

Enya Aleksandra Nesse Rossavik

Prosjekter med arbeidsinkludering i NAV

Hva hemmer, hva fremmer?



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for samfunnsvitenskap
Institutt for ...
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2023 Enya Aleksandra Nesse Rossavik

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Formålet med denne masteroppgaven er å studere prosjekter i NAV som har hatt som mål å bidra til økt inkludering i arbeidslivet. For å undersøke dette temaet har jeg gjort litteraturstudier av forskningsartikler og offentlige rapporter som handler om arbeidsinkludering, og dokumentanalyser av rapporteringer fra prosjektene. Jeg har sett på hvilke suksesskriterier som nevnes i prosjektrapportene og sammenlignet funnene mot hverandre. Teorien anvendt i denne oppgaven er NPM (New public management), NPG (New (public) governance), og samskaping/co-production.

Det er flere utfordringer i samfunnet vårt i dag, som unge utenfor, innvandrere som står utenfor arbeidslivet og tallene for personer som mottar uføretrygd økes, spesielt blant de unge. Prosjektene jeg ser på her har både som mål å bidra med arbeidsinkludering hos de som er utenfor arbeidslivet på ytelse fra NAV som f.eks. sosialhjelp, men det er også prosjekt som har som mål å hjelpe de med uføretrygd ut i ordinært arbeid. Prosjektene målgrupper er forskjellige, men alle står lengre unna jobb i variert grad.

Denne oppgaven søker å se etter funnene i prosjektene mot teorien om samskaping. Hvilke suksessfaktorer peker rapportene selv på i arbeidet med å hjelpe folk fra utenforskap og inn i arbeidslivet?

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært krevende, som forventet. Det har også vært en svært lærerik prosess, både ved kunnskapen jeg har opparbeidet meg angående arbeidsinkludering og prosjekter i NAV, men også om meg selv.

Jeg ønsker å takke min veileder Annett Arntzen og Trond Løyning for godt samarbeid, gode tilbakemeldinger og innspill.

Det har vært svært krevende å kombinere fulltidsjobb, fulltidsstudier og familieliv. Jeg ønsker å takke min kjære familie for tålmodighet og heiarop. Takk til min mann Morgan for at du har pushet på, lagt til rette og heiet på meg, og takk til min sønn Leo, og mine to bonusbarn; Leona og Louis for gode stunder og motivasjon til å komme meg gjennom den siste perioden av studiene. Jeg vil også takke min mor, Naomi som har oppmuntret meg til å komme meg igjennom den siste perioden og passet barn for at jeg skulle få jobbe i ro. Takk til Ylva, min gode venninne for korrekturlesing og innspill.

Det er med stolthet at jeg skriver de siste setningene i denne masteroppgaven.

Åsgårdstrand, 15. mai 2023

Enya Aleksandra Nesse Rossavik

Innhold

Sammendrag	3
Forord 4	
1 Innledning	7
Problemstilling	10
Statistikk og fokusområder i NAV	10
Ungdomsgarantien	11
Sjef i eget liv	11
2 Tidligere forskning	14
Gråsonegrappa – arbeidsinkludering av unge med kognitive utfordringer	15
Årsaker til utenforskap	17
Digital ledelse for synergier mellom brukermøter og digitale kanaler	18
3 Teori	20
NPM (New public Management)	20
NPG (New public Governance)	22
Co-production (samskapelse)	23
Metode	27
Forskningsdesign	27
Dokumentanalyse	28
Utvalg av dokumenter og prosjekter	30
Koding, kategorisering og analysering	31
Relabilitet og validitet	32
Etiske betraktninger	33
Begrensninger	33
4 Prosjekter	35
Globale Sandefjord	35
Menn i Helse	36
#Sykt bra jobb	38
1.1.1 IPS metodikk i oppfølging	39
IPS in Pain	40
Internasjonale Drammen	42
Holf-prosjektet	43

5	Empiriske funn	46
6	Diskusjon og analyse	50
7	Avslutning	53
8	Referanser.....	54

1 Innledning

Denne masteroppgaven handler om suksesskriterier ved prosjekter i NAV som skal bidra med arbeidsinkludering. Teorien anvendt i denne oppgaven er new public governance, hvor jeg ser nærmere på co-production og hvordan samspill påvirker arbeidsinkludering av mennesker som lever i utenforskap. Mitt utgangspunkt er dokumentanalyser på seks utvalgte prosjekter med varierende målgrupper og fremgangsmåter som alle har arbeidsinkludering som mål. Per dags dato (09. mai 2023) ligger arbeidsledigheten i Norge på 3,6 prosent, noe som tilsvarer 105 000 personer. Arbeidsledighet blir her kategorisert som å ikke ha en jobb, være klar for å ta en jobb eller at man prøver å få seg en jobb (www.ssb.no).

I tildelingsbrevet til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2023 beskrives fire prioriterte grupper for individuelt tilpasset bistand: unge under 30 år som er uten arbeid og/eller med nedsatt arbeidsevne, innvandrere som kommer fra land utenfor EØS som har vært lenge arbeidsledige, de som mottar dagpenger og nærmer seg slutten av dagpengeperioden og de som mottar AAP (Arbeidsavklaringspenger). Vestfold og Telemark er det fylket i Norge som har størst andel unge utenfor arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller arbeid. Det gjelder 11,2 prosent i alderen 15-29 år. Til sammenligning har Agder 10,2 prosent og Møre og Romsdal har laveste prosentandel unge i utenforskap på 8,7 prosent ([Vestfold og Telemark fylkeskommune - Utenforskap \(vtfk.no\)](http://Vestfold%20og%20Telemark%20fylkeskommune%20-%20Utenforskap%20(vtfk.no))).

Arbeids- og velferdsdirektoratet finansierte en rapport gjennomført av SSB med tittel: Personer i utenforskap 2015-2020. I rapporten undersøkte de forskjellige lengder av utenforskap for å se etter kjennetegn på de som var i utenforskap over kort tid sammenlignet med de som var i utenforskap lenge. De har brukt variabler som type tilknytning til arbeidslivet, alder, kjønn, innvandringskategori, utdanningsnivå og inntekt. Store deler av de som hadde vært mange år i utenforskap mottok helse relaterte ytelser. 37 prosent av de som hadde vært utenfor i fire år mottok uføretrygd i 2020, deretter steg denne prosenten til 53 prosent og 78 prosent for de som var i utenforskap i 5 og 6 år. Det er altså en sterk økning blant de som mottar uføretrygd dess lengre de lever i utenforskap (SSB, 2022/47).

Unge som ikke kommer inn på arbeidsmarkedet har større sjanse for å havne i utenforskap senere i livet. Becker definerer *outsiders* slik:

«All social groups make rules and attempt, at some times and under some circumstances, to enforce them. Social rules define situations and the kinds of behavior appropriate to them, specifying some actions as «right» and forbidding others as «wrong». When a rule is enforced, the person who is supposed to have broken it may be seen as a special kind of person, one who cannot be trusted to live by the rules agreed on by the group. He is regarded as an «outsider».

(Becker, 1973, s. 1)»

Med andre ord blir de som er på utsiden sett på som spesielle personer som ikke er til å stole på av andre i samfunnet og de følger ikke reglene slik andre i samfunnet gjør. I arbeidslivet er alle som er utenfor arbeidslivet *outsiders*, og lever i utenforskap. Utenforskap har store konsekvenser for den enkelte og for samfunnet. NOU 21:2 skriver om unge under 30 år og oppfølging, tiltak og ytelser for denne gruppen. De skriver blant annet at unge som ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet tidlig risikerer å bli varig utenfor arbeidslivet. De unge som møter på vansker ved å komme seg på arbeidsmarkedet er i behov av rask og hensiktsmessig hjelp av NAV eller helseapparatet for å få en jobb. Unge uten arbeid burde få individuell, tilpasset bistand uansett hvilken ytelse de mottar. Det ser ut til at det blir vanskeligere for de som ikke har fullført videregående opplæring å komme seg inn på arbeidsmarkedet de senere årene. Det er et behov for å hjelpe flere unge under 30 inn på arbeidsmarkedet, samt å hindre at flere unge under 30 år mottar ytelser som er helserelevante. Dermed må det satses på å øke kompetanse og kvalifisering, ved blant annet å redusere frafallet av ungdommer fra videregående opplæring (NOU 21:2, s. 264). Det er blitt flere unge som mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd de siste årene, noe som er svært bekymringsfullt. Medikalisering kan være en bakgrunn for dette, altså at tilstander eller hendelser som tidligere ikke var begrunnet i helse nå blir medisinske problemer. NOU-en foreslår at oppfølging og tiltak til unge som mottar AAP må styrkes for å sikre at flere unge kommer seg ut i arbeid. Tiltak mot arbeid og metodikk for oppfølging som har dokumentert effekt skal prioriteres. Koordinerte, samtidige tjenester med samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner, helse og NAV skal hjelpe de med sammensatte problemer. Det foreslås også at unge som mottar uføretrygd skal i sitt første vedtak få presisert om arbeidsevnen kan bedres etter noen år, og i så tilfelle skal det settes en

tidsfrist for ny vurdering av ytelsen for å begrense omfanget av unge på varig ytelse fra NAV (NOU 21:2, s. 264).

Kvinner, innvandrere og personer med lav utdanning har større sannsynlighet for å forbli lengre utenfor arbeidslivet. Kun en av ti som hadde vært utenfor tiltak, utdanning eller arbeid i to år (her mellom 2016 og 2018) ble ansatt i løpet av året 2019. De som mottar helserelaterte ytelser, kan ofte kobles opp mot langvarig utenforskap (<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/en-av-ti-blir-sysselsatt-etter-to-ar-utenfor-arbeid-og-utdanning>).

Ragnhild Haugli Bråten and Susanna Sten-Gahmberg har skrevet en artikkel hvor de uttrykker bekymring rundt tall som viser til at flere unge mottar uførepensjon. De viser til en økning fra 8000 personer mellom 18 og 29 år i 2000, til 21 000 i 2020. De peker også på at det kan være en sammenheng mellom veksten av mottakere av uføretrygd de siste årene og unge som har atferdsproblemer, lider av depresjon og angst (Bråthen og Sten-Gahmberg, 2022, s. 3 – 4). Den enkelte som lever i utenforskap, har ofte svært komplekse utfordringer som gjør arbeidet med å utvikle gode tjenester svært krevende. Her må mange aktører samarbeide og bidra, men den sentrale aktøren er arbeids- og velferdsforvaltningen. Systematisk og kunnskapsbasert utvikling av tjenestene i NAV-kontorene kan gi gode bidrag til å videreutvikle dette. Også aktører utenfor offentlige aktører er viktige støttespillere her, i arbeidet med å skape nye og enda mer målrettede muligheter og løsninger for den enkelte bruker. Regjeringen ønsker å inkludere flere som lever i utenforskap i arbeid og legge til rette for arbeidsgivere så de på en enkelt og god måte kan ansette mangfoldig. De ønsker også arbeidsmuligheter for de som er uføretrygdede, men ønsker å jobbe. De peker utfordringer med å få innpass i arbeidslivet mulig kan knyttes opp mot at det er så mange som i dag mottar en ytelse som er helse relatert. Offentlig innsats er ikke nok for at vi i Norge skal kunne motvirke utenforskap, mange frivillige organisasjoner og entreprenører må på banen med bidrag for å skape muligheter for flere i arbeidslivet og samfunnslivet. Utviklingsarbeidet som skjer i dag «ute i felt» skjer med midler til prosjekter fra kommunal sektor i NAV (Regjeringen, meld. St. 32 (2020-2021)).

Problemstilling

Jeg ønsker å identifisere hvilke faktorer som blir fremhevet i prosjektrapportene som bidrar til gode resultater i inkluderinger av mennesker i utenforskap i arbeidslivet. Tema er spesielt interessant i min rolle som leder for prosjektet «Sjef i eget liv» ved NAV Tønsberg, avdeling UNG. For å undersøke dette vil jeg se nærmere på ulike prosjekter i NAV, hvilke kriterier som fremheves som suksesskriterier av prosjektene selv og av tidligere forskning. Når jeg skal studere dette vil jeg først og fremst lete etter hva rapportene selv peker på som suksesskriteriene for å lykkes med arbeidsinkludering i de utvalgte prosjektene. Er det samarbeid med psykologer eller andre instanser som er suksesskriteriene? Hvem samhandler NAV med i arbeidsinkluderingsprosjekter som lykkes? Er det organisatoriske grep eller penger satt av til prosjekter som er avgjørende? Er det mentorordninger eller tett oppfølging som er det viktigste for å lykkes?

Teorien jeg tar for meg i denne oppgaven er spesielt i lys av samskapning. Hvilke organisatoriske grep ser vi i prosjektene i dag og hvor ser vi det er behov for organisatoriske grep? NAV spiller en viktig rolle i å hjelpe folk ut i arbeid, under her presenterer jeg fokusområder i NAV for i år (2023).

Statistikk og fokusområder i NAV

Mål- og disponeringsbrev 2023 til NAV fylke og region har følgende mål og prioriteringer for å sikre og ivareta disse politiske målene:

- Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften
 - Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet
 - God inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet
 - Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid
 - Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte
- (Mål- og disp. 2023)

Samtidig trer ungdomsgarantien inn fra og med 1 juli 2023. Ungdomsgarantien er til høring per dags dato (27. februar 2023) og skal gjelde for personer fra fylte 16 år frem til fylte 30 som trenger arbeidsrettet bistand for å komme seg ut i ordinært arbeidsliv

(Høringsnotat: Ungdomsgarantien). Høringsfristen for ungdomsgarantien er 9 mai. 2023.

Ungdomsgarantien

Per dags dato har Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendt ut et forslag til høring. Dette forslaget omhandler ny forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi. Forslaget omhandler en ny ungdomsgaranti som skal sikre at ungdom skal motta individuelt tilpasset oppfølging for å sikre at flere unge skal komme ut i ordinært arbeid. Ungdomsgarantien skal også sikre at ungdom, så lenge det er nødvendig, får tidlig hjelp og tett oppfølging. Konsekvensene ved at ungdom havner på utsiden av arbeidslivet er store fordi de har mulig lange arbeidskarrierer foran seg. Alle som kommer i kontakt med NAV skal få hjelp til å komme i arbeid og de har rett på å få bistandsbehovet sitt vurdert. Det har i flere år vært en økende utvikling av unge som mottar helserelevante ytelser over lengre tid og unge som mottar uføretrygd er blitt mer en doblet de siste 10 årene (Høringsnotat, 28. februar 2023, s. 3).

