ufaglærte brukerne, som utgjør det store flertallet av brukerne. Det er en betydelig andel som har størst behov for ansatte med fagbrev både i privat og offentlig sektor, men mest i privat (Mandal et al., 2019, s. 74). Det er særlig innenfor bransjer som bygg og anlegg, samt overnatting og servering det er behov for ansatte med fagbrev (Mandal et al., 2019, s. 75-76). I bakgrunnsdelen viste vi at 27 prosent blant dem mellom 25-29 år med nedsatt arbeidsevne har VGS som høyest fullførte grad, så for de av dem som har passende fagbrev, kan dette være bransjer å satse på med tanke på arbeidstrening. Det er særlig innenfor offentlig sektor det er mest behov for ansatte med høyere utdanning, og særlig innenfor bransjene undervisning, helse og velferd (Mandal et al., 2019, s. 74-76). I bakgrunnsdelen viste vi at kun 11 prosent av dem mellom 25-29 år med nedsatt arbeidsevne har høyere utdanning, men

for de av dem med passende utdanning kan arbeidstrening i disse bransjene være gunstig med tanke på mulighet for ansettelse etter endt tiltak.

Dette viser bare det generelle bildet. Poenget er at man bør ha en god match mellom brukers utdanning og kompetansebehovet på den spesifikke bedriften hvor man har arbeidstrening. Man må altså ta individuelle vurderinger ut ifra hver enkelt bruker og hver enkelt arbeidsplass. Som vi viste i forskning på feltet-delen, har den enkelte bedrifts arbeidsmiljø, bedriftskultur, holdning til inkludering og evne til oppfølging av deltakeren også betydning for om arbeidstreningen lykkes, uavhengig av arbeidsplassens bransjetilhørighet. Når man som sosialarbeider skal velge ut arbeidsplass for arbeidstrening til en bruker, bør man ha god kjennskap til brukers kompetanse, motivasjon og personlige egenskaper, et godt overblikk over hva slags behov det generelt er for arbeidskraft i arbeidslivet, og spesifikk kunnskap om forholdene i den enkelte bedrift. Slik kan man lykkes med at arbeidstrening i større grad ender med ansettelse.

En grunn til at ikke flere arbeidstreninger lykkes med å få brukerne ut i arbeid, kan være som vi viste i bakgrunnsdelen, at arbeidstrening også kan ha andre formål enn bare sysselsetting, som avklaring av helse, være del av et behandlingsløp, eller å gi brukeren innsikt i hvordan det er å arbeide innenfor et felt de er interessert i.

IPS

IPS er det arbeidstiltaket vi skriver om som har høyest grad av sysselsatte etter endt tiltak. Ulik forskning viser at det kan ha god effekt både for dem med vanlige psykiske lidelser som angst og depresjon, og for dem med alvorlige psykiske lidelser. Derimot synes effekten å være sterkest for dem med tyngre utfordringer, enten det gjelder å ha lav utdanning, alvorlige psykiske lidelser eller å ha vært stønadsmottaker over lang tid. 18 måneder etter endt tiltak var hele 30 prosent av brukerne som hadde vært stønadsmottakere over lang tid sysselsatt, mot 11 prosent i kontrollgruppen (Sveinsdottir, 2020, s. 12-13). I et av tiltakene viste IPS god effekt etter oppstart, men tiltaket varte bare i ett år, og det var ikke noen signifikant forskjell mot kontrollgruppen to år etter tiltaket (Hegelstad, 2018, s. 860; Sveinsdottir, 2020, s. 9-10). Tidsbegrenset oppfølging ser altså ut til å være vesentlig for at IPS skal lykkes.

Vi skulle gjerne hatt forskning som belyste hvor godt IPS fungerer i ulike bransjer, og i større grad hvor godt tiltaket virker for brukere med ulikt utdanningsnivå. Uansett så tyder forskningen på at IPS kan være et godt tiltak generelt for brukere med nedsatt arbeidsevne, men at det særlig har god effekt for brukere med tyngre utfordringer.

Hvilke forhold ved tiltakene fremmer myndiggjøring, og hvis ikke, i hvilken grad blir brukerne marginaliserte?

Myndiggjøring

I teoridelen viste vi at de ulike myndiggjøringstilnærmingene har til felles, er at de legger vekt på at den enkelte bør bli styrket, få økt selvtilit, bedre selvbylde, økte kunnskaper og ferdigheter, slik at den enkelte kan få makt, styring og kontroll over eget liv. Arbeidstiltakene har mest til felles med de individorienterte tilnærmingene, som vil gi individet økt innflytelse over eget liv og bedre muligheter til deltakelse i samfunnet. IPS er det tiltaket som lykkes best med å gi brukerne økt deltakelse i samfunnet, siden det er dette tiltaket som får flest ut i ordinært arbeid etter endt tiltak. Derimot kan man argumentere for at mens tiltakene pågår, så lykkes alle tiltakene med økt deltakelse i samfunnet, selv om det ikke er i posisjonen som lønnsarbeider. Men målet bør nok også være økt deltakelse i samfunnet på lengre sikt og over lengre tid.

