



Høgskolen i Innlandet

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Frøydis Morehouse

Masteroppgave

Karriereveiledning og Supported Employment -to sider av samme sak?

Career guidance and Supported Employment
-two sides of the same coin?

Master i karriereveiledning

2023

SAMMENDRAG

Denne oppgaven utforsker karriereveiledning i sammenheng med jobbspesialister i NAVs tiltak "Utvidet oppfølging" og hvordan det kommer til uttrykk i Supported Employment (SE). Forskningsspørsmålene som er brukt for å undersøke dette er: Hvordan beskrives karriereveiledning i SE? Hvilke tilnærminger til karriereveiledning kan identifiseres i SE? Hvordan beskrives betydningen av karriereveiledning i femtrinnsprosessen i SE?

Metoden som er benyttet er en litteraturstudie basert på forskningsrapporter fra 2017 til nå, og fem rapporter er analysert ved bruk av tematisk analyse etter Braun og Clark sin modell. Karriereveilednings-paradigmene og femtrinnsprosessen innen SE er brukt som teori for å utforske problemstillingen.

Oppsummering av funnene viser at karriereveiledning ikke er et utbredt begrep i SE-litteraturen, og det er behov for økt bevissthet om dens betydning i SE. Matching-paradigmet preger fortsatt de innledende fasene av SE, til tross for at SE opprinnelig ble etablert som en motreaksjon mot denne tilnærmingen. Behovet for mer fokus på karriereveiledning basert på lærings- og utviklingsparadigmet understrekes av ønske om økt oppfølging på arbeidsplassen.

ABSTRACT

This study explores career guidance in the context of job specialists in NAV's program "Extended Follow-up" and how it is expressed in Supported Employment (SE). The research questions used to investigate this are: How is career guidance described in SE? What approaches to career guidance can be identified in SE? How is the importance of career guidance described in the five-step process of SE?

The method used is a literature review based on research reports from 2017 onwards. Five reports have been analyzed using Thematic analysis according to Braun and Clark's model. The theory of the three career guidance paradigms and the five-step process within SE have also been utilized.

The findings summarize that career guidance is not a widely used term in SE literature, and there is a need for increased awareness of its significance in SE. The matching paradigm still influences the initial stages of SE, despite SE originally being established as a reaction against this approach. The need for more emphasis on career guidance based on the learning and development paradigm is underscored by the desire for increased follow-up in the workplace.

FORORD

Jeg sitter med en helt uvirkelig følelse over å endelig skulle ferdigstille min masteroppgave. Jeg er utrolig takknemlig for muligheten jeg fikk til å ta dette studiet, og det har utvilsomt gjort meg til en bedre karriereveileder og jobbspesialist.

En stor takk til kollegaer ved NAV Ringsaker som har gitt meg muligheten og holdt ut med meg i denne tiden. En stor takk til «frustrerte» Malin og alle dere andre jobbspesialister i Innlandet.

En spesiell takk til Erik H. Haug for folkelig og forståelig undervisning for en «skarve» sosionom. Takk til medstudent Gunnhild for hjelp og motivasjon.

En stor takk til mamma og pappa for utallige timer barnepass og støtte.

Helt til slutt vil jeg takke Justin som har vært den som har måtte leve med utallige utsettelse og en til tider frustrert, overarbeidet, «vimsete», trøtt, lei og i overkant entusiastisk masterstudent. Tusen takk!