Ungdomsgarantien skal gjelde for unge fra de fyller 16 år, frem til de fyller 30 år. De skal få en fast kontaktperson som følger opp hver enkelt med individuelt tilpasset løp. Ungdommen skal ha faste oppfølgingssamtaler, veiledning etter karriereønsker, få vurdert kvalifiserende tiltak og utdanningsmuligheter, hjelp til å mestre sosiale, økonomiske og arbeidsrelaterte forhold, samt bistand til å samhandle med andre instanser. Garantien inntreffer etter åtte uker og gjelder så lenge ungdommen er registrert eller frem til de fyller 30 år (Høringsnotat, 28. februar 2023, s. 9).

Sjef i eget liv

Min rolle som prosjektleder for prosjektet «Sjef i eget liv» vil nok ha en innvirkning i utvelgelsen av litteratur til denne oppgaven. Det er også bakteppe for min interesse på akkurat dette temaet, prosjekter i NAV som har som formål å få folk ut i jobb. I mitt prosjekt «Sjef i eget liv» har jeg plukket ut 20 ungdommer mellom 18 og 25 år som lever i utenforskap. De er ikke i arbeid eller under utdanning. De er mottakere av

økonomisk sosialhjelp som er det siste sikkerhetsnettet i NAV. Med det siste sikkerhetsnettet menes at de ikke har krav på statlige ytelser som dagpenger eller arbeidsavklaringspenger hvis de enten har brukt opp rettighetene sine, ikke har opparbeidet seg rettigheter til disse ytelsene eller oppfyller kravene for å motta ytelsene. Ungdommene i prosjektet skal motta helhetlig oppfølging, individuelt og i grupper. Vi jobber sammen med ungdommene om blant annet økonomi, temaundervisning relatert til arbeidslivet, fysisk aktivitet, kunnskap om ernæring og det å lage mat, og sosialt samvær. Målet med prosjektet er at ungdommene som deltar skal være økonomisk selvstendige innen seks måneder. Som leder og veileder i prosjektet skal jeg utforme individuelle planer for hver enkelt deltaker, og dette skal hjelpe til med å få de ut i ordinært arbeid.

I tildelingsbrevet fra statsforvalteren vurderes det at tiltaket har en målsetting som er i tråd med formålet for tilskuddsordningen. Tiltaket har ungdom som målgruppe hvor det skal tilbys helhetlig og samordnet tjenestetilbud, bedre og videreutvikle samarbeidet med andre instanser i kommune, næringslivet og fylkeskommunen. Dette samarbeidet skal bidra til bedre ivaretagelse av ungdommer som står i sårbare overganger. Tilbud ved kommunens aktivitetshus skal videreutvikles og utvides for at kommunen kan bidra til at enda flere ungdommer skal bli økonomisk selvstendig. Prosjektet skal bidra til å være mer tilgjengelig for ungdom gjennom aktiviteter på dagtid og kveldstid (Tildelingsbrev, 2022, s. 2).

2 Tidligere forskning

Virksomhetsstrategien til NAV for 2030 har som mål å bidra til sosial og økonomisk trygghet, samt fremme overgang til aktivitet og arbeid gjennom noen konkrete punkter. At alle enkelt og forutsigbart får pengene de har krav på. At NAV mobiliserer arbeidskraften i et arbeidsliv som er i omstilling, NAV skal bidra til økonomisk trygghet og sosial trygghet og fremme overgang til aktivitet og arbeid og at de sammen på tvers av etater skal finne løsninger med de som trenger det mest (Virksomhetsstrategien 2030 NAV).

Angelika Schafft har skrevet boken: *Å få seg en jobb – Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Innledningsvis skriver hun blant annet at av de som har mottatt yrkesrettet attføring her i Norge er det spesielt en gruppe som har økt mest – de med psykiske lidelser. Antallet personer som har blitt registrert som yrkeshemmede på bakgrunn av en psykisk lidelse har tredoblet seg fra 1994 til 2005 (Schafft, 2012, s. 14). Dagsverket (NAV) s. 70) Her står det om å være bruker av NAV, meldekort, prosjekt og lignende.

Ragnhild Haugli Bråthen and Susanna Sten-Gahmberg har skrevet en artikkel hvor de så på bekymringen mot økende unge personer som mottar uførepensjon. De fremhever økningen fra 2000 til 2020 i aldersgruppen 18 til 29 år fra 8000 personer i 2000 til 21 000 i 2020 som mottar denne ytelsen. Dette er en økning fra 0,8 prosent til 2,5 prosent på 20 år (Bråthen og Sten-Gahmberg, 2022, s. 1 – 2). De nevner at det samtidig i dagens samfunn er fokus på resultater i skolesystemet, noe som har pågått siden 2000-tallet. Dette kan være en av grunnene til økt utenforskap, skriver de. Det er også flere andre forskere som viser til at resultatfokuset kan ha ført til en nedprioritering opplæringstilbudene til de elevene som er svakest. Veksten av mottakere av uføretrygd blant de som er i 20 årene kan derfor ses på i sammenheng med de økende tallene på de som har atferds problemer, lider av depresjon og angst (Bråthen og Sten-Gahmberg, 2022, s. 3 – 4).

Gråsonegruppa – arbeidsinkludering av unge med kognitive utfordringer

Gråsonegruppa er et prosjekt finansiert av FOU-midler fra arbeids- og velferdsdirektoratet og ble initiert av ansatte ved NAV Lerkendal i Trondheim. Tidsperioden for dette prosjektet var fra 2016 til 2018 (Jakobsen, 2018, innledning.) De peker på en studie som hevder at hvis ungdom har lærevansker er det hele 38% sannsynlig at de blir uføretrygdet før de fyller 30 år og enda større sannsynlighet er det om de i tillegg har problemer psykososialt (Jakobsen, 2018, s. 2) Hele 11% til 37% av innsatte i fengsel eller kriminalomsorgen er ungdom som tilhører gråsonegruppen. De som kategoriseres som gråsonegruppen har ofte lite nettverk og er en sårbar gruppe med mange utfordringer tilknyttet det daglige liv og andre sosiale aktiviteter (Jakobsen, 2018, s. 7). Ungdom i gråsonegruppen skårer høyere på opplevd angst i skolen og har lavere selvtillit enn andre. Flere rapporter peker på viktigheten av en god relasjon mellom ungdommen og læreren. Kortere arbeidsforhold og lavere lønn i jobber med lav prestisje. Rapporten peker også på forskning som viser til at denne gruppen ofte blir oversett eller feildiagnostisert og dermed ikke får hjelpen de er i behov av noe som kan peke på at personer i gråsonegruppen kan ha større utfordringer i hverdagen enn mennesker med lett psykisk utviklingshemming (Jakobsen, 2018, s. 8) Et utvalg av dokumenter Jakobsen og Kvam har gjennomgått viser at ungdom i denne gruppen lett gir opp hvor kravene blir for høye eller de opplever å bli behandlet dårlig, muskel/skjelettplager eller andre psykiske utfordringer var også tilfeller som førte til at de sluttet på en arbeidsplass (Jakobsen, 2018, s. 11). En NAV ansatt som er blitt intervjuet pekte på utfordringene ved at ungdommen ofte kommer inn til NAV med et ønske om å få jobb uten at det foreligger tidligere dokumenter på tilrettelegging i skolen eller lignende. Når de kommer til NAV som en helt vanlig person møter de krav som alle andre uten tilrettelegging og så går det ikke som planlagt. NAV ansatte satte søkelys på utfordringene ved at det ofte tok tid fra ungdommen gikk ut av videregående skole frem til de kom inn på NAV kontoret (Jakobsen, 2018, s. 12).

I arbeid med ungdommen beskriver også NAV veiledere det som tidkrevende og utfordrende å innhente masse dokumentasjon fra skole og lignende. De skal også henvise til nevropsykologiskundersøkelse noe en pekte på som vanskelig da det er tabu og vanskelig å begripe hvis undersøkelsene viser til kognitive vansker. De nevnte også viktigheten av å få frem og snakke om styrkene til den enkelte. Om noen i nettverket til

ungdommen kunne tilby en jobb var dette også en stor styrke. Dette være seg venner, familie eller arbeidsgivere som er sosialt ansvarlige. Foreldrene ble også ansett som de viktigste støttespillerne (Jakobsen, 2018, s. 13). Systemets krav blir også fremhevet som en utfordring blant annet ved at reglene for arbeidstrening er endret fra tre år til ett år, noe som hevdes å ikke passe med behovet da veiledere opplever å trenge mer tid. Gapet mellom kravene som blir stilt og prioritering av gruppen som er lengre unna arbeid er veldig stort når direktoratet kommer med tiltakspakker. Kunnskapene NAV-veiledere skal ha er umenneskelig mye når det kommer til etater, personer og utfordringer (Jakobsen, 2018, s. 14).

En ungdom som er blitt intervjuet i studien sier at veilederen må være blid, når de er sure og utålmodige opplever ungdommen seg ikke forstått. Hvis ungdommen opplever veilederen som sur glemmer hen hva hen skal si og blir frustrert og hvis ungdommen ikke føler veilederen har troen på hen mister hen troen på seg selv. En annen ungdom peker på at det er viktig at veilederen forstår det når ungdommen ikke skjønner hva som blir sagt (Jakobsen, 2018, s. 16). For at de skal trives på arbeidsplassen fremhever de det sosiale på arbeidsplassen, ikke bli avvist, trivelige folk og føle seg som en del av de andre (Jakobsen, 2018, s. 17).

Rapporten peker på viktigheten av å følge opp ungdommen ute i arbeidslivet også, som en forutsetning (Jakobsen, 2018, s. 22). Et åpent forhold er viktig og dermed må veilederen tørre å stille spørsmål. Det å bruke tid på å bygge relasjoner er viktig. Etter møter med veileder og ungdommen er det en fordel å oppsummere møtet og referatet kan eksempelvis lages sammen med ungdommen (Jakobsen, 2018, s. 21). Forslag fra gruppearbeid ved et fagseminar med NAV-veiledere var blant annet følgende: Spørre etter tidligere skolerresultater, bruke tid, innhente dokumentasjon, bruke arbeidsgivere som vi vet innehar inkluderingskompetanse, tett og individuell oppfølging, tenke mer nettverk, tørre å spørre, muligheter for gruppeoppfølging i enkelte tilfeller, passe på at ungdommen forstår det som blir sagt, tett samarbeid med OT, skole og veileder i NAV oppsummering etter samtaler og kanskje skrive referatet sammen med ungdommen (Jakobsen, 2018, s. 39-45).

Årsaker til utenforskap

I perioden 2016 til 2018 som hadde vært sammenhengende utenfor arbeid, utdanning eller tiltak ble kun 11 prosent av i arbeid i løpet av 2019. Vi ser at det spesielt er kvinner, de med lav utdanning og innvandrere som havner i utenforskap. Det er også gjennomgående at utenforskap over lengre tid har en tett forbindelse til å motta helserelaterte ytelser (SSB.).

I år 2016 var det hele 125 000 mennesker mellom 18 og 54 år som stod utenfor arbeidslivet, utdanning eller annen opplæring. Det at folk havner utenfor kan det være flere grunner til, frivillig, ufrivillig mistet jobben, tar et friår fra studiene eller kanskje at de har en ustabil tilknytning til arbeidslivet. De som forblir lengre utenfor arbeidslivet er for eksempel uføretrygdete eller langtidsledige.

De som ikke fullfører videregående har støtte sannsynlighet for å falle utenfor arbeidslivet, utdanning og tiltak viser tall fra 2016. Personer med lav utdanning var sterkt overrepresentert blant de som havnet utenfor arbeid og utdanning, i 2015 målte den 39 prosent hos de uten fullført videregående, mot 20 prosent hos de som har fullført videregående. Denne andelen ble enda høyere når vi ser på de som har sammenhengende to års fravær, da er den på hele 45 prosent. Av dette ser vi at de med lav utdanning har større risiko for å havne utenfor i tillegg til at de har større risiko for å bli værende utenfor. Når vi ser på alder på tall fra 2016, ser vi at det er flere i alderen 18 år til 29 år som faller utenfor arbeid og utdanning enn andre aldersgrupper, men vi ser også at det er flere av disse som kom seg fortere tilbake til arbeid eller utdanning innen to år. Motsatt ser vi for aldersgruppen 45 år til 54 år. [En av ti blir sysselsatt etter to år utenfor arbeid og utdanning - SSB](#)

Det er ikke mer enn halvparten av unge under 30 år som har fast ansettelse og fulltidsstilling. Mange av unge under 30 år i Norge jobber under 20 timer i uken og det er mange som både jobber litt baksiden av utdanning. Vi ser også at mange unge har midlertidige ansettelser. [NOU 2021: 9 \(regjeringen.no\)](#) side 120. Over halvparten av personer som jobber i bemanningsforetak er under 35 år (NOU, s. 127). Arbeid gjennom bemanningsforetak kan ha større risiko for at arbeidstakerne får en løsere tilknytning til arbeidslivet. Men noen studier viser til at arbeid gjennom

bemanningsbyråer kan føre til at flere av de fra ikke-vestligeland og unge som ikke har fullført videregående kan få ordinært arbeid (NOU, s. 128).

Digital ledelse for synergier mellom brukermøter og digitale kanaler

Prosjektet ble startet opp i 2017 og avsluttet i 2020. Hovedproblemstillingen ved denne sluttrapporten er «Hva er suksessfaktorer og utfordringer ved implementering av NAVs kanalstrategi?» Formålet har vært å få frem kunnskap, betingelser og erfaringer for å lykkes, som for eksempel lederkompetanse, brukerdialoger og lokal læring og tilpasning (3). De overordnede målene ved prosjektet er å:

«1) Utvikle praksisnære læringsmodeller for utvikling av inkluderingskompetanse blant NAV-veilederne, 2) Utvikle inkluderingskompetanse i bedrifter gjennom samskapning mellom veiledere, brukere og mentorer om mentortiltaket. (Spjeltavik, Enehaug & Schafft)».