«Kortest vei til ordinært arbeid» er noe som vektlegges i NAV, og kan ses i sammenheng med arbeidslinjen (Nicolaisen & Kann, 2019, s. 12). Det henger sammen med det vi skrev om i teoridelen, at det er klare oppfatninger om hva sosialt arbeid skal ende opp i, og hva som er idealet for en samfunnsborger, og det er særlig posisjonen som lønnsarbeider. Selv om IPS gir gode resultater med å få brukere ut i ordinært arbeid, så kan brukerne selv ha andre mål enn bare den korteste veien til ordinært arbeid. Utdannelse gir mulighet for selvrealisering, og kan gi tilgang til helt andre type jobber på arbeidsmarkedet enn det man får som ufaglært, noe som kan oppleves som mer meningsfylt for den enkelte. Utdannelsen kan også være et mål i seg selv for brukeren. Arbeidstrening kan gi brukerne en smakebit på hvordan det er å jobbe i ulike typer bransjer og bedrifter. Kanskje brukeren er nysgjerrig på hvordan det er å jobbe i barnehage eller på bibliotek. Selv om tiltaket ikke gir uttelling på kortere sikt for ordinært arbeid, gir også dette brukeren en mulighet for selvrealisering, og gjennom å få sitt ønske for tiltaksplass imøtekommet, har brukeren også fått innflytelse og kontroll. Gjennom utdannelse og arbeidstrening kan brukerne opparbeide seg økte kunnskaper og ferdigheter, og de får kanskje en annen identitet mens tiltakene pågår som deltagende i arbeid og utdanning, noe som også kan styrke selvtiliten og selvbildet deres.

Det kan altså argumenteres for at alle de ulike tiltakene bidrar til myndiggjøring på ulike måter, og at myndiggjøring innebærer mer enn å bare lykkes med å få ordinært lønnsarbeid. Derimot er det helt klare begrensninger i hvor myndiggjørende arbeidstiltakene er. I sin

opprinnelige form vektla myndiggjøring kollektiv organisering av brukerne, og å se sammenhengen mellom individets problemer og strukturelle forhold. Arbeidstrening, utdanning og IPS er individorienterte tiltak, og de gir ikke nødvendigvis brukerne mulighet til å organisere seg med andre i en lignende situasjon hvor de kan dele felles erfaringer, redusere opplevelsen av utenforskap, og se sammenhengen mellom deres egen livssituasjon og ytre samfunnsforhold. Arbeidstiltakene stiller ikke arbeidslivet slik det fungerer i dag i et kritisk lys, og har ikke ambisjoner om å endre strukturelle forhold i samfunnet. I stedet er det den enkelte bruker som må tilpasse seg forholdene i samfunnet slik de er i dag. Som sagt er det også forhåndsdefinert hva som er den ønskelige posisjonen til brukeren, nemlig lønnsarbeid, og programmene (tiltakene) er også forhåndsdefinerte. Selv om arbeidstrening og utdanning kan gi mulighet til å realisere seg selv gjennom noe annet enn kun ordinært lønnsarbeid, er det dette som er målsettingen med alle de tre tiltakene. Etter endt tiltak ender også flertallet av tiltaksdeltakerne opp med å være arbeidsledige, og har dermed ikke lyktes med å få økt deltakelse i samfunnet på lengre sikt, men blir derimot marginaliserte.

Vi bør nevne at det finnes arenaer gjennom NAV som Jobbhuset i Trondheim, som gir unge utenfor arbeidslivet en arena til å være sosiale og møte andre i en lignende situasjon (NAV, 2022; Solhaug, 2020b, s. 2-3). Selv om slike arenaer ikke nødvendigvis bidrar til å bryte med den undertrykkende bevisstheten brukerne har tilegnet seg fra det etablerte samfunnet (for eksempel stigmatiseringen av NAV-brukere og arbeidslinjen) eller å gi et kritisk blikk på samfunnsforholdene, så gir det i hvert fall brukerne en mulighet til å dele felles erfaringer og redusere opplevelsen av utenforskap. Men det er ikke gitt at alle tiltaksdeltakere rundt omkring i Norge får slike arenaer å delta i, og Jobbhuset varer bare for en tidsbegrenset periode på fire uker (NAV, 2022; Solhaug, 2020b, s. 2-3).