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	2
ABSTRACT	3
FORORD	4
1. INNLEDNING	8
1.1 Fremveksten av tiltak i egenregi i NAV	8
1.2 Tjenesten Utvidet oppfølging	10
1.3 Karriereveiledning i Norge	12
1.4 Karriereveiledning i NAV	14
1.5 Problemstilling	16
1.6 Begrepsavklaring	17
1.6.1 Supported Employment	17
1.6.2 Jobbspesialist	17
1.6.3 Bruker, deltager og veisøker	17
1.6.4 Karriereveiledning	18
1.7 Oppgavens struktur	18
2. KUNNSKAPSGRUNNLAG	19
2.1 Tidligere forskning	19
2.2 Tidligere forskning om Supported Employment i NAV	20
2.3 Forskning på karriereveiledning og jobbspesialister	23
2.4 Oppsummering av kapittelet	24
3. TEORI	25
3.1 Matching-paradigmet	25
3.2 Lærings- og utviklingsparadigmet	27
3.3 Life Design paradigmet	28

3.4 Supported Employment	30
3.4.1 Etske retningslinjer	30
3.4.2 Femtrinnsprosessen.....	31
4. METODE	34
4.1 Vitenskapelig utgangspunkt	35
4.1.1 Hermeneutikk.....	35
4.1.2 Sosialkonstruktivismen	36
4.2 Forskningsdesign.....	37
4.3 Validitet og relabilitet.....	39
4.4 Etske overveielser	39
4.5 Fordeler og ulemper med foreliggende data	40
4.6 Søkemotor	40
4.7 Søkeprosessen og utvelgelsen	40
4.7.1 Fra 0 til 47	41
4.7.2 Fra 47 til 30	41
4.7.3 Fra 30 til 5.....	42
4.7.4 Presentasjon av fem forskningsrapporter	42
4.8 Bearbeiding og analyse av fem rapporter	44
4.8.1 Analyseprosessen har seks faser.....	45
5. PRESENTASJON OG DRØFTNING AV FUNN	47
5.1 Begrepet karriereveiledning er lite innarbeidet og kjent.....	47
5.2 Hoveddelen av kartleggingen utføres i fase to av femtrinnsprosessen	50
5.3 Å kjøre en kartlegging for å få jobbmatch	52
5.4 Kartleggingens betydning for å øke deltageres bevissthet	55
5.5 Ulike metoder og tilnærminger som brukes i kartleggingen	58

5.6 Jobbmatch gjennom å finne riktig arbeidsgiver	60
5.7 Jobbmatch gjennom jobbsnekring.....	63
5.8 Jobbmatch gjennom støtte fra jobbspesialisten	64
6. AVSLUTNING.....	66
6.1 Hvordan beskrives karriereveiledning i SE?	67
6.2 Hvilke ulike tilnærminger til karriereveiledning kan identifiseres i SE?.....	67
6.3 Hvordan beskrives betydningen av karriereveiledning i femtrinnsprosessen i SE?	68
6.4 Noen avsluttende refleksjoner	69
Referanser	70
Vedlegg 1: Søkelogg.....	78
Vedlegg 2: Presentasjon av artikler	78

1. INNLEDNING

Jeg husker ikke helt hva som fikk meg til å begynne på en mastergrad mens jeg hadde full jobb og familie. Men jeg kan huske at jeg undersøkte hvilke studier som hadde de mest interessante emnene. Hele tiden kom jeg tilbake til emner innen karriereveiledning. Etter min første samling på Lillehammer i 2019, følte jeg at mange brikker falt på plass. Jeg innså at dette fagfeltet kunne forene sosialt arbeid og arbeidsinkludering på en unik måte. Kort tid etter at jeg begynte å studere, ble jeg utfordret til å holde en workshop om karriereveiledning for en gruppe jobbspesialister i NAV. Jeg ønsket å gi noe konkret og praktisk, og valgte derfor å presentere Savickas karriereveiledningsintervju (Savickas, 2012). Responsen fra deltakerne var overveldende, spesielt fra en erfaringskonsulent som beskrev spørsmålene som gode relasjonsbyggende spørsmål, men også som nyttige verktøy i en jobbsøkerprosess.

Som jobbspesialist i NAV er kartlegging et repetert tema, og jeg har vært opptatt av hvordan denne kartleggingen skal utføres og hva den skal inneholde. En av mine kollegaer spurte nylig: "Hva skal vi med all denne kartleggingen?" Mine erfaringer som Masterstudent innen karriereveiledning har endret mitt syn på kartlegging og hva den bør inneholde.