NAV har i løpet av de siste årene implementert Supported Employment for å styrke arbeidsinkluderingen, dette har ført til etableringen av en ny rolle, nemlig jobbspesialistene. Jobbspesialistene jobber i hovedsak i feltet, i motsetning til NAV-veiledere som jobber mest fra kontoret. Jobbspesialistene har også færre brukere å følge opp for å kunne følge de opp tettere og individuelt tilpasset. En forutsetning for utvikling av inkluderingskompetanse i større deler av NAV er at veiledere samarbeider tettere med aktører internt i bedrifter, men det er fortsatt liten tradisjon for dette (Spjeltavik, Enehaug & Schafft, 2022, s. 6). I mål- og disponeringsbrevet fra 2019 står det at jobbspesialistene skal på et tredagers-kurs i SE (Supported Employment metode), dette for å sikre en felles forståelse av det faglige. De skal også arbeide tett på sine deltakere/jobbsøkere, arbeidsgiverne og andre mulige samarbeidspartnere (Arbeids- og velferdsdirektoratet; 2019).

Fiol og Lyles hevder det er fire kontekstuelle faktorer som er avgjørende for å få til organisasjonslæring: at bedriftskulturen støtter læring, at strategiene gjør rom for fleksibilitet, at strukturen på organisasjonen er åpne for nye innsikter og innovasjon, og de miljømessige faktorene. Disse faktorene henger tett sammen og er skapt av og forsterker læring (Spjeltavik, Enehaug & Schafft, 2022, s. 7). Gjennom samhandling

styrkes inkluderingskompetansen i NAV og bedriftene (Spjeltavik, Enehaug & Schafft, 2022, s 18). Flere veiledere kommer med refleksjoner og begrunnelser som underbygger at samskapning er viktig og nødvendig i å utvikle arbeidsrelasjonen og i arbeidet med å tilpasse oppfølgingen individuelt. Det kom også innspill som tyder på at det er et behov for å utvikle samskapning mellom NAV og arbeidslivet, samt at arbeidsplassene er i behov av dette (Spjeltavik, Enehaug & Schafft, 2022, s. 19).

Mentorprogrammer kan brukes som en integreringsstrategi for å skape mangfold i gruppen, dette ved for eksempel å bruke mentor for språkopplæring. Mentorbegrepet kom inn i organisasjons- og ledelsesteori på 1970-tallet med bakgrunn i karriereutvikling både i arbeidslivet, og på utsiden (Spjeltavik, Enehaug & Schafft, 2022, s 21).

3 Teori

I dette kapitlet vil jeg dykke ned i teoriene og nøkkelbegrepene introdusert innledningsvis. Jeg tar for meg teoriene new public management, new public governance og co-production. I analysekapitlet diskuterer jeg teorien opp mot funnene i denne oppgaven. Jeg har valgt å se på samskapning fordi det har dukket opp som en teori i den tidligere forskningen jeg har sett på til denne oppgaven. Utenforskapet økes, og det er pekes flere steder på at tidligere teorier og ledelse har skyld i mye av dette. Flere av tiltakene som kommer fra arbeids- og velferdsdirektoratet til NAV handler om tettere oppfølging, individuelt tilpasset oppfølging og hjelpe de som lever i utenforskap. Dette kommer samtidig som utfordringene og prioriteringene hos det offentlige blir større og mer krevende.

NPM (New public Management)

Osborne har skrevet boken *The new public governance?* Og skriver at han ønsker å bevege debatten om fra PA (public administration) til NPM (New public management) og fremover. Han vil fremheve at NPM har vært en forbigående trend fra PA og mot NPG (New public governance) (Osborne, 2010, s. 1). Han beskriver PA gjennom nøkkelelementene Hood 1991 sikter til som den dominerende regelen for lover og at det er søkelys på å administrere regler og retningslinjer. Samt at den har en sentral rolle for byråkratiet i å skape og gjennomføre politikk, forpliktende, trinnvis budsjettering og et hegemoni av de profesjonelle i offentlig forvaltning (Osbourne, 2010, s. 2-3). Som et forskningsfelt nådde PA sitt toppunkt i tidsperioden 1945-1979 når det kom til velferdsstaten når de forventet å møte alle sosiale og økonomiske kravene fra borgere. Men behovene i samfunnet fortsatte å øke og ressursene strakk ikke til noe som førte til en skepsis til PA, først fra de akademiske kritikerne og mot slutten fra den politiske eliten. Dette banet veien for en ny teori, nemlig NPM (New public Management) (Osbourne, 2010, s. 3).

New public management (NPM) er en reform som har dominert i store deler av verden de siste tiårene. De fleste NPM reformene rundt om i verden har som mål å forbedre effektiviteten, skape en horisontal spesialisering i offentlige apparater, trekke seg utover, privatisering, adoptere metoder brukt i privat sektor, resultatstyring og

resultatbasert orientering. På veldig kort tid ble denne teorien den dominerende metoden som ble brukt av mange administrative systemer over hele verden (s. 20).

Osbourne beskriver nøkkelementene ved NPM ved at oppmerksomheten er rettet mot å lære av styringen som skjer i privat sektor. Et fokus mot entreprenørers lederskap innenfor organisasjoner i offentlig sektor, dekonstruering av offentlige tjenester ned til den grunnleggende forståelsen av styringen og fokus på kostnadsstyringen (Osbourne, 2010, s. 3).

Boyle og Harris skriver at våre offentlige tjenester har blitt mer begrenset på grunn av den nye offentlige forvaltningen gjennom NPM (new public management). Hvor sentraliserte mål, leveranser, standarder og lignende har gjort fokuset mer snevert på flere av tjenestene som videre har oversett forholdet mellom pasientene og fagfolk, eller elever og lærere (Boyle & Harris, 2009, s. 5). Osbourne hevder at både PA og NPM har feilet i å omfavne den komplekse realiteten ved designet og ved levering og ledelse i offentlig sektor i det tjuførste århundre (Osbourne, 2010, s. 5).

NPM har hatt som mål å introdusere og iverksette forretningsmetoden fra privat sektor inn i statlig styring av organisering. Men i senere tid har denne teorien mistet mer av sin troverdighet i akademia (Boyle & Harris, 2009, s. 8). Når NPM (New Public Management) kom på banen ble fokuset større på innbyggere som forbrukere med spesielle ønsker og behov. Det ble ønskelig å gjøre om den offentlige sektor fra et hierarki av mangfold til en type service leverandør som har som mål å innfri forbrukernes krav. Samskapelse skjer når vi går imot NPM tenkningen og isteden ser på folket som medspillere der de er med i prosessen med politikere, virksomheter og interesseorganisasjoner. Her blir kontakten mellom folket og det offentlige forhandlet på nytt og det kan skapes relasjoner som har søkelys på nettverk. Samskapelse kan defineres i forskjellige nivåer, basert på forskjellige faktorer av involvering fra borgere. Samarbeidspartnere må samle deres ressurser og kompetanse, deretter jobbe sammen mot en løsning av et problem de har til felles. Samskaping er ikke mulig uten deltakelse fra alle kanter (Fogsgaard og De Jongh, 2018, s. 17).

Sosioøkonomisk status, heretter forkortet til SØS er et begrep som skal fange opp sosiale og økonomiske faktorer som virker inn på personens posisjon i samfunnet. Utdanning, yrke og lønningen er gjerne kriterier som plasserer mennesker i sin posisjon på rangstigen over SØS (Øversveen & Rydland, 2021, s. 38). Helseulikhetsforskere har hevdet at sammenhengen mellom sosial status og levevanene er et argument for at det er de strukturelle faktorene som kan forklare de sosiale helseforskjellene på best mulig måte (Øversveen & Rydland, 2021, s. 53). Norge og samfunnet vi lever i her blir ofte fremstilt på en måte som viser til at det er lav sosial og økonomisk ulikhet, høy tillit til politikken, likestilling og en sterk velferdsstat. Bakgrunnen for at vi har fått så gode resultater på målinger kan blant annet være at vi har sterk sosialdemokratisk tradisjon og et godt trepartssamarbeid med arbeidsgivere, arbeidere og staten (Øversveen & Rydland, 2021, s. 81).

NPG (New public Governance)

Både NPM og NPG tilnærmingen til organisering og ledelse av offentlig sektor har vist klare fordeler for den offentlige sektoren og borgere i samfunnet, men som med alle andre reformer er det kostnader involvert. Kostnadene er blitt minimert av talsmennene for disse reformene og har også vært mindre synlige på grunn av fordelene som kom til syne og at disse reformene samsvarte med ideologien om neo-liberalismen der de ble iverksatt (Osbourne, 2010, s. 43). Public governance kan bli brutt ned til fire adskilte standpunkter: sosio-politisk styresett, offentlig politisk styresett, administrativt styresett, kontrakt-styresett og nettverks styresett. Alle disse forskjellige standpunktene eller perspektivene er viktige for forståelsen av implementeringen av denne teorien og leveringingen av offentlige tjenester (Boyle & Harris, 2009, s. 7).

Vi går nå inn i en ny fase i profesjonen innen offentlig administrasjon og ledelse. Den første fasen: PA, satte søkelys på politikk, men gav liten oppmerksomhet til ledelsen. Den neste fasen var NPM som hadde søkelys på at ledelsen, men nedprioriterte institusjoner som var demokratiske. NPG forsøker å korrigere disse teoretiske og praktiske manglene som de foregående teoriene har manglet. Dette ved at de omfatter de moderne kompleksitetene og det som skjer her og nå med styringen ved å bruke organisasjons sosiologi og nettverksteori fremfor politisk vitenskap eller offentlig

valgøkonomi. Denne nye styringsformen vi ser hos NPG har blitt snakket om og nevnt i andre engelskstyrte land. Der nevnes den som en overgang fra noe som har vært defensivt, hierarkisk, homogeniserende, antidemokratisk og sentraliserende tidligere til å nå være et mer åpent, kommunalt, ikke-sentraliserende regime (Osbourne, 2010, s. 110).

I NPG prøver vi å korrigere manglene vi har sett i PA og NPM gjennom å omfatte kompleksitetene og det som skjer i dag med styringen ved å legge bak seg bruk av politisk vitenskap og valgøkonomi og heller fokusere på nettverksteori og organisasjonssosiologi. Under NPG finner vi en mer spisset teoretisk tilnærming, nemlig samskapelse, også kalt Co-production.

Co-production (samskapelse)

Det er hensiktsmessig å skille mellom co-creation og co-production innledningsvis da disse begrepene skiller seg fra hverandre, men også har mye til felles. Ingen av de inkluderer alle input fra borgere som på en eller annen måte påvirker hele designet, planleggingen eller leveringen av en service, men de fokuserer på direkte input fra borgerne gjennom produksjonsfasen. Begge begrepene refererer til samarbeid mellom profesjonelle tjenesteleverandører og borgere, ikke til organisasjoner. Begge begrepene refererer til aktive input fra borgere i arbeidet med å forme servicetjenestene (Brandsen & Honingh, 2018, s. 11). Hvis enheten i analysen er grupper av borgere er den beste måten å skille begrepene fra hverandre ved å definere typen av input av borgere de referer til. Noen forfattere har argumentert for at co-production er en iboende del i levering av servicetjenester, noe som betyr at servicetjenestene er avhengige av co-production (Brandsen & Honingh, 2018, s 12).

Det er ikke en presis definisjon på begrepet samskapelse, men det kan forklares som en prosess hvor de offentlige myndighetene får til en løsning sammen med borgerne, enten virksomheter, grupper av borgere, frivillige, enkelte borgere eller andre relevante borgere. Samskapelse kan skilles fra høring fordi løsningen skal skapes sammen, i motsetning til at det offentlige formulerer en løsning hvor borgere kan komme med innspill (Vonger, 2016, s. 61). Vonger deler samskapelse i tre forskjellige varianter. Den ene er gjennom prosjekter hvor man tar utgangspunkt i borgerens egne ressurser for

deretter å se hva de ikke kan. Den neste er prosjekter hvor relevante aktører eller frivillige er med for å utvikle nye løsninger eller for å bidra i en oppgaveløsning. Den tredje varianten kan kalles organisatorisk samskapelse, her utarbeides og formuleres løsningene mellom politikerne og borgerne. Samskapelse kan bidra til at offentlige myndigheter orienterer og involverer borgere og sivilsamfunnet på en ny måte ved at de kan få frem nye måter å skape bedre velferd med færre ressurser (Vonger, 2016, s. 62). En av utfordringene ved å arbeide med samskapelse er at det er et begrep i rettspolitikken, hvor de ønsker at lovgivningen i større grad skal innsettes på en ny måte, dermed vil borgerens nettverk og deres ressurser spille en helt ny rolle. Vonger peker på at det er avgjørende at det parallelt med introduksjon av begrepet samskapelse blir introdusert en bevissthet rundt om det er snakk om avgjørelsesvirksomhet eller ren utførelse av forvaltningsvirksomhet. En annen utfordring knyttet til begrepet samskapelse er at det betraktes som en måte å løse oppgaver på som er i gråsonen av privat og offentlig oppgaveløsning. Det er også nærmest umulig å gi særstatus til organisasjoner, virksomheter, borgere eller foreninger med bare en henvisning til at de tilhører sivilsamfunnet. For å sikre at involvering av borgere ikke går på bekostning av korrekt rettsanvendelse er det behov for oppmerksomhet rettet mot rammene på forvaltning, kombinert med mulighetene ved samskapelse. Derfor hevder Vonger at det er behov for tydeligere grenser ved regler som blir avgjort (Vonger, 2016, s. 72).

Samskapelse blir ofte henvist til som «det nye». Den minimale formen for samskapelse er for eksempel når vi som foreldre gjør lekser sammen med våre barn. Samskapelse er kommet på dagsordenen av flere grunner. Det er et økende press på den offentlige økonomi hvor vi som borgere forventer mer og alle oppgaver som skal ivaretas blir stadig mer kompliserte. Et eksempel er at vi lever lengre, men med stadig økende grad av kroniske smerter. Samskapelse er i stor grad inspirert av det private næringsliv hvor kunder er svært involvert i hva de forventer og ønsker av bedriftene (Tanggaard, 2018, s. 10).

I Danmark og andre land internasjonalt ses samskapelse på som et svar på mange sentrale utfordringer i offentlig sektor. Utfordringene blir forklart som de velutdannede folks forventninger og økte krav til offentlig sektor. Eldrebølgen er også en bekymring når mange uutnyttede ressurser ikke blir tatt i bruk. Andre utfordringer er den store innflytningen av flyktninger som påvirker økonomien og presser politikere, dette krever

mer effektiv problemløsning med hjelp av færre ressurser. Dette skjer samtidig som tillitten i samfunnet svekkes og samfunnet er misfornøyd med politikerne i landet (Danmark) (Fogsgaard og de Jongh, 2018, s. 17).