Marginalisering

Som nevnt lykkes ikke flertallet av tiltaksdeltakerne med å få ordinært lønnsarbeid, og de havner i en marginalisert posisjon. Over to tredjedeler på utdanningstiltak og arbeidstrening er ikke i arbeid etter seks måneder, og det samme gjelder over halvparten av IPS-deltakerne etter 12-18 måneder. Det ser ut til at utdanningstiltak får flere ut i arbeid og reduserer overgangen til trygd sammenlignet med arbeidstrening, og er dermed bedre egnet til å unngå marginalisering av brukerne. Men som vi viste i første diskusjonsdel, er det betydelige variasjoner ut fra hvilken utdanning brukerne tar. Vi så også i første diskusjonsdel at arbeidstrening kan være bedre egnet enn det de generelle tallene skulle tilsi, hvis man har en god match mellom bruker og arbeidsplass. IPS har best resultater og færrest brukere som

havner i en marginalisert posisjon, og det ser ut som at tiltaket særlig har en god effekt på tyngrer brukere. Men selv på dette tiltaket ender over halvparten av brukerne utenfor ordinært arbeid. For brukerne som ender opp som marginaliserte, kan det gå utover helsen deres, bidra til økonomiske problemer, sosial isolasjon, stigma og tap av sosialt nettverk. Når en stor andel bruker blir marginaliserte, bidrar det også til store økonomiske utgifter for myndighetene.

Som vi så i teoridelen, ser vi trolig kumulativ marginalisering, som starter med at mange av brukerne har mislykkes med å få seg en utdanning, og deretter stillere svakere for å lykkes i arbeidslivet. Arbeidsmarkedet stiller høye krav til utdanning, og det er færre jobber for ufaglærte. Blant dem med nedsatt arbeidsevne pga. psykiske lidelser mellom 25-29 år, har 11 og 27 prosent henholdsvis høyere utdanning og VGS som høyest fullførte utdanning, sammenlignet med henholdsvis 50 og 28 prosent for aldersgruppen i sin helhet (Anvik & Gustavsen, 2012, s. 57-58; SSB, 2022). Å gi denne gruppen høyere grad av fullført utdanning vil trolig være et hensiktsmessig virkemiddel for å få flere ut i arbeidslivet og færre marginaliserte. Vi vil se på et mulig utdanningstiltak i neste diskusjonsdel. Mange brukere med nedsatt arbeidsevne passer kanskje ikke inn i et produktivt arbeidsmarked som stiller høye krav til de ansatte. Slik arbeidsmarkedet fungerer i dag, er mange av dem kanskje dømt til å havne i en marginalisert posisjon. I stedet for arbeidstiltak som skal tilpasse den enkelte til arbeidslivet, bør man kanskje se på hvordan arbeidslivet kan tilpasses de som har nedsatt arbeidsevne. Dette vil vi også se på i neste diskusjonsdel.

Hvilke alternative tiltak kan i større grad fremme myndiggjøring og deltakelse i arbeidslivet?

Siden flertallet av brukerne på arbeidstiltak ikke ender opp i ordinær jobb etter endt tiltak, vil vi nå presentere to ulike og mer myndiggjørende tiltak som kanskje kan øke deltakelsen og utdanningsnivået til brukerne. Det første, «Det er bruk for alle» fra 1990-tallet i Sverige, ville skape en tredje sektor i arbeidslivet for de som stod utenfor offentlig og privat sektor. Det andre, SAVIS, ga brukerne et utdanningstilbud og hadde som mål å gi dem økte kvalifikasjoner som skulle styrke mulighetene deres til å få arbeid.

Det er bruk for alle

På 1990-tallet i Sverige oppstod «Det er bruk for alle» (BFA), utformet av offentlige ansatte og lokale myndigheter (Westerlund, 2007, s. 85-87). De ville danne en tredje sektor ved siden av offentlig og privat sektor i arbeidsmarkedet. I denne sektoren skulle alle som stod utenfor de to andre sektorene sikres ansettelse og arbeid. Begrunnelsen var at arbeid er et

grunnleggende menneskelig behov som også er svært viktig for helsen. Mange står utenfor arbeidslivet samtidig som det er mange viktige arbeidsoppgaver som ikke blir utført. Utgiftene samfunnet bruker på arbeidsledige og sykemeldte kunne forvandles til lønn for å utføre arbeidsoppgaver som ellers ikke ville blitt gjort. Arbeidet bestod hovedsakelig av sosiale oppgaver som hjelp til eldre, og håndverk var også utbredt. Tidligere arbeidsledige og langtidssykemeldte ble ansatt som prosessledere, og disse skulle hjelpe andre som stod utenfor arbeidslivet med å starte ikke-kommersielle virksomheter. Hovedmålet var forbedret helse, ikke arbeid eller økt kompetanse, og helse ble definert ut ifra hvor stor innflytelse mennesker har over eget liv. Mange enkelt deltakere som var med over lengre tid var svært fornøyde, kom seg ut av en marginalisert posisjon, fikk brukt seg selv og hjulpet andre. Det ser også ut til at det hadde gode samfunnsøkonomiske resultater som følge av mindre behandlingsbehov hos deltakerne med psykiske lidelser.