Dette har gjort meg nysgjerrig på jobbspesialistens karriereveiledningspraksis, og jeg har derfor valgt å fordype meg i dette temaet i min oppgave. Før jeg presenterer problemstillingen min, vil jeg gi en kort bakgrunn om NAVs tiltak i egenregi og spesielt om Utvidet oppfølging og jobbspesialisten. Jeg vil også presentere karriereveiledning generelt i Norge og spesielt i NAV. Deretter vil jeg presentere min problemstilling og gjøre en begrepsavklaring før jeg presenterer strukturen for oppgaven.

1.1 Fremveksten av tiltak i egenregi i NAV

I Norge har det vært bre politisk enighet og støtte til arbeidslinja, som kan kort oppsummeres slik: Flere personer i arbeid og færre på stønad. For å oppnå dette er det

nødvendig å inkludere personer i arbeidslivet gjennom ulike tiltak og aktiviteter.

Arbeidsinkludering kan defineres som en sammensatt prosess som har som mål å få personer som står utenfor arbeidslivet inn i arbeidslivet, og omfatter både innsatser for å øke arbeidsdeltakelsen og tiltak for å hindre at personer faller ut av arbeidslivet.

Arbeidsinkludering er viktig både for samfunnet og for individet, og ble også fremhevet som sentralt tema i NOU 2016:7 (2016).

I Norge har det tradisjonelt vært vanlig å benytte en tilnærming kjent som "train and place" eller arbeidsforberedende trening for å bistå personer som er utenfor arbeidslivet med å komme ut i jobb. Denne tilnærmingen involverer gradvis tilbakeføring, opplæring og praksis i en beskyttet setting før man konkurrerer om jobber på det krevende arbeidsmarkedet (Frøyland, 2019). Dessverre har Norge ikke oppnådd bedre resultater enn andre land når det gjelder inkludering av sårbare grupper i arbeidslivet, til tross for betydelige ressurser investert i slike arbeidsforberedende tiltak. OECD har for eksempel påpekt at effektene av "train and place"-tiltakene ikke står i forhold til de investerte midlene (Spjelkavik, 2014). I 2012 utarbeidet Brufossutvalget en utredning om arbeidsrettede tiltak i Norge (NOU 2012: 6, 2012). Utvalget skulle undersøke hvilken rolle skjermede virksomheter skulle spille når det gjaldt å hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne ut i jobb. Selv om utvalget var uenig om noen ting, var det enighet om at man burde i større grad bruke det ordinære arbeidslivet for å inkludere personer med nedsatt arbeidsevne (NOU 2012: 6, 2012). Før dette hadde arbeidsinkludering i Norge hovedsakelig vært basert på en "place and train"-metode, og NAVs oppfølging av brukere var i stor grad kjøpt fra eksterne tiltaksleverandører (Spjelkavik, 2014).

I 2012 startet et forsøk med «Kjerneoppgaver i NAV», hvor målet var å undersøke om NAV kunne få flere personer ut i jobb ved å drive tiltakene selv. Forsøket viste at NAV kunne utføre avklarings- og oppfølgingsarbeidet like bra eller bedre enn eksterne tiltaksarrangører (AFI-rapport 2016- 05, 2016). Samme år ble Stortingsmelding 33 presentert, hvor det ble annonsert at NAV skulle tilby en større del av oppfølgingstjenestene i egen regi for å få flere

personer ut i jobb. Meldingen viste til anbefalinger som skulle gjøre NAV bedre til å få flere personer ut i jobb, blant annet ved å gi NAV større mulighet til å utføre tiltak i egenregi og å ha tettere kontakt med arbeidslivet (Meld. St. 33, 2015 - 2016). Dette ble fulgt opp i Prop 1s, hvor det ble satt av egne midler til å drive tiltak i egenregi (Prop. 1s., 2019 - 2020).