Boyle og Harris gir følgende definisjon på begrepet samskapelse:

«Co-production means delivering public services in an equal and reciprocal relationship between professionals, people using services, their families and their neighbours. Where activities are co-produced in this way, both services and neighbourhoods become far more effective agents of change (Boyle & Harris, 2009, s. 11)»

Velferdsstaten vår har bedret levekårene for millioner av mennesker gjennom de siste generasjonene. Men den har ikke bidratt til at befolkningen har blitt mer selvhjulpne eller at folket har fått bedre helse slik de mente tidligere. Det at folket er passive er ikke bare bortkastet bruk av deres kunnskap det kan også være grunnen til at endringer på systemnivå ikke skjer. Det sentrale i samskapning er at folk som bruker tjenester er bortgjemte ressurser, og det at disse ressursene blir oversett gjør at servicen ikke kan bli så effektiv som den burde/skal være. I samskapning blir brukeren, pasienten eller klienten sett på som grunnsteinene i servicesystemet. Dette sammenlignes med et dataprogram som trenger alle komponentene for å fungere fullt ut, eller med et samfunn hvor samfunnet, familiene, naboer underbygger og hjelper hverandre (Boyle & Harris, 2009, s. 11).

Ideen med samskapning er at hvis systemet jobber sammen med folket, bruker deres ressurser og kunnskap, og er støttende kan offentlige tjenester drastisk forbedre og øke deres ressurser, utvide sin rekkevidde, endre måten de jobber på og bli mye mer effektive. Gjennom samskapning blir den sentrale oppgaven i alle offentlige tjenester å styrke økonomiene i nabolaget og familiene som betyr: se på mennesker som eiendeler, evaluere arbeidet annerledes, fremme gjensidighet og bygge sosiale nettverk (Boyle & Harris, 2009, s. 14). Boyle og Harris nevner flere bevis på kostnadsbesparende punkter gjennom teorien om samskapning som er blitt evaluert. Levere bedre resultater, forebygge problemer, få inn flere menneskelige ressurser, oppmuntre til selvhjelp og endring i oppførsel, støtte bedre bruk av sjeldne ressurser, bygge opp sosiale nettverk for å støtte motstandsdyktighet og å forbedre trivsel. Med disse eksemplene hevder de at

de kan demonstrere for at samskapning kan konkurrere økonomisk med de offentlige tjenestene som finnes i dag og med mer kapasitet (Boyle & Harris, 2009, s. 19-20).

Foreldre er også co-produsenter i utdanning. I skoler og utdanningspolitikken er det en økende enighet for at det er viktig med engasjerte foreldre, familier og samfunn for å øke kvaliteten på utdanning. Teorier på utvikling, sosiologiske og utdannings fronten peker på de potensielle positive effektene av sterke koblinger mellom barnas hjemme og skole miljøer (Honingh, Bondarouk & Brandsen, 2018, s. 167).

Videre vil jeg nevne tre typer verdier som kommer av samskapelse i offentlige tjenester gjennom samhandling mellom brukere av tjenester og profesjonelle i tjenester. Den første er møtet med den enkeltes økonomiske- og velferdsbehov, skape en trivsel for brukeren som et resultat av å få til å hjelpe dem og å hjelpe brukeren med å selv klare å løse problemer i fremtiden som en konsekvens av de foregående verdiene (Osborne et al., 2018, s. 21-22). Osbourne beskriver også fire prosesser som kan føre til å skape verdi gjennom co-production (samskapning) i levering av offentlige tjenester. Disse fire prosessene er formulert og laget slik at de skal være egnet til forskningsevaluering og som bruksanvisning. Nedover i tabellen er perspektivene på samskapning både som uatskillelig og ufrivillig, men også som frivillig handling. Bortover vises forståelsen av de offentlige tjenester som egne tjenester. Dette eksemplifiseres med en skole eller et bo- og omsorgssenter. Og som en del av hele tjenesteleveransesystemet, eksemplifisert som et lokalt utdanningssystem eller kommunale omsorgstjenester (Osborne et al., 2018, s. 22). Disse fire prosessene resulterer i en typologi av en firekvadrant som omhandler verdiskaping gjennom samhandling, frivillig, ufrivillig eller ubevisst.

Metode

En forskningsprosess kan aldri være helt feilfri, alle metoder har feil, svakheter eller manglende presisjon. Det som er viktig når man utfører forskningsmetode er å gjøre rede for mulige svakheter ved resultatene av undersøkelsen som utføres (Jacobsen, 2003, s. 10). For å besvare forskningsspørsmålene stilt i denne studien har jeg valgt å bruke dokumentanalyse og litteraturstudie. Jeg analyserer rapporter på utvalgte prosjekter i NAV som alle har som formål å bidra til arbeidsinkludering av mennesker i utenforskap. Her i metodekapitlet vil jeg først presentere forskningsdesignet i denne oppgaven, deretter tar jeg for meg metodevalgene jeg har tatt underveis og fremgangsmåten jeg har brukt. Til slutt presenterer jeg relabiliteten, validiteten, generaliseringsbarhet, samt etiske betraktninger og begrensninger. I dette kapitlet vil jeg gjøre en grundig diskusjon av metodene som er valgt i denne oppgaven for å sikre at undersøkelsene er transparente.

Forskningsdesign

Forskningsdesign er en plan eller fremgangsmåte for å gjennomføre forskningsprosjektet (Bukve, 2021, s. 13). Forskningsdesign skiller seg fra metode ved hvilke data som innhentes, og hensikten med forskningsdesign er å lage en logisk struktur:

«The function of a research design is to ensure that the evidence obtained enables us to answer the initial question as unambiguously as possibly (de Vaus, 2001, s. 9)»

Det er viktig at forskningsspørsmålene for forskningen er presise og kommer tydelig frem i forskningsdesignet (de Vaus, 2001, s. 17). De Vaus skriver flere spørsmål som skal bidra med å spisse fokuset på forskningen og forskningsspørsmålene for å muliggjøre en presis forskning. Først må begrepene begrenses. Med arbeidsinkludering i denne oppgaven har jeg fokus på de som kommer seg ut i arbeid, med hjelpemidler til utdanning, arbeidsutprøving, lønnstilskudd eller lignende. Fokuset her omhandler å få en arbeidskontrakt på en arbeidsplass, i en mindre eller større stilling, med eller uten virkemidler. Med utenforskap menes de som ikke har en arbeidsplass å gå til eller er under utdanning. Videre skriver de Vaus om tidsrammen. Jeg har valgt å fokusere det aktuelle tidspunktet for rapportene og resultatene mot slutten av prosjektperioden.

Geografisk har jeg avgrenset til hele Norge. Jeg ønsker å undersøke hvilke kriterier ved prosjekter som har som mål å bidra til arbeidsinkludering av de i utenforskap som har vist gode resultater, er det noen kriterier som går igjen i flere vellykkede prosjekter?

Alle metodiske undersøkelser må igjennom et sett av faser hvor forskeren tar et bevisst valg i hver fase (Jacobsen, 2003, s. 12). Jacobsen deler undersøkelser inn i syv faser hvor den første fasen er å velge ut problemstilling (Jacobsen, 2003, s. 28).

Problemstillingen i denne masteroppgaven er «Hvilke suksesskriterier som nevnes i prosjektrapporter kan være avgjørende for å lykkes med prosjekter i NAV?». Casene er prosjektene. Variabelen her er suksesskriteriene, enhetene er dokumentene, verdiene er de forskjellige kriteriene i hvert prosjekt og konteksten er prosjektperioder i NAV. Den neste fasen Jacobsen viser til er valg av undersøkelsesdesign (Jacobsen, 2003, s. 37).

Jeg har valgt en kvalitativ tilnærming i denne studien. Kvalitativstudie kan også kalles for en åpen metode hvor forskeren skal legge så få føringer som mulig på den informasjonen som innhentes. Metodisk kan vi kategorisere denne metoden som en induktiv tilnærming av innsamlingen av data. Kvalitativ data er godt egnet når vi skal gå fra empiri til teori, her danner vi *teorier* basert på funnene i studien (Jacobsen, 2003, s. 39). I min studie på prosjekter i NAV ønsker jeg å undersøke hvilke suksesskriterier som fremmer inkludering i arbeidslivet. Hvilke kriterier nevnes som vellykkede i prosjektene jeg analyserer? Er det noen kriterier som går igjen som en suksessfaktor? Datainnsamlingsmetoden jeg har brukt er blant annet rapporter og tekster om prosjekter. Vitenskapelig metode handler om hvordan vi kan samle inn data og analysere dette i etterkant på en forsvarlig måte (Bukve, 2021, s. 30-31). Jeg har valgt kvalitativ metode for å gå dykke grundig ned i hvert prosjekt og sammenligne funnene fra prosjektene opp mot hverandre.

Dokumentanalyse

Dokumentanalyse er kanskje den mest anvendte metoden i samfunnsvitenskapene (Brinkmann & Tandgard, 2010, s. 137). I begynnelsen av denne studien begynte jeg med å skape meg en oversikt over prosjekter og tidligere forskning på inkludering i arbeidslivet. Jeg samlet sammen rapporter, nettsider, tidligere pensumtekster og bøker. Jacobsen skriver om den tredje fasen av undersøkelsen, nemlig hvordan dataene skal innsamles (Jacobsen, 2003, s. 71). Datainnsamlingsmetoden jeg har brukt er

dokumentanalyse. Dokumentanalyse egner seg spesielt i tre forskjellige situasjoner skriver Jacobsen. Når det er umulig å samle inn primærdata, når vi ønsker å samle inn data på hvordan andre har fortolket en situasjon eller hendelse eller når vi vil se på hva folk faktisk har sagt eller gjort (Jacobsen, 2003, s. 86). I denne studien ønsker jeg å undersøke rapporter på andre prosjekter hvor prosjektledere og andre har skrevet rapporter på funn i prosjektene. Kildegransking har en styrke ved at det i likhet med intervjuer ofte er mer reflekterende og gjennomtenkte ved at vi får greie på hva mennesker mener og sier. Kildegransking er nedskrevet materiell som ofte er mer gjennomtenkt og mindre spontant. Når datamaterialet er mer gjennomtenkt fører det ofte til at det er mer gjennomtenkt noe som kan føre til at den er «forvridd» men også at den er mer bearbeidet (Jacobsen, 2003, s. 86).

Styrken ved å bruke dokumentanalyse som metode er at materialet kan være svært spesifikt og grundig på hvert enkelt prosjekt, men det kan også være forvridd fordi det er et annet menneske med sin innfallsvinkel som har tolket resultatene som kommer frem. Jeg har allikevel valgt denne metoden fordi på denne måten kan jeg dykke ned i hvert enkelt prosjekt i løpet av tidsrammen som har vært satt på min oppgave.

Dokumentanalyse er en metode hvor jeg har mulighet til å innhente veldig mye informasjon på kort tid. Hadde jeg valgt intervju med hver prosjektleder ville dette medført mye mer tidsbruk enn ved dokumentanalyse av tekster. Det er ikke umulig å samle inn primærdata i denne forskningsprosessen, men det er langt mer effektivt med dokumentanalyse og på denne måten kan jeg gå et steg dypere i forskningsoppgaven min enn om jeg skulle begynt med å samle inn all data på egen hånd.

Et dokument er både ting og tegn, det er særegne gjenstander (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 16). Dokumenter og tekster blir ikke tolket nøytralt av leseren, er det for eksempel veldig langt eller med lange, omstendelige tabeller kan den virke avskrekkende og kanskje til og med kjedelig. Sjangeren påvirker derfor leseren bevist eller ubevist. Derfor må leseren være bevist hvordan hen møter teksten. Vår forhistorie og forståelse påvirker hvordan vi oppfatter tekste (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 22). Det er et poeng å møte dokumenter med både nysgjerrighet og kritisk distanse. Asdal og Reinertsen oppfordrer leseren til å stille spørsmål til teksten og tenke over følgende:

«Hvor kommer de fra? Hva sier de? Hva prøver de å oppnå? Hvilke effekter har de? Hvilke spor legger de igjen? Hvilke ringvirkninger får de? Hva får de til – og hva får de ikke til? (Asdal & Reinertsen, 2020, s. 25)»

I denne masteroppgaven har jeg hatt søkelys på å innhente dokumenter som ligger offentlig tilgjengelig. På denne måten har jeg unngått regelverk som kan kreve lengre søknadsprosesser og prosedyrer. For å få og holde oversikt i innsamlingen av dokumenter til denne oppgaven har jeg lagret tekster jeg har kommet over i forskjellige mapper på pc-en. Jeg har hatt en egen mappe for teori, en for prosjekter, og en for statistikk. Jeg lagde meg tidlig en egen tabell med oversikt over dokumenter hvor jeg kort har skrevet ut hovedpoengene i tekstene og fylt inn koblingen til nettsiden hvis den var digital. I denne oppgaven har jeg hatt som formål å undersøke suksesskriteriene ved prosjekter i NAV. Dermed har jeg funnet frem til flere prosjekter og valgt meg ut prosjekter som er relevante til min problemstilling. Jeg har også laget meg en tabell med de forskjellige prosjektene hvor jeg har plukket ut noen punkter som går igjen i prosjektene eller som er særegne for de forskjellige prosjektene. På denne måten har jeg laget meg en oversikt over visse kriterier som kan sammenlignes eller hentes ut. Utfordringen med å studere prosjekter er at det er veldig variabelt hvor mye datagrunnlag det er å hente i de forskjellige prosjektene. Det har gjort at jeg har valgt bort prosjekter med lite datagrunnlag. Jeg har vært kritisk i utvelgelsen av dokumenter og kun valgt meg tekster fra offentlige etater som NAV, Regjeringen, universiteter/høgskoler eller andre anerkjente forskningsinstitusjoner, samt bøker fra biblioteket ved USN med forfattere innen samfunnsvitenskapene.