I lys av Empowerment ga BFA økt kunnskap om årsakene til arbeidsledighet, men bidro i liten grad til bevisstgjøring om undertrykkelse (Westerlund, 2007, s. 88-95). Av positive faktorer kan et tiltak som BFA bidra til å gjøre arbeiderne aktive og skapende, gi dem økt innflytelse over eget liv, skape et kollektiv som reduserer sosial isolasjon og styrker det sosiale nettverket, samt gi stolthet knyttet til arbeidet. Det er viktig at deltakelse i et slikt tiltak er basert på frivillighet, og langvarig engasjement fra deltakerne er trolig viktig for å få gode resultater. Tiltaket kan bidra til et mer inkluderende samfunn og gi økt samfunnsdeltakelse.

Samtidig er det også flere problematiske sider. Ideologien er utformet av byråkrater, forskere, politikere, og ikke de marginaliserte selv (Westerlund, 2007, s. 91). Nå er også arbeid i en eller annen form fremdeles definert som den ønskelige posisjonen, men begrunnelsen er i den helsemessige gevinsten for den enkelte og ikke i arbeidslinjen (Westerlund, 2007, s. 87).

Deltakelse i en sektor for de som ikke passer inn i ordinært arbeidsliv kan føre til stigmatisering av disse arbeiderne og bekrefte deres posisjon som en del av et utenforskap (Westerlund, 2007, s. 94-95). Arbeidet som utføres kan bli devaluert, og enkelte deltakere med gode kvalifikasjoner kan oppleve det som meningsløst eller ydmykende.

Med tanke på at flertallet av tiltaksdeltakerne vi har skrevet om i denne oppgaven ikke kommer ut i ordinært arbeid, er det kanskje nødvendig med endringer i arbeidslivet som fører til økt deltakelse, og ikke bare individrettede tiltak. En tredje sektor som fanger opp de som faller utenfor ordinært arbeidsliv kan muligens være en god løsning. Vi har allerede nevnt flere fordeler det gir den enkelte arbeider. For samfunnet kan det også være bra siden flere arbeidsoppgaver blir utført, og det kan bidra til å styrke tilbudet til de som trenger det mest. I

eldreomsorgen vil man for eksempel trenge betydelig mer arbeidskraft i framtiden, og arbeid som hjelp til eldre kan være et bidrag til dette (Aftenposten, 2021). Allikevel kan man komme med flere kritiske innvendinger til et tiltak som dette. Hensikten med å presentere «Det er bruk for alle» er ikke å vise til en ideell løsning, men at det er mulig å utvikle alternative, myndiggjørende tiltak for å inkludere flere i arbeidslivet.

SAVIS

Et annet prosjekt er SAVIS, som hadde som mål å gi deltakerne økte kvalifikasjoner som ville bidra til å få dem ut i arbeidslivet (Solheim, 2007, s. 97-101). Målgruppen var folk mellom 25-42 år, som blant annet var langtidsledige, sosialhjelpsmottakere og uføre. De fleste hadde ikke fullført videregående utdanning, og bare et mindretall hadde enten fullført VGS eller en fagutdanning fra før av. Deltakerne skulle motta en akseptabel økonomisk støtte for et kvalifiseringsløp på opptil fire år.

I starten lagde man en handlingsplan sammen med deltakerne for å nå brukernes mål (Solheim, 2007, s. 99-103). Målet kunne blant annet være å få fagbrev, bli lærer, ingeniør eller omsorgsarbeider. Brukerne fikk også et motivasjonskurs som bidro til å bygge opp selvtilliten og motivasjon for å ta utdanning, og for flertallet var dette en positiv opplevelse. Utdanningstilbudet bestod blant annet av et studieverksted hvor man repeterte kunnskap fra grunnskolen for dem som ville inn på VGS. Man hadde også studiekompetansekurs for de som trengte tilrettelagt undervisning for å få studiekompetanse som skulle hjelpe dem inn i høyere utdanning. Man ga mulighet til både teoretisk og yrkesfaglig fordypning. Prosjektet ga altså deltakerne individuell tilpasset utdanning med betydelig valgfrihet til å følge egne interesser og ønsker. Brukerne opplevde også at det sosiale fellesskapet hadde stor verdi og ga dem et utvidet nettverk og mulighet til å møte andre i samme situasjon. De ansatte ga brukerne støtte, hjelp og inspirasjon, lyttet til brukernes behov og ønsker, og tilpasset tiltaket underveis når det var nødvendig (Solheim, 2007, s. 104).