Fra 2019 har NAV utviklet tre tiltak som nå drives i NAVs regi: Individuell jobbstøtte (IPS), IPS Ung for personer under 30 år og Utvidet oppfølging (Forskrift om oppfølgingstjenester, 2019). Alle tiltakene baserer seg på såkalt Supported Employment-tilnærming, som innebærer at alle mennesker som ønsker å jobbe kan jobbe så lenge de får nødvendig og hensiktsmessig støtte (EUSE, 2010).

Definisjonen på Supported Employment (SE) varierer noe, men OECD beskriver SE: Any form of personal assistance provided to either the employer or the employee during a job, such as on-the-job coaching or training. (OECD, 2003, s. 13).

EUSE beskriver SE slik: Providing support to people with disabilities or other disadvantages groups to secure and maintain paid employment in the open labour market (EUSE, 2010, s. 12).

1.2 Tjenesten Utvidet oppfølging

Utvidet oppfølging ble innført som et ordinært oppfølgingstiltak i NAVs egenregi i 2017. I den endelige tildelingen fra direktoratet til fylkene skriver de at det er SE metoden som skal være grunnlaget for hvordan man jobber i tiltaket. Jobbspesialisten skal følge opp max. 20 deltagere i tillegg til veileder (Stø, Perminow Straand, Nan Lium, & Lunder Arvesen,, 2023). I de neste årene skjer det en betydelig økning i ansettelse av jobbspesialister og flere og flere NAV kontorer velger å igangsette tiltaket Utvidet oppfølging.

Målgruppen for Utvidet oppfølging er personer som er registrert som arbeidssøker i NAV. I tillegg må de ha et oppfølgingsvedtak som beskriver at de trenger hjelp til å skaffe og beholde arbeid fordi de har nedsatt arbeidsevne. Tiltaket retter seg mot personer som er i behov av tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen etter at de har kommet seg i jobb. Det presiseres at Utvidet oppfølging ikke bare er et formidlingstiltak, men har som mål at deltagere skal bli værende i jobben over tid (Stø, Perminow Straand, Nan Lium, & Lunder Arvesen,, 2023).

Personen som jobber med å levere tjenesten kalles jobbspesialist og er ansatt i NAV. Arbeids- og velferdsdirektoratet har vært opptatt av enhetlige rammebetingelser for jobbspesialistens arbeid. Disse rammebetingelsene er nedfelt i faglige føringer som kommer i oppdatert versjon til fylkene sammen med Mål- og disponeringsbrevet hvert år. Det er nedfelt faglige føringer for hvordan jobbspesialisten skal organisere seg og jobbe (Stø, Perminow Straand, Nan Lium, & Lunder Arvesen,, 2023).

Jobbspesialisten skal jobbe i team, være tilknyttet en metodveileder og ha ukentlige møter med søkelys på faglige utvikling. Jobbspesialisten blir utdannet gjennom et eget 2-3 dagers kurs arrangert av direktoratet. Jobbspesialisten skal ikke ha saksbehandlingsoppgaver, ikke følge opp flere enn 20 deltagere og bruke 40% av tiden sin utenfor NAV-kontoret (Stø, Perminow Straand, Nan Lium, & Lunder Arvesen,, 2023). Jobbspesialisten blir fulgt opp av en metodveileder og får hvert år besøk av kvalitetsveiledere som undersøker kvaliteten i tjenesten. Kvalitetsveilederen og Håndboken for kvalitetsveiledning legger føringer for hvordan jobbspesialisten skal utføre jobben sin. Jeg vil her trekke frem noen punkter som jeg mener er relevant for denne oppgaven. I kvalitetsveilederen fremheves det som et viktig poeng at deltager skal være aktiv i sin egen prosess og det skal ikke være krav om ferdig avklart jobb mål for å motta tjenesten. Videre beskrives det at tjenesten skal sikre at deltagere får individuelt tilpasset karriereveiledning, uten at det brukes for mye tid på kontorbasert veiledning (Stø, Harder, Nyhagen, & Andersen, 2023).