Utvalg av dokumenter og prosjekter

Den fjerde fasen Jacobsen nevner, er utvelgelsen av enheter til studien (Jacobsen, 2003, s. 91). Selv om det kunne vært hensiktsmessig å undersøke enda flere enheter/prosjekter i denne oppgaven har jeg valgt meg ut prosjekter jeg har funnet nok dokumentasjon og informasjon på. Jeg har også avgrenset til å se på prosjekter som har som formål å bidra med arbeidsinkludering. Dette på grunn av tidsrammen for min forskning, samt ordtellingskravet som er på mellom 16000 og 20000 ord. I denne studien fokuserer jeg på prosjektene som caser hvor dokumentene er kildene til å belyse de utvalgte casene. I en dokumentanalyse er enhetene kilder eller dokumentene (Jacobsen, 2003, s. 91). I

dokumentanalyse er informasjonen som innhentes sekundærdata da den er innhentet av andre. Det er viktig å være kritisk til informasjonen vi innhenter, da det er ulike typer frafall av informasjon i prosessen som vi som undersøger har liten eller ingen kontroll over (Jacobsen, 2003, s. 96). Med andre ord har vi liten eller ingen kontroll over prosessene bak forskningen vi innhenter informasjon fra, dermed er det enda viktigere å være kritisk til kildene som valgt ut. Et annet aspekt er om det er førstehåndskilder eller andrehåndskilde, førstehåndskilde er om informasjonen kommer fra en som selv har deltatt i noe, mens andrehåndskilde er om informasjonen kommer fra en som ikke selv har vært til stede, men fått sin informasjon fra noen andre. Samsvaret mellom utvalget og problemstillingen er avgjørende for et godt resultat (Jacobsen, 2003, s. 98). Utvalget jeg har brukt i denne oppgaven er prosjekter hvor alle har som formål å bidra til inkludering i arbeidslivet, men på forskjellige måter. Dette for at jeg skal ha mulighet til å se på forskjellige mekanismer/arbeidsmetoder for å bidra med vellykket inkludering i arbeidslivet. Jeg har blant annet valgt meg ut prosjekter som har hatt utdanning til fagbrev som mål, prosjekter som har hatt som mål å arbeide tettere med lokale bedrifter, prosjekter som ser på samarbeidet mellom veileder og deltaker.

Koding, kategorisering og analysering

Den femte fasen handler om analyseringen av datagrunnlaget. Her skriver han to spørsmål som står sentralt:

«Hvordan skal vi forstå og fortolke det som (...) står i dokumentene? Hvordan skal vi systematisere og ordne det som fremstår som svært mange og uoversiktlige data?» (Jacobsen, 2003, s. 100).»

Det første spørsmålet handler om fortolkningen av datagrunnlaget mens det andre spørsmålet handler om å trekke ut fenomener (Jacobsen, 2003, s. 100). Vitenskapelig kunnskap må kunne etterprøves ved at vi tester ut generelle påstander. Språket og observasjonene gjør at det ikke er hundre prosent vanntett og dermed må vi si at vår kunnskap er sosialt konstruert (Bukve, 2021, s. 39). I samfunnsvitenskapen skiller vi mellom to typer av datakonstruksjon. Den ene er å dele opp observasjonene i enkeltkategorier, og den andre er å se på det objektet som blir studert som en helhet i seg selv (Bukve, 2021, s. 62). I denne masteroppgaven handler det om å trekke ut fenomener ved prosjekter for å kunne sammenligne og komme frem til fenomener som er avgjørende for å lykkes med et prosjekt rettet mot arbeidsinkludering. I analysene av

prosjektene har jeg valgt meg ut disse seks variablene: Måten prosjektene har utført utvelgelse av kandidater, tilbakemeldinger fra deltakere, arbeidsgivere eller veiledere, samarbeidspartnere, formål med prosjektet, type kandidater og resultater prosjektet har vist til. Dette for å kunne sammenligne prosjektene og sette de opp mot hverandre.

Relabilitet og validitet

Den sjette fasen Jacobsen skriver om handler om hvor gode konklusjonene vi har trukket er (Jacobsen, 2003, s. 116). Validitet handler om i hvor stor grad vi faktisk måler det vi ønsker å måle. For å undersøke suksesskriteriene ved prosjekter i NAV er det mange faktorer som spiller inn i hvert enkelt prosjekt og prosjektene er svært ulike. Alle har som mål å bidra med inkludering og å minimere utenforskap i samfunnet. Det har vært viktig å gjøre grundige forundersøkelser når jeg plukket ut punktene i datamatriksen for å sørge for at punktene jeg undersøker er valide (Sellerberg, 2011, s. 82). Relabilitet handler om i hvor stor grad undersøkelsene i forskningen er gjennomført godt nok til at feilregistrering unngås (Sellerberg, 2011, s. 83). For å unngå feilregistrering i relabiliteten har jeg gjennomgått datamaterialet mange ganger og også fått min veileder og andre til å lese igjennom med et kritisk blikk. Selv om den interne gyldigheten er korrekt handler den eksterne gyldigheten om i hvilken grad funnene i undersøkelsen kan generaliseres og dermed overføres til andre prosjekter som ikke er blitt undersøkt. Kvalitative metoder har som regel ikke som formål å generalisere et fenomen, men å forstå og utdype fenomener og begreper som kommer frem (Jacobsen, 2003, s. 123). I denne forskningen har jeg et splittet utvalg av prosjekter som datamateriale, det vil derfor være stor mulighet for at denne forskningen ikke vil ha en høy grad av ekstern gyldighet. Jeg har også hatt søkelys på prosjekter med arbeidsinkludering som hovedmål. Derfor vil ikke finn fra dette prosjektet ha en høy grad av ekstern gyldighet til andre prosjekter. Målet med denne undersøkelsen er å finne noen kriterier ved prosjekter i NAV som har som formål å bidra til arbeidsinkludering, dermed en ekstern gyldighet til prosjekter i samme kategori.

Etiske betraktninger

Den siste fasen Jacobsen skriver om er tolkning av resultater (Jacobsen, 2003, s. 221). I denne oppgaven har jeg valgt å sammenligne fenomener i forskjellige prosjekter/enheter med hverandre. Her er det viktig å være klar over ytre faktorer. Et prosjekt i ett avgrenset område som har vist til gode resultater der er ikke nødvendigvis overførbart til en annen by eller et annet fylke. Det kan være at prosjektet dekker et behov for inkludering i sitt fylke, men at det samme behovet ikke er å finne i et annet fylke. Derfor har jeg valgt å se på faktorer i prosjekter som kan ha bidratt til inkludering i arbeidslivet. Det er også svært variert hvor store grupper som har deltatt i prosjektene, tidsrammen for prosjektene og hvor spisset mot bransjer de forskjellige prosjektene har hatt.

Etikk i forskning er svært viktig samtidig som det er viktig å ikke overdrive det. Overdrivelse kan og vil føre til at forskning vil være umulig. Jacobsen kommer med et eksempel på informasjon. Hvor mye skal forskeren informere om før hen kan være helt sikker på at alle har forstått hensikten med undersøkelsen? For å unngå dette kan kravene ses på som idealer. Her kommer begrepet *nytte-etikk* inn, hvor nytten av å krenke de etiske idealene blir vurdert mot de etiske idealene (Jacobsen, 2003, s. 23). I denne studien har jeg ikke vært i kontakt med enkeltpersoner, datagrunnlaget som er blitt undersøkt er dokumenter som ligger tilgjengelig for alle og enhver.

Begrensninger

Denne studien har hatt en tidsramme på fem måneder. Forut for dette semesteret skrev jeg en problemstilling jeg ønsket å endre noe på. Hadde jeg hatt mer tid ville jeg ha intervjuet prosjektledere i de aktuelle prosjektene for å innhente mer informasjon enn hva som kommer frem i rapportene. Jeg ville også ha sett på mulighetene ved å kombinere kvalitativ og kvantitativ studie ved for eksempel å kombinere denne studien med en kvantitativ studie på et større antall prosjekter med samme målsetting. Eller ved å kombinere intervjuer med prosjektledere med intervjuer av ressurspersoner som er kommet ut i jobb gjennom prosjektene. Hvordan brukere som har deltatt i de forskjellige prosjektene har sett på nytten av dette, hva de ser på som viktige kriterier hos sin veileder og så videre. Dette hadde vært nyttig informasjon å ta med seg knyttet til mitt prosjekt i NAV Tønsberg. En utfordring ved å finne frem til og intervju

deltakere som har deltatt i prosjektene er taushetsplikten. Dette kunne vært løst ved å gi intervjuobjektene anonymitet. Det er ofte mennesker som står eller har stått i en sårbar livssituasjon utenfor arbeidslivet noe som kunne ført til etiske utfordringer. Både ved å få dem til å stille til intervju, men også å få intervjuobjektene til å forklare og fortelle om det sårbare.

Tidligere var det lenge en anerkjent metode å observere først deretter å lage generaliserende påstander. Men det vi ser er avhengig av hva vi setter søkelys på og vi tolker og danner bilder av det vi ser etter tidligere erfaringer og mekanismer vi har med oss (Bukve, 2021, s. 30-31).

4 Prosjekter

Prosjektene jeg har valgt ut for å analysere prosjekter i NAV er alle rettet mot arbeidsinkludering. Det er prosjekter som benytter visse metoder i veiledning, prosjekter med søkelys på utdanning eller prosjekter med søkelys på tett tilknytning til arbeidsmarkedet der ute. Jeg presenterer innledningsvis en kort forklaring av hvert prosjekt før jeg dykker ned i arbeidsmetodikken, målsetningen og resultater ved prosjektene.

Globale Sandefjord

Globale Sandefjord skriver i sin beskrivelse og evalueringsrapport fra 2021 at de i løpet av en periode på 6 mnd. har fått 121 innvandrere som er i målgruppen til prosjektet i arbeid. Av denne gruppen var 30 av disse sosialhjelps mottakere og fra landgruppe 3 ((Lubani, 2021, s. 4). Per dags dato (13.05.23) kan vi lese på deres nettsider at prosjektet har fått 916 innvandrere ut i jobb gjennom prosjektet ([Hjem | Globale Sandefjord | Mangfold gir styrke](#)). Prosjektets overordnede mål er å få 1000 innvandrere i arbeid eller/og utdanning, øke mangfoldet i frivilligheten og «verve» 100 ambassadører til å jobbe systematisk med inkludering og mangfold. Delmålene de har satt seg for å oppnå de overordnede målene er definert slik:

«Tette gapet mellom kompetanse som arbeidslivet i Sandefjord trenger i fremtiden og kompetanse som arbeidsledige innvandrere har. Helhetlige og samordnede tjenester mellom NAV, Sandefjord kommune, frivilligheten og næringslivet i arbeidet med inkludering av innvandrere i arbeid- og samfunnslivet. Bygge en faglig verktøykasse til ambassadørbedriftene, slik at de kan øke kunnskapsnivået om mangfold og mangfolds ledelse (Lubani, 2021, s. 3)»

Målgruppen i dette prosjektet er innbyggere i kommunen med landbakgrunn utenfor Norden. Nærmere bestemt flyktninger eller mennesker med mer enn 5 år i Norge som er og har vært arbeidsledige over en lengre periode og mottar økonomisk sosialhjelp. Prosjektet har også etablert en ressursgruppe som er flerkulturell for å løfte frem gode historier og erfaringer med samfunns- og arbeidsinkludering. Ved at de byr på sine historier og seg selv bidrar de til å synliggjøre mangfoldet som er i innvandrergruppen

og til det holdningsskapende arbeidet som gjøres i det lokale samfunnet. Siden oppstarten av prosjektet har det blitt skrevet om det gode arbeidet som gjøres i prosjektet Globale Sandefjord i lokalavisene flere ganger og NRK har laget to reportasjer, noe som pekes på som positiv oppmerksomhet både lokalt og utenfor kommunegrensene (Lubani, 2021, s. 3). Prosjektet jobber hele veien med å legge til rette for at NAV Sandefjord skal føle eierskap til dette prosjektet, og de er også avhengige av et godt samarbeid med NAV Sandefjord sin markedsavdeling. De jobber også med rådgiverne her for at de skal kunne matche de utlyste, interne stillingene med disse jobbsøkerne. De har også fokus på å øke kompetansen på markedet ved å være tett på arbeidsmarkedet for å kunne se hvor behovet for rekruttering er nå og vil være i fremtiden (Lubani, 2021, s. 5-6).

Prosjektet har som tidligere nevnt et mål om å få med seg 100 ambassadørbedrifter og organisasjoner i løpet av prosjektperioden. For å være en ambassadør i Globale Sandefjord-prosjektet må bedriften anerkjenne at mangfold er en styrke og ved å bli en ambassadør bidrar de til at flere med innvandrerbakgrunn får brukt sitt potensiale og dermed kan bidra i samfunnet og arbeidslivet på en positiv måte. De bidrar også til å skape samhold og stolthet i samarbeid med prosjektet og øker mangfoldet og inkludering ved å dele av erfaringer for å inspirere internt og eksternt (Lubani, 2021, s. 7). For å rekruttere ambassadører nevnes det flere tiltak. Metodisk tilnærming, det utarbeides maler og rekrutteringstekster til inspirasjon for bedriftene, intervjuguide med søkelys på mangfolds kompetanse og å kunne koble dette til å løse oppgaver. De får også diplom fra Globale Sandefjord, det er blitt holdt mangfolds konferanser, tverrfaglige nettverk for å øke kunnskapen om inkludering. De sidestiller også lønnsomhet, inkludering og innovasjon med bidrag til mangfold (Lubani, 2021, s. 7-8).

Menn i Helse

Menn i helse er et prosjekt som har et mål om å få utdannet flere menn inn i helsefaget som helsefagarbeider gjennom å tilby et kortere utdanningsløp, her er menn mellom 25 år og 55 år, som mottar ytelse fra NAV målgruppen.

Nasjonalt er det et mål om å invitere 80 interesserte deltakere, deretter intervju 70 av disse og målet er at 30 menn deltar i en tre måneders utprøvingsperiode. Prosjektleder peker på at man ideelt bør ha ca. 25 menn inn i begynnelsen fordi noen alltid faller fra.

Hovedmålet for fagbrev per kull er på 20 stykker. Prosjektideen ble utviklet i Trondheim kommune i 2010 og var et forprosjekt frem til 2012. I 2020 er «menn i helse»-prosjektet spredt utover flere fylker i Norge med totalt 65 kommuner som er med og deltar i prosjektet. Så langt er det blitt avlagt 342 fagbrev hvor over halvparten av deltakerne har fått karakteren «meget godt» som er den beste karakteren man kan oppnå på fagprøven. (Kårstein, Sønderskov, Olsvik & Lauritzen, 2020, s. 15).