I lys av myndiggjøring kan man forstå tiltaket på ulike måter. Brukerne valgte selv å delta i prosjektet, og de fikk selv bestemme hva de ville bruke det til, selv om det var innenfor bestemte rammer (Solheim, 2007, s. 105-107). Man kan si det ga mulighet for selvrealisering i form av den enkeltes yrkesmål. Tiltaket skulle hjelpe brukerne til å komme ut av en avmaktssituasjon (arbeidsledighet), og de fikk opparbeidet seg økte kunnskaper og ferdigheter. De møtte mennesker i lignende livssituasjoner som ga dem et fellesskap, økt nettverk og som trolig bidro til å redusere følelsen av utenforskap. Man kan si at tiltaket bidro

til å se problemene deres i en større sammenheng, altså at den enkeltes kvalifikasjoner er avgjørende for å lykkes i arbeidslivet, men det stilte ikke spørsmål ved hvordan arbeidslivet fungerer som sådan og undertrykkende samfunnsforhold. Målet må sies å være å inkludere flere i samfunnet og bidra til økt deltakelse i samfunnet. Men også ved dette tiltaket var målet på forhånd definert som arbeid, og ga dermed ikke de som har andre livsprosjekter mulighet til å realisere disse.

Med tanke på den generelt lave utdannelsen unge voksne med nedsatt arbeidsevne pga. psykiske lidelser har, kan trolig utdanningstiltak være vel så viktig som arbeidsrettede tiltak for å få flere inkludert i arbeidslivet. Det er nok mye man kan gjøre og allerede gjør i den videregående skolen i dag, men dette vil vi ikke gå nærmere innpå pga. oppgavens avgrensning. Tiltak som SAVIS kan trolig fungere for noen av de som har falt fra det ordinære løpet på VGS, og som trenger ekstra bistand til å få økt sin kompetanse og komme seg videre i et utdanningsløp, som igjen gjør det lettere å komme inn i arbeidslivet. Hensikten er heller ikke her å presentere en ideell løsning, men å vise at det er mulig å gjennomføre alternative og mer myndiggjørende tiltak for å heve utdanningsnivået til unge med nedsatt arbeidsevne.

Avslutning

Problemstillingen var: I hvilken grad lykkes ulike arbeidstiltak med å få unge voksne med psykiske lidelser ut i arbeid? Vi har vist at det er i underkant av en tredjedel som kommer ut i ordinært arbeid etter å ha deltatt på arbeidstrening og ordinær utdanning, mens omtrent fire av ti kommer ut i ordinært arbeid etter IPS-deltakelse. Som vi så i det første forskningsspørsmålet, er det flere faktorer som er av betydning for om tiltakene lykkes. Når det gjelder ordinær utdanning, viser de generelle tallene at hvilken utdanning brukeren tar er av stor betydning for å fullføre og få seg arbeid, selv om man bør vurdere egnet utdanning ut ifra den enkelte brukers forutsetninger. I arbeidstrening er det særlig viktig å ha en god match mellom brukeren og arbeidsplassen. IPS gir best resultater og ser ut til å egne seg for flertallet av brukerne, men ser ut til å gi best resultater for brukerne med tyngre utfordringer.

Konklusjonen er at selv om IPS gir best resultater, kan også arbeidstrening og ordinær utdanning være godt egnede tiltak for enkelte brukere, så lenge forutsetninger som et godt egnet utdanningsvalg og en god match mellom bruker og arbeidsplass er til stede.

Forskningsspørsmål to så på hvilke forhold ved tiltakene fremmer myndiggjøring, og hvis ikke, i hvilken grad brukerne blir marginaliserte. Alle de tre arbeidstiltakene kan bidra til myndiggjøring av brukerne på ulike måter, og det er andre forhold enn bare hvorvidt brukeren ender opp i ordinært arbeid som er av betydning for om brukerne blir myndiggjort. Allikevel er det å ende opp i ordinært arbeid av stor betydning, da dette hjelper brukerne til å komme ut av en avmaktsposisjon som arbeidsledig, og IPS gir best resultater for dette. Det er også mulig å ha et kritisk blick på tiltakene i lys av myndiggjøring, blant annet fordi de ikke bidrar til å se en sammenheng mellom brukerens problemer og samfunnsforhold, og den ønskede posisjonen til brukeren som ordinær lønnsarbeider er forhåndsdefinert av NAV og myndighetene. Flertallet av tiltaksdeltakerne ender opp i en marginalisert posisjon, og dette kan blant annet skyldes deres lave utdanning og helseutfordringer, siden vi har et arbeidsliv som stiller høye krav til kompetanse og produktivitet. Konklusjonen er altså at selv om alle tiltakene til en viss grad bidrar til myndiggjøring, har de også klare begrensninger, og flertallet av brukerne havner i en marginalisert posisjon.