Innledende karriereveiledning skal gjennomføres på 2-3 møter og det beskrives som positivt dersom mye av karriereveiledningen foregår i dialog med arbeidslivet. Det kan for eksempel være bedrifts besøk eller 1-2 dager som deltager er i bedriften for å observere og prøve ut noen av arbeidsoppgavene. En langvarig kartleggingsfase på 2-3 mnd med lite kontakt med arbeidsgivere beskrives som negativt i denne sammenhengen. Det beskrives også som negativt dersom karriereveiledning ikke skjer (Stø, Harder, Nyhagen, & Andersen, 2023).

Jobbspesialisten skal sammen med deltager skrive ned hva de kommer frem til i disse innledende samtaleene i en Yrkesprofil. Profilen skal jevnlig oppdateres ettersom deltager gjør seg nye erfaringer underveis i prosessen (Stø, Harder, Nyhagen, & Andersen, 2023).

Det er nå et høringsnotat tilgjengelig som gjelder egenregi. I notatet presiseres at hovedmålet med tjenesten er å styrke deltagers muligheter til å skaffe seg eller beholde arbeid. Videre står det at jobbspesialisten i Utvidet oppfølging kan tilby karriereveiledning og yrkesplanlegging (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). Metoden som jobbspesialisten i Utvidet oppfølging benytter, vil bli presentert i teorikapittelet og er derfor ikke presentert her.

1.3 Karriereveiledning i Norge

Karriereveiledning er ikke et nytt fenomen. Allerede i 1909 skrev Frank Parson om hvordan man gjennom "true reasoning" kunne finne frem til et yrkesvalg som ville være til gagn både for en selv og samfunnet (Parsons, 1909). Innholdet i veiledningen har endret seg, og metodene som har blitt brukt, har også utviklet seg over tid (Savickas, 2012). Dette vil jeg komme tilbake til i min teoridel. Her i innledningen vil jeg fokusere på fremveksten av karriereveiledning i Norge.

I 2004 sluttet Norge seg til EU's resolusjon om livslang veiledning, der Norge ble anbefalt å styrke sine egne systemer for karriereveiledning (Karriereveiledningsutvalget, 2015).

Da Norge ble sammenlignet med andre land på karriereveiledningsområdet, ble det rangert lavt i 2002-rapporten fra OECD. Hovedfunnene i rapporten var: 1) svak tilgang til karriereveiledning for voksne, 2) lav kvalitet og profesjonalitet, og 3) manglende koordinering av tilbudet både lokalt og nasjonalt. Rapporten anbefalte at Norge skulle ha en nasjonal koordineringsfunksjon for å styrke kvaliteten og profesjonaliteten, øke kunnskapsgrunnlaget, stimulere til utvikling av likeverdig tilbud og å fremme tilgangen til karriereveiledning for befolkningen (OECD 2002, sitert i Stortingets utredningsseksjon, 2022, s. 7).

I 2014 ga OECD ut rapporten "Skills Strategy Diagnostic Report Norway". Rapporten beskrev karriereveiledningstjenestene i Norge som fragmenterte og kvaliteten ble beskrevet som varierende. Rapporten anbefalte Norge å utvikle en kvalitetsstandard for karriereveiledningstjenestene (OECD, 2014). I de neste årene foregikk det et stort arbeid for å utrede karriereveiledningsfeltet. Arbeidet resulterte i utarbeidelsen av Norges første NOU om karriereveiledning: NOU 2016:7 Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn (2016). Også her ble karriereveiledningstjenestene beskrevet som fragmenterte og med varierende kvalitet. Utvalget konkluderte med noe av det samme som OECD gjorde i sin rapport i 2014, nemlig at det bør utvikles et nasjonalt, tverrsektorielt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (NOU 2016: 7, 2016). Seks år senere ble kvalitetsrammeverket lansert.