Statusrapporten tar også for seg uventede effekter ved dette prosjektet relatert til reversering av utenforskap og betydningen for arbeidsmiljø og brukertilfredshet. Hovedmålet med prosjektet var å få mennene som deltok ut i en ny jobb. Deltakerne hadde enten mistet jobben eller måttet slutte på grunn av helseutfordringer. Mange av mennene oppdaget hvor trivelig det var å jobbe med mennesker istedenfor maskiner og at helseyrket var veldig mangfoldig. Personlig utvikling hos den enkelte er også et viktig punkt som noen av deltakerne erfarte selv, men som også ble sett fra avdelingsledere. Flere snakket også om å videreutdanne seg innenfor faget. Deltakerne som tok utdanningen gjennom prosjektet, ble også attraktive på arbeidsmarkedet. Deres alder, motivasjon og tidligere arbeidserfaring ble pekt på som viktige elementer. Det å få inn menn på arbeidsplassene ble også fremhevet som noe positivt for arbeidsmiljøet i de forskjellige avdelingene. Mennene kunne også bidra med utvikling på arbeidsplassen ved blant annet at de kunne reflektere over ting, heve statusen på yrket og komme inn med friskt blod. (Kårstein, m.fl., 2020, s. 16-17).

Det er ikke gjort store endringer, men de gjør mer av det som er gjort tidligere. De peker på større bevissthet for hvorfor prosjektet driftes og at det er viktig å involvere samarbeidspartnere for å nå målene for prosjektet. Det nasjonale teamet samles ofte for å gjennomgå resultater fra følgeevalueringen og bruker dette som en prosess hele veien. Det har ikke vært andre aktører i videreutviklingen av prosjektet. Fordelingen av ansvar er blitt endret ved at fylkeskoordinatorene møtes og deler erfaringer og problemstillinger. Det er også lagt opp til at mentorer deltar for å ta opp problemstillinger eller forhold deltakere kanskje vegrer seg for å snakke om (Kårstein, m.fl., 2020, s. 18).

#Sykt bra jobb

Prosjektet #Syktbrajobb har som mål å få flere ungdommer som mottar uføretrygd ut i arbeid. Målgruppen er unge uføretrygdede under 35 år. Dette gjør de ved å tilby individuell jobbstøtte i form av IPS. Prosjektet har også som sekundærmål å utvikle kunnskap om utviklingsbeslutninger som kan videreformidles og overføres til andre, lignende prosjekter. #Syktbrajobb hadde oppstart i 2019 ved NAV Bergenhus.

Initiativet kom etter tilbakemeldinger fra organisasjoner på vegne av brukere som hevdet at uføretrygdede ikke ble godt nok prioritert (Oxford research, 2020-2021, s. 5) For å rekruttere deltakere til prosjektet brukte de ulike kommunikasjonskanaler som stands på lavterskeltilbud, formidling via pasientforeninger, Nav sine nettsider og oppslag på legekantor og lokale medier. De opplevde lite rekruttering fra stands på lavterskeltilbudene da de hadde andre prioriteringer der. Etter hvert som prosjektet var i gang opplevde de økende engasjement fra NAV-veiledere hvor de informerte aktuelle deltakere som var på vei til å få en uføretrygd om tilbudet #syktbrajobb (Oxford, 2022, s. 2).

For å delta i prosjektet #Syktbrajobb får deltakere kunnskap om tjenesten fra møtesteder, i media eller gjennom en tredjepart. Hvis informasjonsmottakeren blir interessert, tar de kontakt med tjenesten. Deretter mottar deltakeren tjenesten og de opplever å bli sett, hørt og forstått. Deltakeren oppdager at hen kan få en jobb som passer til sine utfordringer og ønsker tilpasset deres livssituasjon. Videre får deltakeren kunnskap om jobbsøking og etter hvert utvikler en lavere terskel for å kontakte mulige arbeidsgivere. Jobbspesialisten bidrar til å tilrettelegge stillingene til arbeidssøkerens behov som f.eks. stillingsprosent. Deltakeren får dermed en jobb, ofte en deltidsstilling og opplever videre en brå overgang fra tidligere liv til det som nå møter deltakeren. Deltakeren får erfaring med at hen klarer å stå i dette eller finner en ny jobb. Videre får deltakeren ro ved tanke på fremtiden, mot og mestringsfølelse ved å klare å stå i arbeid. Denne endringsteorien konkretiserer samspillet mellom behovet hos deltakeren til møtet med prosjektet, videre utførelsen av prosjektet fra NAV sin side og endringer som kommer frem hos deltakeren ved å delta i prosjektet (Oxford research, 2020-2021, s. 20).

Oppfølgingen skal være på deltakerens premisser og deltakeren skal selv sitte i førersetet i sitt eget liv uavhengig av utfordringer. I spørreskjema som ble utdelt til deltakere i prosjektet var et spørsmål: *Hva var spesielt bra med å delta i prosjektet #Sykt bra jobb?* Hvor mange svarte at det var at oppfølgingen var på egne premisser, at ønskene ble

lyttet til og tatt hensyn til, at oppfølgingen var et samarbeid, at deltakerne ikke opplevde å bli kastet ut i noe og at det var et godt samarbeid med jobbspesialisten. Andre tilbakemeldinger fra deltakere var at de ble sett på som et menneske, ikke en bruker eller klient og at de opplevde å bli tatt på alvor (Oxford, 2022, s. 27).

Resultatene av prosjektet viste at IPS som veiledningsmetode hadde en positiv effekt på deltakere mot arbeidslivet og med de helserelaterte plagene. Derfor kan funnene vise til at denne formen for oppfølging bidrar til å hjelpe unge med nedsatt arbeidsevne inn i det ordinære arbeidslivet (Oxford, 2022, s. 24).

1.1.1 IPS metodikk i oppfølging

Det er hensiktsmessig å legge ved en beskrivelse av hva IPS metodikken går ut på. IPS har som mål å bistå personer med moderate til alvorlige rusproblematikk og/eller psykiske lidelser ordinært arbeid når de selv har et ønske om dette. Her er det et forpliktende samarbeid med helsetjenesten og NAV hvor deltakelse i arbeid ses på som en viktig og integrert del av behandlingen (M og M, 2022, s. 42). På nav.no står det at IPS er et tilbud til de som har det vanskelig psykisk eller sliter med rus, men som ønsker å komme seg ut i arbeid. Deltakere må ha et ønske om å jobbe eller å komme i utdanning og varigheten på tiltaket er så lenge deltakeren trenger det (nav.no/ips).

IPS ble utviklet for å gi støtte til mennesker med alvorlige psykiske lidelser på vei ut i arbeidslivet. Denne metoden er også svært anerkjent for å være den eneste evidensbaserte tiltak mot arbeid for denne målgruppen. Effekten av denne metoden er undersøkt i flere studier internasjonalt og videre har den spredt seg til mer enn 20 land hvor Norge er ett av disse. En studie har vist at metoden også er velfungerende her i Norge og bidrar til arbeidsinkludering av mennesker med alvorlige psykiske lidelser og bedring av deres livskvalitet, som i tillegg viser effekt over tid. Metoden handler om hvordan oppfølgingen er individuelt tilpasset hver enkelt bruker, med deres behov og preferanser rettet mot sysselsetting. Oppstarten skal også skje raskt og den skal fortsette etter at brukeren har kommet seg ut i ordinært, lønnet arbeid. Metoden går ut på at den beste læringen skjer når deltakeren mottar lønn fra arbeidsgiver som en ordinær ansatt, i motsetning til å være i arbeidstrening før ansettelse (Oxford research, 2020-2021, s. 6).

Tradisjonelt har det blitt sett på som en god metode å forberede deltakere til arbeidslivet ved å lære de opp i for eksempel arbeidstrening, workshops og lignende. Her antas det at kandidatene får fordeler ved å øve på arbeidslivet før de kommer ut i ordinært arbeid. Slike metoder har fått en del kritikk fordi kandidater ofte ikke er motiverte for øving; de får arbeidsoppgaver som ikke matcher med deres interesser og det er umulig å forutse hvilke kunnskaper kandidatene er i behov av til en spesiell jobb. Derfor mister kandidatene motivasjonen og interessen i løpet av arbeidstreningsperioden og det er lite forskning som peker på at dette er en vellykket metode for å hjelpe folk ut i arbeid (Becker & Drake, 2003, s, 15). Basisteorien bak psykiatrisk rehabilitering er at funksjonsnivået kan bli forbedret ved å finne eller skape støttende miljøer og å forbedre personens evner eller kunnskaper (Becker & Drake, 2003, s, 18).

IPS er en standardisert tilnærming til SE-metodikken for personer med psykiske lidelser. IPS-metoden er basert på åtte prinsipper. Rehabilitering er sett på som en viktig komponent i behandlingen av psykiske lidelser, ikke som noe separat fra behandlingen. Målet med IPS konkurransedyktige ansettelser, ikke øving eller tilrettelagt arbeid. De med sterke psykiske lidelser kan holde på en jobb og få jobben direkte uten trening på forhånd. Den yrkesfaglige vurderingen skjer hele veien og er basert på arbeidserfaringen i stedet for skjermede øvelsesarenaer. Oppfølgingsstøtten tilpasses når det passer for deltakeren frem for å bestemme tidspunkt for veiledning når deltakeren starter opp. Jobsøking og jobbstøtte er tilpasset klientens preferanser og valg. Servicen skjer i samfunnet frem for på helseinstitusjoner eller rehabiliterings steder. Det utrettes tverrfaglig samarbeid mellom institusjonene for bedre støtte til deltakeren (Becker & Drake, 2003, s, 22).

IPS in Pain

«IPS in Pain» er et prosjekt hvor de har undersøkt betydningen og effekten av IPS som en del av behandlingen for pasienter med langvarige smerter. Delmålene ved studien var å evaluere jobbspesialistrollen og undersøke om det var et behov for spesielle tilpasninger mot denne målgruppen, og å finne ut om en jobbstøttemodell kan bidra til bedre kvalitet og en mer effektiv jobbstøtte (Rødevand & Linnemørken, 2023, s. 6).

Ved rekrutteringen av deltakere til å delta i prosjektet fikk alle behandlere og andre ansatte opplæring i inklusjonsprosedyrene. Det ble også hengt opp plakater på avdelingene og brosjyrer med informasjon om tilbudet, samt kontaktinformasjon for påmelding til å delta i prosjektet. Deltakere som ønsket å delta signerte et samtykkeskjema og deretter ble det gjennom et dataprogram randomisert hvem som fikk IPS oppfølging eller jobbspesialist (Rødevand & Linnemørken, 2023, s. 8).

Deltakere som fikk delta hadde hatt langvarige smerter, mottok ytelser fra NAV eller hadde ingen inntekt. De måtte også ha et ønske om å jobbe, være bosatt i Oslo, i alderen 18 og 65 år og gode nok norskkunnskaper til å fylle ut spørreskjemaet for deltakelse. Hovedmålet var at deltakerne skulle komme seg ut i ordinært, lønnet arbeid. Det ble også gjort undersøkelser tilknyttet den helserelaterte livskvaliteten (Rødevand & Linnemørken, 2023, s. 9). Det nevnes et eksempel med en mann i 30-årene som har jobbet som murer, men måtte avslutte dette på grunn av ryggsmarter. Etter god kartlegging og samarbeid mellom lege, psykolog og fysioterapeut kommer det frem av legen av ryggen er grodd godt nok til at det ikke er fare for tilbakefall. Psykologen og fysioterapeuten jobber sammen i team for å redusere frykten deltakeren har på å få tilbakefall på smertene. Jobbspesialisten blir også koblet på og etter en god kartlegging kommer det frem at deltakeren er opptatt av trening og kroppsbygging. Jobbspesialisten er tett på og blir godt kjent. De søker på jobber og jobber systematisk med erfaringene de tilegner seg. Jobbspesialisten tilbyr også arbeidsgiver seg selv som ressurs, samt at deltakeren har vært ærlig angående behov for tilrettelegging, og det kan jobbspesialisten bekrefte. Deltakeren fikk jobb i butikk hvor han solgte kosttilskudd og treningsutstyr, noe han stortrivdes med. Jobbspesialisten fulgte også deltakeren en god stund ut i arbeidssituasjonen (Rødevand & Linnemørken, 2023, s. 22-23). Tett oppfølging av deltakeren, tilpasset behov og utfordringer de møter på underveis, i tillegg til samarbeid med ulike instanser blir her trukket frem som fokus i oppfølgingen her.

Resultatene på undersøkelsen viste at en tydelig større andel av de som mottok IPS tilbudet kom ut i lønnet arbeid, men resultatene er ikke statistisk signifikante da det var for få deltakere (Rødevand & Linnemørken, 2023, s. 21). Tilbakemeldinger fra deltakere fremkommer i prosessmålene hvor IPS-deltakere etter seks måneder har svart på en undersøkelse. Svarene tyder på at de fleste var fornøyde med oppfølgingen ved at jobbspesialisten var tilgjengelig, valgte å være åpne og at de var fornøyde med stegene

som ble gjort i jobbsøkerprosessen. Det samme nevnes delvis også under faktorer som var til hinder for samarbeid hvor samarbeidet med jobbspesialisten kom frem som viktig for deltakeren for å få til et godt samarbeid (Rødevand & Linnemørken, 2023, s. 24).

Internasjonale Drammen

Internasjonale Drammen er et samarbeidsprosjekt mellom det offentlige og næringslivet. Det hele startet med to ukjente som kom i snakk om temaer som samfunnsengasjement, dialog og inkludering. Bedriftene strevet med å finne nye arbeidstakere og mange arbeidstakere hadde utfordringer ved å skaffe seg arbeid. Målet de satte seg var 1000 personer med innvandringsbakgrunn i jobb innen 2020. Næringsforeningen hadde ansvar for å kartlegge behov og fremsnakke inkludering for å påvirke holdningene. NAV fant kandidater og bidro med verktøykassen (3).