Forskningsspørsmål tre så på alternative og mer myndiggjørende tiltak som kunne få flere inkludert i arbeidslivet. En tredje sektor i arbeidslivet for dem som faller utenfor privat og offentlig sektor, kan trolig bidra til at flere får delta i arbeidslivet. Selv om en slik sektor også har problematiske sider, er poenget at andre tiltak en individorienterte arbeidstiltak trolig er nødvendig for å få flere inkludert i arbeidslivet. Man bør også tilpasse arbeidslivet til de som

faller utenfor, og ikke bare tilpasse den enkelte til dagens arbeidsliv. Utdanningstilbud som SAVIS kan gi brukerne økte kvalifikasjoner som bidrar til å få dem ut i arbeidslivet. Med tanke på at unge voksne stønadsmottakere med psykiske lidelser har betydelig lavere utdanningsnivå enn resten av sine jevnaldrende, bør tiltak som kan heve utdanningsnivået deres være vel så viktig for å få flere inkludert i arbeidslivet som arbeidstiltak som fokuserer på arbeid.

Denne oppgaven er både faglig relevant og samfunnsrelevant. Oppgaven viser forhold som er av betydning for at arbeidstiltakene lykkes med å få brukerne ut i ordinært arbeid, samt alternative tiltak som kan øke utdanningsnivået til de som står utenfor arbeidslivet og øke deltakelsen i arbeidslivet. Samtidig viser oppgaven hvordan arbeidstiltakene kan forstås i lys av myndiggjøring og marginalisering.

Å få økt arbeidsdeltakelsen er ønskelig ut fra et samfunnsperspektiv, siden samfunnet får økt verdiskaping og sparer utgifter til stønader når flere er sysselsatt. Å komme ut i ordinært arbeid er også bra for de som rammes av arbeidsledighet, da arbeid kan fremme sosiale relasjoner, identitet, personlig vekst og økonomisk trygghet. Dette er også faglig relevant siden en viktig del av sosialt arbeid er å fremme overgang til arbeid for de som faller utenfor arbeidslivet, samt å bidra til myndiggjøring av utsatte grupper, og unngå at utsatte grupper blir marginaliserte. Oppgaven kan altså leses både av myndighetspersoner som ønsker flere inkludert i arbeidslivet, sosialarbeidere og andre som skal bistå arbeidsledige med å få seg arbeid, og andre som vil få økt forståelse av arbeidstiltakene og arbeidsinkludering.

Selv om oppgaven har fokusert på unge voksne med psykiske lidelser som står utenfor arbeidslivet, kan trolig funnene og drøftingene også være gyldige for andre grupper som står utenfor arbeidslivet, særlig blant dem med nedsatt arbeidsevne.

En mulig svakhet med denne studien er at forskningen som er brukt ikke kun er avgrenset til unge voksne med psykiske lidelser som står utenfor arbeidslivet. Til tross for dette mener vi at forskningen allikevel er relevant for gruppen vi har fokusert på. Noe som kan være interessant å utforske videre er å intervjuer både brukerne og de ansatte som bistår ved arbeidstiltakene, for å i større grad belyse betydningen av myndiggjøring i arbeidstiltakene, og om både brukerne og de ansatte opplever tiltakene som myndiggjørende eller ikke. Det hadde også vært interessant å få mer informasjon om IPS-tiltaket, om betydningen av brukerens utdanning for å lykkes med å få ordinært arbeid, og hvor godt tiltaket lykkes i ulike bransjer.

Litteraturliste:

- Aftenposten, (2021, 11. februar) Perspektivmeldingen: Opp mot én av tre må jobbe i helse og omsorg i 2060. *Aftenposten*.
<https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/56jb6X/perspektivmeldingen-opp-mot-en-av-tre-maa-jobbe-i-helse-og-omsorg-i-2060>
- Anvik, C. & Gustavsen, A. (2012). *Ikke slipp meg! – Unge, psykiske helseproblemer, utdanning og arbeid* (13/2012). Nordlandsforskning.
https://nforsk.brage.unit.no/nforsk-xmlui/bitstream/handle/11250/2728517/Rapport_13_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Askheim, O.P. (2007). Empowerment – ulike tilnæringer. Askheim, O.P., Starrin, B. (Red.). *Empowerment – i teori og praksis*. (s. 21-33). Gyldendal.
- Askheim, O.P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid: floskel, styringsverktøy eller frigjøringsstrategi?* Gyldendal.
- Askeland, G., Ellingsen, J. & Thune, O. (2015). Personer som avsluttet arbeidsrettede tiltak i 2013. Hvor var de etter seks måneder? *Arbeid og velferd*, 2015(1), 77-85.
https://arbeidogvelferd.nav.no/journal/2015/1/m-87/Personer_som_avsluttet_arbeidsrettede_tiltak_i_2013._Hvor_var_de_etter_seks_m%C3%A5neder
- Aspøy, A. & Berg, L.P. (2022, 13. april) NAV I Store Norske Leksikon. <https://snl.no/NAV>
- Arbeidsmarkedsloven (2004) Lov om arbeidsmarkedstjeneste (LOV-2004-12-10-76) Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2004-12-10-76>
- Bakken, F. M. (2020). Når sammensatte problemer blir til medisinske diagnoser - Unge på arbeidsavklaringspenger. *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning* 1(1), s. 27-41.
<https://doi.org/10.18261/issn.2535-8162-2020-01-03>
- Bragstad, T. & Brage, S. (2011). Unge på arbeids- og helserelaterte ordninger. *Arbeid og velferd*, 2011(2), 36-47. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/unge-pa-arbeids-og-helserelaterte-ordninger>
- Bragstad, T. & Sørbo, J. (2014). Hvem er de unge med nedsatt arbeidsevne? *Arbeid og velferd* 2014(1), 51-63. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/hvem-er-de-unge-med-nedsatt-arbeidsevne>