Målet for det Nasjonale kvalitetsrammeverket er å bidra til høyere og bedre kvalitet på karriereveiledningstjenester i Norge. Karriereveiledning her er tverrsektoriell, med flere aktører fra ulike sektorer som utgjør helheten av den livslange karriereveiledningen (HK-dir, 2022b). Først er det skolen som tilbyr tjenesten, etterfulgt av studieveileder fra høyskolen, karrieresenter og NAV. Det er et mål at tjenesten skal ha høy kvalitet uavhengig av sektoren hvor karriereveiledningen mottas (HK-dir, 2022b). En definisjon på karriereveiledning er nå utviklet, og den gjelder for alle sektorer hvor det utøves:

Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid

gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet (HK-dir, 2022b).

Det beskrives som positivt for NAV at det nå finnes en nasjonal standard for kompetanse og en rammeplan for utdanning i karriereveiledning. Dette vil bidra til å styrke kvaliteten på veiledningen som gis av veiledere i NAV, og dermed styrke den arbeidsrettede oppfølgingen (NOU 2016:7, 2016).

1.4 Karriereveiledning i NAV

Jeg har jobbet i NAV siden 2009 og har i denne tiden hørt relativt lite om karriereveiledning. Det ble litt mer oppmerksomhet rundt dette etter at karrieresenterne ble opprettet. NAV beskrives ofte som en sentral aktør i den livslange karriereveiledningen og en del av befolkningen vil motta karriereveiledning fra NAV (NOU 2012: 6, 2012). Samtidig har NAV ansvaret for å forvalte velferdsordninger, og derfor vil ikke karriereveiledningen som gis av NAV være nøytral i forhold til for eksempel karrieresentrene eller utdanningsinstitusjoner. Karriereveiledningen som gis av NAV vil måtte skje innenfor NAVs rammer og virkemidler. Dette gjør at rammene for karriereveiledningen gitt av NAV kan være noe mer begrenset. På grunn av disse rammene har veiledningen i NAV blitt omtalt som karriereorientert veiledning i NAV. Denne presiseringen ble gjort for å tydeliggjøre at veiledningen gitt av NAV kun hadde elementer av karriereveiledning i seg (NOU 2016: 7, 2016).

Den arbeidsrettede brukeroppfølgingen som NAV gir, handler i stor grad om å hjelpe brukere med å ta valg når det gjelder å skaffe eller beholde arbeid. Det samme innholdet står sentralt i definisjonen for karriereveiledning som ble brukt i NOU, og den lyder som følger: Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av

alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere (NOU 2016, s. 17)

I kvalitetsrammeverket for karriereveiledning presenteres karriereveiledningsfeltet i Norge både på systemnivå og i praksisfeltet. Oppgavene i praksisfeltet utøves av karriereveileder eller andre som jobber med feltet, for eksempel jobbspesialister. Disse oppgavene er inndelt i tre arbeidsområder: karriereveiledningsprosesser, karriereinformasjon og karrierelæring. Oppgavene utføres av karriereveiledere og andre praktikere (HK-dir, 2022).

Tjenesten Utvidet oppfølging handler om å følge en deltager i overgangen fra å være uten jobb til å være godt i gang med en jobb. I kvalitetsrammeverket står det at karriereveiledningsprosesser kan være korte, men også lange og komplekse og at det handler om å bidra til at veisøkere blir bedre i stand til å håndtere overganger og ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid. Selv om det kan være vanskelig å definere akkurat hvem som bidrar i slike prosesser, er veiledere og jobbspesialister nevnt som roller som nettopp utfører disse oppgavene (HK-dir, 2022).