I Drammen har rett i underkant av 30% av innbyggerne innvandrerbakgrunn. Ved at flere med innvandrerbakgrunn kommer ut i arbeid og blir økonomisk selvstendige vil de også integreres i samfunnet fortere og det vil bidra til økt verdiskapning i samfunnet. Prosjektet ønsker å ta i bruk alle ressursene ved å bidra til at bedriftene kan prestere bedre og at alle menneskene kan leve verdige liv ved å ha en jobb hvor de mottar lønn (5). I dette prosjektet er det næringslivsledere som har tatt initiativet, de har åpnet dører og vært en drivkraft mot bedriftene i samarbeid med det offentlige virkemiddelapparatet. Bedriftenes behov står sentralt i rekrutteringen, kombinert med å bidra med holdningsendringer hos bedriftene (7). Kjernen i internasjonale Drammen er at mangfold kan ses på som en mulighet til å drive god butikk. Det er en økende andel av mennesker med innvandrerbakgrunn i Norge, disse menneskene er en viktig del av arbeidskraften og deres kompetanse kan bidra til å skape mangfold i arbeidslivet og løse oppgaver i samfunnet som er i stadig endring. Det nevnes også at norsk språk er en forutsetning for at de med utenlandsk opprinnelse skal komme seg inn i arbeidslivet, når de kommer seg inn kan og må deres interkulturelle og faglige kompetanse verdsettes (8).

For å rekruttere kandidater til dette prosjektet satte de seg et retorisk mål om å skaffe 1000 mennesker med innvandrerbakgrunn jobb innen 2020. Dette var et retorisk mål fordi de også visste at det ville være krevende å følge opp både deltakere og

arbeidsgivere i hver prosess fra den første kontakten til kontrakten på arbeidsforholdet ble signert. De avholdt frokostmøter, konferanser og seminarer. Hadde innlegg i mediene, brukte aktivt sosiale medier, besøkte bedrifter og hadde egne møter med ledere. Minst 650 ansettelse kunne bekreftes gjennomført gjennom prosjektet før prosjektperioden var over, hvor ca. halvparten av deltakerne mottok sosialhjelp (9). Ved at flere av disse samfunnsborgerne har fått en inntekt og blitt økonomisk selvhjulpne bidrar dette også til at færre barn vokser opp i lavinntektsfamilier. Det fremheves også flere gevinster ved prosjektet som blant annet at holdningene i næringslivet er endret, det er blitt bedre og tettere samarbeid mellom det offentlige og næringslivet og at prosjektet har fungert som inspirasjon og forbilde for andre kommuner (10).

Mentorordning ble brukt i dette prosjektet, noe som har ført til at mange enkeltpersoner ønsket å gjøre en innsats frivillig. Denne ordningen i dette prosjektet baserte seg på at personer med høy utdanning eller høy yrkeskompetanse ble koblet på personer med erfaring og kunnskap om bransjen. Dette skulle bidra til at disse menneskene skulle få en jobb som var relevant til deres kompetanse. I prosjektperioden har det vært 81 mentorpar hvor 40 av disse deltakerne har kommet i jobb, praksis eller utdanning (12).

NAV Drammen har spilt en sentral rolle i dette prosjektet. De har til enhver tid 400 – 500 brukere med ulik landbakgrunn på forskjellige ytelser eller programmer.

Tiltaksmidler fra NAV har ført til at flere deltakere i prosjektet har kommet i arbeid gjennom arbeidstrening eller lønnstilskudd (15).

Prosjektet ble videreført etter prosjektperioden ved en skisse til fremtidig organisering av dette arbeidet med internasjonale Drammen. Her stadfestes blant annet at alle ønsker å samarbeide for å nå målene om flere i jobb, at de vil sikre kontinuitet ved å bygge på dialogen med næringslivet ved å fortsette å bruke begrepet «internasjonale Drammen», samt videreføre noe av metodikken som er brukt. Dette skal skje ved at en ressurs i markedsteamet i NAV Drammen skal fortsette arbeidet med internasjonale Drammen (19).

Holf-prosjektet

I sosialtjenesteloven står familieperspektivet sentralt, men til tross for dette har det vært lite fokus på familiearbeid i NAV. Gruppen med barn som har mottatt sosialhjelp over

en lengre periode er en gruppe som har vokst. Denne gruppen har ofte sammensatte, komplekse behov og stiller store krav til oppfølgingen og koordineringen mellom ulike etater i kommunen (Bergheim & Rugkåsa, 2022, s. 2). Holf-prosjektet er et prosjekt hvor det tilbys helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier. Målgruppen er langtidsmottakere av sosialhjelp med barn i NAV. Prosjektet ble initiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Målet på langsikt er å hindre at fattigdommen går i arv til barna. På kortere sikt var det å utarbeide en metode for oppfølgingen av disse familiene for å bidra med bedre oppfølging og koordinering av tjenestene i kommunen for denne gruppen (Bergheim & Rugkåsa, 2022, s. 1).

Målgruppen i dette prosjektet var familier med opp til fire barn i alderen opp til 17 år som hadde mottatt økonomisk sosialhjelp i seks måneder eller mer i løpet av de siste tolv månedene, eller som hadde vært avhengige av supplerende sosialhjelp i tillegg til andre ytelser fra NAV. Familier med oppfølging gjennom barnevernet, andre prosjekter eller med alvorlige psykiske- eller ruslidelser ble ikke rekruttert inn i dette prosjektet. 3033 familier deltok i Holf-prosjektet. Et mindretall av deltakerne hadde tilknytning til arbeidslivet, rett under halvparten hadde grunnskole eller lavere utdanning som sin høyeste fullførte utdanning. En del av de hadde dårlig helse og nesten 80 prosent av deltakerne hadde innvandrerbakgrunn (Bergheim & Rugkåsa, 2022, s. 5).

Prosjektet hadde som mål med en familieorientert innsats å styrke familien ved å kartlegge og samhandle systematisk for å strekke seg mot mål de la sammen. Oppfølgingen skulle også være rettet mot alle i familien, ikke hvert enkelt familiemedlem. Samtaleverktøyet brukt i dette prosjektet er MI-metodikk som er en metode for samtaler om mestring, endring og motivasjon. Kjerneelementene i oppfølgingen i dette prosjektet var tid, være tilgjengelig, fleksibel og jobbe strategisk og systematisk mot målene- (Bergheim & Rugkåsa, 2022, s. 5).

Familiekoordinatorene mente at det at de fulgte opp relativt få familier og kunne være tilgjengelige og handle fleksibelt og raskt var avgjørende for oppfølgingen som skulle være tett og helhetlig. En familiekoordinator beskrev det godt ved at hen sier at der de tidligere jobbet tilfeldig, usystematisk og med brannslukking har oppfølgingen i prosjektet ført til at de har mulighet til å jobbe mer målrettet og systematisk (Bergheim & Rugkåsa, 2022, s. 5). Familiekoordinatorene gjorde en grundig kartlegging med

familiene noe som sammen med tett oppfølging førte til at problemer familien hadde slitt med i mange år kunne komme frem, snakkes om og løses. De kom også på mange hjemmebesøk, noe som gav de et annet innblikk i familiesituasjonene. De peker også på det å bygge gode relasjoner, anerkjenne og vise respekt med og for hver enkelt har vært viktig, og at fokuset var på ressursene og styrkene til familiene (Bergheim & Rugkåsa, 2022, s. 6). Målområdene for prosjektet og kartleggingen bygget på fire målområder: arbeid, økonomi, bolig og barnas situasjon. Familiene hadde stått utenfor arbeidslivet i mange år, og på grunn av liten eller ingen formell utdanning og mangel på arbeid som passet sto de nå langt fra arbeidslivet. Familiekoordinatorene opplevde også at det var rasisme og diskriminering som påvirket familiene på arbeids- og boligmarkedet (Bergheim & Rugkåsa, 2022, s. 7).

Familiekoordinatorene samarbeidet med DPS, fastleger, BUP og PPT. Disse samarbeidene hadde ofte vært fraværende i ordinær oppfølging og var sentrale samarbeid i dette prosjektet som ofte kunne løse problemer. Bosituasjon var noe som ble jobbet systematisk med for å tilfredsstille familienes behov, dette hadde stor betydning for den totale situasjonen og trygghet for familiene. Tradisjonelt har NAV liten oppmerksomhet mot barna i familiene som blir fulgt opp, dette var noe nytt i dette prosjektet. Familiene opplevde også at de ble sett og at de som fulgte dem var oppriktige interessert i det som ble sagt (Bergheim & Rugkåsa, 2022, s. 8). Det ble også fremhevet som positivt at det var en person å forholde seg til, som var tilgjengelig og fleksibel. Familiekoordinatorene var også positive til den tette kontakten over tid (Bergheim & Rugkåsa, 2022, s. 9).

5 Empiriske funn

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for funnene jeg har funnet gjennom dokumentanalysene av prosjektene. Jeg vil ta for meg hver variabel i hvert prosjekt fra datamatriksen i hvert avsnitt. Variablene jeg har brukt i datamatriksen for å analysere de forskjellige prosjektene har vært følgende:

- Utvelgelse/rekruttering av kandidater
- Tilbakemeldinger
- Samarbeidspartnere
- Formål med prosjektet
- Type kandidater
- Resultater

Problemstillingen i denne oppgaven har tatt for seg hvilke suksesskriterier peker prosjektene på i arbeidsinkludering av mennesker som lever i utenforskap? Jeg har valgt å ta med variabelen *utvelgelse/rekruttering av kandidater* fordi jeg synes det er nyttig å se hvordan de har rekruttert kandidater inn til prosjektet. Har det vært frivillig, på eget initiativ eller ble de tatt med fordi de var i målgruppen? Det å velge ut riktige kandidater til et prosjekt kan være avgjørende for å lykkes, men det kan også velges ut gode kandidater for å få gode resultater. Variabelen *Tilbakemeldinger* har jeg valgt å ha med fordi det er interessant å se på hva andre som har vært involvert i prosjektet har å si. Er det deltakere selv som har kommet med tilbakemeldinger får vi med god informasjon fra de uten å intervjuer de selv, er det arbeidstakere som kommer med tilbakemeldinger er det også interessant å se på hva de peker på som fordeler eller ulemper.

Tilbakemeldinger fra veiledere er også interessant da de er en avgjørende faktor i mange av prosjektene og har jobbet tett på brukere, men også strategien for prosjektet.

Variabelen *samarbeidspartnere* har jeg valgt i lys av teorien brukt i denne masteroppgaven. Samskaping og NPG viser begge til nytten av å samarbeide på tvers og gjennom nettverk, dermed har det vært interessant å se hvordan de forskjellige prosjektene har samarbeidet med andre aktører, bedrifter og lignende. *Formål med prosjektet* er også en variabel jeg har valt å ha med. Denne variabelen belyser målene til prosjektet, hva ønsker de å oppnå. Alle har som mål å bidra til arbeidsinkludering, men de har hatt litt forskjellige målsettinger for å komme dit, og også forskjellige innfallsvinkler. *Type kandidater* er også en variabel jeg har valgt meg ut. Dette for å se på begrensningene de har valgt i de forskjellige prosjektene. Hva kommer de fra og

hvor skal de hen? Mottar de uføretrygd eller økonomisk sosialhjelp? Hvilken aldersgruppe er det beregnet for, og hvilke land kommer de fra? Den siste variabelen jeg har valgt ut er *resultater*. Hvilke resultater viser de forskjellige prosjektene til? Har metoden brukt i prosjektet vist til gode resultater?

Variabelen jeg har sett på som tar for seg utvelgelse og rekruttering av kandidater har vist til forskjellige metoder. For rekruttering til Menn i helse utarbeidet de brosjyrer, filmer og annet materiell i begynnelsen, men gikk over til at deltakere som hadde gjennomført denne utdannelsen ble rollemodeller for utdanningsmetoden. Deltakere får også informasjon fra NAV-kontorer og andre aktører hvor de får en invitasjon til et informasjonsmøte, deretter for under halvparten av disse invitasjon til gruppeintervjuer og enkeltintervjuer før de får tilbud om plass på studiet. I prosjektet IPS in Pain markedsførte de også ved å henge opp plakater og kontaktinformasjon på avdelingene der pasientene fikk behandling. Interesserte pasienter tok kontakt og signerte et samtykkeskjema. De brukte et randomisert program for å dele ut plasser i enten IPS oppfølging eller jobbspesialist. Når deltakere skulle fylle ut spørreskjema fikk de sortert ut de som ikke hadde gode nok norskkunnskaper. I prosjektet #syktbrajobb jobbet de også med å nå ut til deltakere ved å markedsføre på blant annet lavterskeltilbud for målgruppen, men de så at dette ikke fikk resultatene de søkte etter da ansatte på disse lavterskeltilbudene ikke hadde jobb som sitt fokus for deltakerne. Etter hvert ble prosjektet bedre formidlet og informert til NAV-veiledere som videre informerte ungdommer som var på vei til å bli uføretrygdet. Deltakere måtte også ønske å få en jobb for å delta i prosjektet. I prosjektet Holf hadde de snevret inn tilbudet til de som hadde inntil 4 barn, hadde mottatt sosialhjelp i seks av de siste tolv månedene.

Rekrutteringen av kandidater har vært ulik i de forskjellige prosjektene, men nesten alle prosjektene har valgt å markedsføre seg på arenaer hvor de møter på aktuelle deltakere. Det har også i de fleste prosjektene vært et behov for at deltakere selv ønsker å delta og enten gir uttrykk for det til sin NAV-veileder eller tar kontakt på eget initiativ.

Variabelen jeg har sett på i datamatriksen om tilbakemeldinger på prosjektet har hos Menn i Helse vist til at deltakerne selv har opplevd en mestring, faglig utvikling og blitt overrasket over trivselen sin i ny jobb. Også arbeidsgiveren/avdelingsledere har gitt tilbakemeldinger på at det har vært nyttig og godt for arbeidsmiljøet å ha mannfolk inn i

arbeidsmiljøet. Tilbakemeldinger fra pasienter/brukere har også vært gode, ved blant annet at de var positive til at det var menn å snakke med for andre mannlige pasienter. Prosessmålene i prosjektet IPS in Pain har vist til at de fleste var fornøyde med jobbstøtten de fikk med IPS metodikken. Fordeler ved at de var tilgjengelige, åpne og satte tydelige mål for stegene de skulle ta sammen var positivt for deltakere. Relasjonen til jobbspesialisten var viktig for brukere og også en forutsetning for et godt samarbeid videre. Samme gjaldt for andre behandlere. Resultatene i dette prosjektet viste til noe av de beste i studier gjort og dokumentert på IPS-metodikk i oppfølging. I prosjektet #syktbrajobb opplevde deltakere støtten de fikk av jobbspesialist som meningsfull og at kjemien og en til en kontakt var veldig viktig. Det at deltakere følte seg sett som et menneske og opplevde å bli tatt på alvor, samt sett på som voksne mennesker i motsetning til klient eller bruker var punkter som ble trukket frem som viktige variabler for suksess her. I Holf-prosjektet var det gode tilbakemeldinger ved at hele familien var i fokus og at hjemmebesøk var nyttig for å se og bli kjent med familiene i sin helhet. Det var også gode tilbakemeldinger fra koordinatorene på at de fikk færre deltakere å følge opp og dermed kunne være mer tilgjengelige. I internasjonale Drammen har kommunen valgt å videreføre prosjektet, noe som kan ses i sammenheng med at de er fornøyde med hva prosjektet har bidratt til, og at det er av kommunens interesse å videreutvikle.