- Brage, S. & Thune, O. (2015). Ung uførhet og psykisk sykdom. *Arbeid og velferd*, 2015(1), 37-49. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/ung-uforhet-og-psykisk-sykdom>
- Cools, S., Hardoy, I., von Simson, K. (2018). *Sosial bakgrunn, utdanning, arbeid og stønader til personer under 30 år med nedsatt arbeidsevne*. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2559147/Sosial%2bbakgrunn%252C%2butdanning%252C%2barbeid%2bog%2bst%25C3%25B8nader.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Dahl, E., van der Wel, Kjetil. A. & Harsløf, I. (2010). *Arbeid, helse og sosial ulikhet*. Helsedirektoratet. <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/arbeid-helse-og-sosial-ulikhet/Arbeid-helse-og-sosial-ulikhet.pdf/attachment/inline/86c1686a-8166-4ff3-837b-55fc5dc8651f:54aa16a950124eb34669940d1db7c80f527f14b3/Arbeid-helse-og-sosial-ulikhet.pdf>
- Ellingsen, I.T & Skjefstad, N.S. (2015) Anerkjennelse, myndiggjøring og brukermedvirkning. Ellingsen, I.T., Levin, I., Berg, B. & Kleppe, L.C. *Sosialt arbeid - en grunnbok* (s. 97-111). Universitetsforlaget.
- Folkehelseinstituttet (2017). *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt*. Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/publ/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-en-systematisk-ove/>
- Glemmestad, H., Kleppe, L. C., Frøyland, K. (2019). En sosialfaglig tilnærming til arbeidsinkludering. Glemmestad, H., Kleppe, L. C. (Red.) *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 53 – 70). Fagbokforlaget.
- Hatland, A. (2022, 4. august). Arbeidslivspolitik I *Store Norske Leksikon*. <https://snl.no/arbeidslivspolitik>
- Hammer, T., Hyggen, C. (2013). Ung voksen - risiko for marginalisering. Hammer, T., Hyggen, C. (Red.). *Ung voksen og utenfor – Mestring og marginalitet på vei til voksenliv*. (s. 13-27). Gyldendal akademisk.
- Hansen, R. (2017). Empowerment som myndiggjøring og frigjørende praksis. Hansen, R., Solem, M.B. (Red.). *Sosialt arbeid – en situert praksis* (s. 73-93). Gyldendal.
- Hegelstad, W. T. V., Joa, I., Heitmann, L., Johannessen, J. O. & Langeveld, J. (2018). Job- and schoolprescription: A local adaptation to individual placement and support for first episode psychosis, *Early Intervention in Psychiatry*, 13(4), 859-866. <https://doi.org/10.1111/eip.12686>

- Heggen, K., Jørgensen, G., Paulgaard, G. (2003). *De andre – ungdom, risikosoner og marginalisering*. Fagbokforlaget.
- Helle, S. & Gråwe, R.W. (2007). Sysselsetting og trygd blant personer med schizofrenidiagnose. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 44(11), 1358-1362. <https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2007/11/sysselsetting-og-trygd-blant-personer-med-schizofrenidiagnose>
- Helsedirektoratet (2021). *Sektorrapport om folkehelse 2021*. <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/sektorrapport-om-folkehelse>
- Helsedirektoratet (2023, 9. mars). *Individuell jobbstøtte (IPS)*. <https://www.helsedirektoratet.no/tema/arbeid-og-helse/individuell-jobbstotte-ips>
- Holmås, T. H., Monstad, K. & Reme, S. E. (2021). Regular employment for people with mental illness – An evaluation of the individual placement and support programme. *Social Science & Medicine*, 270, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.113691>
- Hyggen, C. (2017). Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-eksperiment av arbeidsgiveres beslutninger ved ansettelse av unge i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*. 34(4), 236-251. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-04-01>
- Jacobsen, S. E. (2018, 9. november). Unge som verken går på skole eller jobber: Hvem er de? *Forskning.no*. <https://forskning.no/skole/unge-som-verken-gar-pa-skole-eller-jobber-hvem-er-de/1257619>
- Mandal, R., Midtgård, T. & Mordal, S. (2019). *Arbeidsinkludering - Med arbeidsgiverne på laget*. <https://sintef.brage.unit.no/sintef-xmlui/bitstream/handle/11250/2603018/arbeidsinkludering---med-arbeidsgiveren-pa-laget.-rapport.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- NAPHA (2023, 6. mars). *Individuell jobbstøtte (IPS)*. <https://napha.no/content/20131/individuell-jobbstotte-ips>
- NAV (2022, 22. november) *Jobbhuset NAV Trondheim. Hjelper ungdommen videre*. <https://www.nav.no/no/lokalt/trondelag/relatert-informasjon/jobbhuset-trondheim>
- NAV (2023a, 31. januar) *Arbeidstrening*. <https://www.nav.no/arbeidstrening>
- NAV (2023b, 25. januar) *Opplæring*. <https://www.nav.no/opplaring>