Videre står det: Karriereveiledningsprosesser handler også om å bidra med karriereinformasjon og å legge til rette for karrierelæring. Jobbspesialisten bidrar med karriereinformasjon om arbeidsmarkedet, jobbsøkerinformasjon og rettigheter i arbeidslivet (HK-dir, 2022).

Videre står det i rammeverket at å bidra til at veisøkere tilegner seg karrierekompetanse er en sentral oppgave i karriereveiledning, og karrierelæring kan være en del av ulike veilednings- og lærings situasjoner (HK-dir, 2022). Jobbspesialisten er en pådriver i prosessen og legger til rette for at deltager kan lære om ulike jobber og hvilken kompetanse som kreves for å utføre dem. I Utvidet oppfølging og i SE er det et poeng at denne læringen skal

skje i samarbeid med arbeidsmarkedet og i størst mulig grad ute på arbeidsplassen (EUSE, 2010). Dette kan du lese mer om i kapittel tre hvor jeg beskriver hele femtrinnsprosessen.

1.5 Problemstilling

Mitt mål med denne oppgaven har vært å undersøke hvordan karriereveiledning kommer til uttrykk i Supported Employment (SE), med fokus på beskrivelsen av karriereveiledning i SE litteraturen, identifisering av ulike tilnærminger til karriereveiledning og betydningen av karriereveiledning i femtrinnsprosessen i SE. Problemstillingen for denne oppgaven er derfor:

Hvordan kommer karriereveiledning til uttrykk i Supported Employment?

Jeg skal utforske denne problemstillingen ved hjelp av disse forskningsspørsmålene:

Hvordan beskrives karriereveiledning i SE?

Hvilke ulike tilnærminger til karriereveiledning kan identifiseres i SE

Hvordan beskrives betydningen av karriereveiledning i femtrinnsprosessen i SE?

Jeg har hatt et ønske om å utvikle kunnskap om karriereveiledning innen SE og å utforske hvordan karriereveiledning blir brukt og praktisert innenfor SE. Derfor har jeg valgt å ta på meg karriereveiledningsbrillene og bruke dette prosjektet til å undersøke hvilke praksiser som finnes blant jobbspesialister og hvilke ulike tilnærminger til karriereveiledning som er til stede. Ifølge Haug kan teoretiske perspektiver være "nyanserende eller innsiktsfremmende verktøy". Å øke den teoretiske forståelsen kan være viktig for å utvikle en bedre metodisk og personlig forståelse (2016). Hvordan jeg har gått frem for å undersøke problemstillingen kommer jeg tilbake til i kapittel 4.

1.6 Begrepsavklaring

Formålet med denne oppgaven har vært å utforske hvordan karriereveiledning kommer til uttrykk i forskningsrapporter som omhandler SE. I denne innledningen har jeg valgt å introdusere og avklare begreper som vil være relevante i den videre lesingen av oppgaven.

1.6.1 Supported Employment

Innenfor SE finnes det flere metoder, hvorav de mest kjente er «Individual Placement and Support», også kjent som IPS, og «Customized Employment», samt femtrinnsprosessen (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Fokus i denne oppgaven vil være på femtrinnsprosessen. I NAV er femtrinnsprosessen ofte benevnt som SE. Jeg vil derfor benytte denne betegnelsen videre i oppgaven. I kapittel fem kommer jeg tilbake til og presentere denne metoden.

1.6.2 Jobbspesialist

Denne oppgaven vil omhandle jobbspesialister som arbeider innenfor Utvidet oppfølging og som benytter femtrinnsprosessen til SE. Når jeg referer til jobbspesialisten i entall, så er det i denne oppgaven jobbspesialister som benytter SE sin femtrinnsprosess og er ansatt i NAV. Jeg har valgt å bruke entallformen jobbspesialist eller jobbspesialisten selv om jeg flere ganger snakker om flere jobbspesialister. Dette har jeg gjort for å skape bedre flyt i oppgaven.