Samarbeidspartnere i de forskjellige prosjektene har vært noe variert. I Menn i Helse var helsesektoren en samarbeidspartner i utdanningsløpet hvor helserekruttene fikk praksis, sommerjobb og erfaring. I prosjektet IPS in Pain var NAV (jobbspesialist), behandlere og avdelingen for smertebehandling på Ullevål samarbeidspartnere. Altså de som var rundt pasienten for å bidra til bedring. I #Sykt bra jobb samarbeidet jobbspesialistene med behandlere. I Holf prosjektet samarbeidet veiledere med leger, DPS, BUP og PPT blant annet for å løse problemer. Samarbeidene nevnt her har utelukkende blitt nevnt i positiv forstand. Alle prosjektene har hatt et samarbeid, og bygget på å skape et nettverk eller samle behandlere, noe som stort sett har vist til gode resultater, noe som samsvarer med teorien om samskapelse.

Formålene ved prosjektene har også vært variable, men alle har hatt som formål å bidra til å minimere utenforskap og jobb som hovedfokus, enten gjennom utdanning eller jobbsøk. I Menn i Helse har målet vært å dekke et behov om flere arbeidere i

helsesektoren, spesielt menn. De har ønsket å få menn inn i bransjen og at de som deltar i utdanningsløpet får seg en jobb innenfor bransjen etter endt utdanningsløp. I IPS i Pain var formålet at deltakere fikk seg en jobb til tross for smertene de opplevde. I #Syktbrajobb prosjektet var målsettingen å bidra til at flere unge uføretrygdene kom seg ut i ordinært arbeid som var lønnet ved bruk av metoden IPS i oppfølgingen. I Holf-prosjektet var formålet på kortsikt å hjelpe familier med å bedre deres livssituasjon og at foreldre kom seg ut i arbeid, på langsikt var det å hindre sosial arv i fattigdom. I internasjonale Drammen har de på lik linje som Globale Sandefjord hatt som formål å koble bedrifter med behov mot kandidater som står utenfor. Formålene i alle prosjektene har vært å hjelpe enkeltindivider i jobb, men på langsikt har det vært å hjelpe mennesker til en ny yrkesvei hvor det er flere arbeidsmuligheter, bidra til at fattigdom ikke går i sosial arv, få færre unge til å bli værende med uføretrygd og hindre at andre mottar uføretrygd og ender i utenforskap i samfunnet.

Type kandidater var i Menn i Helse menn mellom 25 og 55 år som mottar ytelse fra NAV, i prosjektet IPS in Pain var det pasienter utenfor arbeidslivet med langvarige smerter som hadde ytelse fra NAV eller ingen inntekt men et ønske om å jobbe. I #Syktbrajobb var det unge under 35 år som mottok uføretrygd fra NAV som ønsket å få til å komme seg ut i arbeidslivet. I Holf prosjektet var deltakere familier i sin helhet. I Globale Sandefjord og Internasjonale Drammen har kandidatene vært de i utenforskap, med spesielt fokus på de fra andre land som står utenfor arbeid i dag.

Resultatene de forskjellige prosjektene peker på var hos Menn i helse hvor mange fagbrev som ble avlagt i en periode på åtte år. Det var 342 fagbrev hvor over halvparten av de var med beste karakter som resultat. I IPS in pain viste resultatene at deltakere som fikk IPS oppfølging i langt større grad enn kontrollgruppen kom seg ut i jobb. Men det må også fremkomme at resultatene der ikke er statistisk sikre, da det var få deltakere med i prosjektet. I prosjektet #syktbrajobb viste resultatene til at deltakere opplevde mestring og mot, samt at de fikk fremtidshåp. De fikk også erfaring og kunnskap om jobbsøkningsprosessen og krav og forventninger fra arbeidslivet. I Holf-prosjektet fremkommer det ikke klare resultater med tall på formidlinger, men det var gode tilbakemeldinger både fra veiledere og brukere på oppfølgingen som ble gitt og mottatt.

6 Diskusjon og analyse

For å studere suksesskriteriene beskrevet i dokumenter og rapporter på prosjekter i NAV, som har som formål å bidra med arbeidsinkludering av deltakere har jeg utført dokumentanalyser av prosjektene. Det har vært interessant å analysere prosjekter og dykke ned i datamaterialet. I dette kapitlet vil jeg se på funnene fra analysekapitlet opp mot teorien i denne oppgaven og problemstillingen jeg har nevnt innledningsvis. Hvilke suksesskriterier peker rapportene på i prosjektene på i arbeidet med å bidra til arbeidsinkludering av deltakere.

Kunnskapsdeling som hos globale Sandefjord og internasjonale Drammen hvor de jobber mot å endre holdninger hos bedrifter og gi de verktøy for å se gull i kandidater som er annerledes enn de selv samsvarer med felles interesser. De løser utfordringen med mangel på riktig arbeidskraft med en annen utfordring som er mennesker som ikke kommer seg inn i arbeidslivet. De så at det var en utfordring for bedrifter å finne riktig arbeidskraft, samtidig som de så at mange mennesker med innvandrerbakgrunn havnet utenfor arbeidslivet. På langsikt har prosjektene hatt som mål å hindre at fattigdom går i arv. Både internasjonale Drammen og Globale Sandefjord har hatt som mål å matche kandidater med behovet i området. Det å jobbe tett med kandidater, i tillegg til å bidra til en holdningsendring hos bedrifter og arbeidsgivere har vist til gode resultater. Dette er samskaping, hvor de jobber på tvers av institusjoner og bedrifter for å dekke et mål for samfunnet, men også hver seg.

Samarbeid i prosjektene har utelukkende blitt beskrevet som positivt. Samarbeid på tvers av siloene bidrar til å hjelpe brukere koordinere de forskjellige instansene og kan løse problemer for brukere har flere prosjekt pekt på som fordeler. I NPG står nettverksteorien sterkt, dette samsvarer med samarbeid på tvers av institusjoner og organisasjoner. Det at veiledere har hatt tid til å følge opp deltakere tett har blitt pekt på som positive faktorer i oppfølgingen både fra veiledere og brukere i de fleste prosjekter. I prosjekter som bruker IPS som metode blir individet satt i fokus og hvordan de har det. Det jobbes tett og systematisk med å nå målene som blir satt. Deltakeren opplever at noen andre har tro på at de kan få det til og får verktøy som trengs. Jobbspesialister og IPS-veiledere jobber tett på individer. Dette samsvarer med målsettingen for NAV, å

bidra til tett og god oppfølging av den enkelte, som også henger sammen med samskapning ved av jobbspesialister, deltaker og bedrifter jobber tett sammen. Deltakerens behov blir også ivaretatt og deltakeren får seg verktøy til å bli selvstendig. De får også ett nettverk når de er i arbeidslivet.

Når intervjuer av deltakere/brukere i et prosjekt kommer frem i rapporter ligger det tilgjengelig for offentligheten og kan brukes som kunnskapserfaring til videre utvikling. De får en stemme til utviklingsarbeidet videre. Dette kan være ubevisst eller bevisst, men de er med på samskapelse. Partnerskap med virksomheter nevnes i alle prosjektene, menn i helse, internasjonale drammen, internasjonale Horten og globale Sandefjord, IPS in Pain og #Sykt bra jobb, men på forskjellige måter. I #Sykt bra jobb og IPS in pain jobber jobbspesialistene tett på behandlere og bruker, dette beskrives faktisk som noe som har gjort det lettere å løse problemer for og med brukeren. Behandlere og jobbspesialistene jobber sammen med deltakeren, ser deltakeren og hjelper han eller hun på veien til å klare seg selv.

Fokus i politikken og det offentlige omhandler mye samarbeid på tvers av organisasjoner i dag, dette ser vi blant annet i virksomhetsstrategien til NAV for 2030. Dette henger tett sammen med samskapning, hvor vi skal jobbe sammen og se den enkelte.

I flere av prosjektene er brukernes grunnleggende behov som for velferd lagt til grunn i oppfølgingen. I Holf-prosjektet så de på familienes behov og noen måtte få nye boliger for å få det bedre, dette samsvarer med teorien om samskapning. I prosjektet Menn i Helse kom det tydelig frem som tilbakemelding fra deltakerne at de opplevde faglig utvikling og at arbeidet var mangfoldig og interessant. De opplevde at deltakelsen hadde ført til personlig utvikling og at det å jobbe med mennesker var givende. Deltakerne var med på prosessen og kom dit at de ikke lenger var i behov av hjelp til sin økonomiske situasjon. Dette samsvarer med det tredje punktet Osbourne nevner av samskapning, nemlig å få verktøy til å klare fremtidige utfordringer de kan møte på.

Målet med alle prosjektene er å hindre utenforskap, men i lys av samskapning handler det om å se hva individet har behov for og hvordan de kan få et bedre liv. Det handler

også om å hjelpe personer i utenforskap til å få et nettverk og verktøyene til å klare seg selv videre.

I lys av NPM og NPG ser vi at det samsvarer med arbeidene som gjøres i prosjekter og virksomhetsstrategien for NAV 2030. Der det tidligere var større fokus på sentraliserte mål, leveranser, standarder gjennom NPM teorien ser vi nå mer på nettverket og samskapelse. Gjennom å se på forholdene mellom pasienter/brukere og fagfolk har vi beveget oss fra NPM teorien til NPG teorien. Vi ser også at flere av prosjektene har som formål å samarbeide tettere med bruker, men også med arbeidslivet, noe som samsvarer med samskapelse og NPG.

7 Avslutning

Avslutningsvis vil jeg peke på at denne studien ikke kan generaliseres da det er for få og ulike prosjekter som er tatt med i studien. Men studien gir en pekepinn og åpner opp for videre forskning. Det ville vært interessant å gjøre en kvantitativ studie av enda flere prosjekter med variablene brukt i denne oppgaven og andre variabler. Det foreslås også å sammenligne prosjekter, føringer og funn fra andre land mot Norge.

Samskapelse har vært fremtredende i alle prosjektene som er blitt analysert i denne oppgaven, både ved samarbeid med andre aktører og ved tett oppfølging av brukeren. Det er også blitt beskrevet som noe positivt og har bidratt til varierte utfall, men alle positive, her i dette utvalget. Det kommer til syne at det er en ny teoretisk tilnærming på fokusområder innen det offentlige ved at der de tidligere har jobbet med blant annet måltall og ledelse jobbes det nå med samskapelse ved å høre og bruke ressursene som finnes blant folket. Det er fokus på hva individene er i behov av og ønsker når det jobbes tettere med brukere og på tvers av institusjoner og bedrifter. Hva bedriftene er i behov av og hva arbeidstakerne er i behov av kommer også mer til syne i overflaten.

8 Referanser

- Andreev, L. (2016, Mai 1). *Hvor lenge er folk arbeidsledige?* Hentet fra www.nav.no:
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/hvor-lenge-er-folk-arbeidsledige>
- Asdal, K., & Reinertsen, H. (2020). *Hvordan gjøre dokumentanalyse, en praksisorientert metode*. Oslo: Cappelen Damm AS .
- Becker, D. R., & Drake, R. E. (2003). *A working life for people with severe mental illness*. New York: Oxford University Press.
- Becker, H. S. (1973). *Outsiders, studies in the sociology of deviance*. New York: The Free Press.
- Bergheim, B., & Rugkåsa, M. (2022). Sosialt arbeid i NAV. Erfaringer fra intervesjonen helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier (Holf-prosjektet) .
Universitetsforlaget, 13.
- Boyle, D., & Harris, M. (2009). *The challenge of co-production* . London: Nesta.
- Brandsen, T., Steen, T., & Verschuere, B. (2018). *Co-Production and Co-Creation* . New York: Routledge.
- Bråthen, R. H., & A, S.-G. (2022). *Unge uføre og veien til uføretrygd*. Oslo: vol 39, issue 1.
- Flaten, I., & Stykket, T. (2019). *Sluttrapport, Internasjonale Drammen 2016-2019*. Drammen: Drammen Kommune.
- Fogsgaard, M. K., & de Jongh, M. (2018). *Ledelse og samskabelse i den offentlige sektor* . Danmark: Specialtrykkeriet Arco A/S.
- Godtfredsen, M., & Framnes, V. M. (2021). *Jobbspesialister i NAV - En institusjonell etnografi av jobbspesialister i NAV sitt arbeid med arbeidsinkludering* . Agder: UIA, Brage. Hentet fra Brage.
- Jakobsen, K. &. (2018). *Gråsonegruppa, arbeidsinkludering av unge med kognitive utfordringer* . Trondheim : Fakultet for Medisin og Helsevitenskap NTNU .
- Kårstein, A., Sønderskov, M., Olsvik, V. M., & Lauritzen, T. (2020). *Menn i helse, en statusoppdatering* . KS: iNN Høgskolen i Innlandet.
- Lubani, F. (2021). *Globale Sandefjord - Beskrivelse og evaluering av prosjekt Globale Sandefjord* . - (s. 8). Sandefjord : Globale Sandefjord .
- Osborne, S. P. (2010). *The new public governance*. New Yprk: Routledge.

- Oxford Research . (2020-2021). *Kartlegging og evaluering av forsøksprosjektet #syktbrajobb*. Kristiansand : Oxford Research AS .
- Sellerberg, K. F.-M. (2011). *Mange ulike metoder*. Oslo: Gyldendal.
- Spjeltavik, Ø., Enehaug, H., & Schafft, A. (2022). *Inkluderingskompetanse som samskaping - Underveisrapport*. Oslo: Oslomet.
- Sveinsdottir, V., & mfl. (2023). *IPS in Pain - Individuell jobbstøtte for pasienter med langvarige smerter*. oslo: usikkert .
- Vonger, B. (2/2016). Begrebet samskabelse i en forvaltningsretlig kontekst . *Nordisk Administrativt Tidsskrift* , ss. 61-77.
- Wangen, G. (2019). *Veier mot målet - arbeidsinkludering for personer med utvilingshemming* . Oslo: Oslomet .