- NAV-loven. (2006). Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen. (LOV-2006-06-16-20) Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- Nicolaisen, H. & Kann, I.C. (2019). Hvem får hva og hvorfor? Utdanning, opplæring og unge NAV-brukere. *Arbeid og velferd* 2019(1), 3-18. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/hvem-far-hva-og-hvorfor.utdanning-opplaering-og-unge-nav-brukere>
- NOU 2021: 2 (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring - Tiltak for økt sysselsetting*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. <https://www.regjeringen.no/contentassets/2943e48dbf4544b8b5f456c850dcccbe/no/pdfs/nou202120210002000dddpdfs.pdf>
- Olsen, T. N & Danielsen, D. J. (2021, 26. august). 114.000 unge står utenfor – Olaug (25) var uten jobb i seks år. *Nrk.no*. <https://www.nrk.no/nordland/unge-uten-jobb-og-skolegang-okker-i-norge-grunnet-pandemien-1.15620056>
- Persen, M. M. (2022, 12. desember). *Arbeidslinjen sikrer velferdsstaten*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/arbeidslinjen-sikrer-velferdsstaten/id2950917/>
- Pettersen, M. (2021, 26. august). *Trenden er brutt – flere unge utenfor i 2020*. SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/tilknytning-til-arbeid-utdanning-og-velferdsordninger/artikler/trenden-er-brutt--flere-unge-utenfor-i-2020>
- Regjeringen. (2021, 13. oktober) Arbeidsmarkedstiltak. <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>
- Reme, S. E., Monstad, K., Fyhn, T., Øverland, S., Ludvigsen, K., Sveinsdottir, V., Løvvik, C. & Lie, S. A. (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport*. <https://napha.no/multimedia/7124/Effektevaluering-IPS-desember-2016>
- Rygh, G. (2018). Viser Hyggen hvorfor arbeidstrening påvirker jobbsøking negativt? *Søkelys på arbeidslivet* 35(1-2) 127-131. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-01-02-08>
- Salvanes, K. V., Reiling, R.B. & Sandsør, A. M. J. (2018). Utdanning som arbeidsrettet tiltak for ungdom med redusert arbeidsevne. *Søkelys på arbeidslivet*. 35(1-2), 23-42. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-01-02-02>
- Smith, R. (2022, 20. mai). *Arbeid og helse i Noreg*. Fhi.no. <https://www.fhi.no/nettpub/hin/samfunn/arbeid-og-helse/>

- Solhaug, T.O. (2020a). *Mappeeksamen - Arbeidskrav 3*. SOS151 - Introduksjon til sosial arbeid - sosionom 2020. Høgskulen i Volda.
- Solhaug, T.O. (2020b). *Arbeidskrav 1b: individuell skriftlig oppgave*. SOS151 - Introduksjon til sosialt arbeid – sosionom 2020. Høgskulen i Volda.
- SSB (2022, 16. juni) *Befolkningens utdanningsnivå*.
<https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva>
- Steskal, D. & Holmås, T. H. (2020). *Utdanning som tiltak og aktivitet for brukere i NAV* (nr. 40-2020). <https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/bitstream/handle/11250/2724381/Rapport%2bNORCE%2bsamfunn%252C%2b40-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sveinsdottir, V., Bull, H. C., Evensen, S., Reme, S. E., Knutsen, T. & Lystad, J. U. (2020). A short history of individual placement and support in Norway. *Psychiatric rehabilitation journal*, 43(1), 9-17. <https://doi.org/10.1037/prj0000366>
<https://psycnet.apa.org/record/2019-17802-001>
- Tiltaksforskriften. (2015). Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (FOR-2015-12-11-1598) Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598>
- Øvrelid, B. (2007). Empowerment er svaret, men hva var spørsmålet? Askheim, O.P., Starrin, B. (Red.). *Empowerment – i teori og praksis*. (s. 47-58). Gyldendal.