1.6.3 Bruker, deltager og veisøker

Det har vært vanskelig å kun bruke én av disse betegnelse i denne oppgaven. NAV bruker betegnelsen "bruker" for personer som mottar tjenester fra NAV. I Utvidet oppfølging er det mest vanlig å bruke benevnelsen «deltager» fordi personen er deltager i et tiltak. «Deltager» er også brukt i de faglige føringene for jobbspesialister (Stø, Perminow Straand, Nan Lium, & Lunder Arvesen,, 2023).

Innen karriereveiledning og i veiledningsfeltet er det vanlig å bruke betegnelsen «veisøker». Jeg har valgt å bruke denne betegnelsen i di sammenhengende hvor jeg snakker om veiledning.

I denne oppgaven bruker jeg betegnelse «bruker», «deltager» og «veisøker» ut ifra sammenhengen. Jeg har også valgt å bruke entallsform på disse betegnelse for å skape bedre flyt i oppgaven.

1.6.4 Karriereveiledning

Ettersom begrepet blir brukt flere ganger i oppgaven, ønsker jeg å tydeliggjøre at jeg i denne sammenhengen bruker begrepet karriereveiledning i en veldig generell og bred betydning. Med dette mener jeg at karriereveiledning i denne oppgaven brukes om karriereinformasjon, karrierelæring og karriereprosesser. Dette gjør jeg for å unngå å gjenta de ulike måtene karriereveiledning kan utøves på flere ganger.

1.7 Oppgavens struktur

Jeg vil her presentere den videre strukturen for oppgaven.

I kapittel 2 vil jeg presentere tidligere forskning innenfor feltet. Det er viktig i en masteroppgave å vise hvordan prosjektet kan bidra til forskningsfeltet, og dette vil jeg vise i dette kapitlet.

Kapittel 3 vil omhandle teorien innen karriereveiledning og femtrinnsprosessen i SE.

I kapittel 4 vil jeg beskrive og begrunne min metodiske tilnærming for oppgaven. Jeg vil presentere min datainnsamling og analyseprosess.

Kapittel 5 vil inneholde presentasjon og drøfting av mine funn, basert på teorier fra kapittel 3.

Kapittel 6 vil markere avslutningen av oppgaven og vil inneholde en oppsummering av oppgaven og svar på problemstillingen. Jeg vil også inkludere noen tanker om fremtidig forskning i dette kapitlet.

2. KUNNSKAPSGRUNNLAG

En av flere kriterier for en masteroppgave er å posisjonere seg i et relevant forskningsfelt. Et annet viktig kriterium er å vise hvordan ens eget prosjekt kan bidra til forskningen. I dette kapitlet vil jeg presentere tidligere forskning som er relevant for min masteroppgave.

2.1 Tidligere forskning

Jeg har gjennomført litteratursøk i de to vanligste søkemotorene som Høyskolen i Innlandet viser til på deres nettsider: Oria og Google scholar. Formålet med de første søkene var å danne et inntrykk og få en oversikt over tidligere forskning innenfor arbeidsinkludering, SE og karriereveiledning i Norge. Resultatet er synlig i tabellen under.

Dato	Ord	Treff Oria	Treff Google scholar
Februar 21	(Karriereveiledning* OR Karrierelæring* OR karriererettlei * OR karriereutvikling*) AND arbeidsinkludering	3 0 treff	0
	(Karriereveiledning* OR Karrierelæring* OR karriererettlei * OR karriereutvikling*) AND NAV	35	467
	(Karriereveiledning* OR Karrierelæring* OR karriererettlei * OR karriereutvikling*) AND jobbspesialist	1	45
	(Karriereveiledning* OR Karrierelæring* OR karriererettlei * OR karriereutvikling*) AND Supported Employment	1	198

Det er rimelig å konkludere ut ifra disse søkene at det ikke finnes mye forskning på karriereveiledning og arbeidsinkludering. Videre viser oversikten at det heller ikke finnes mye forskning innen karriereveiledning og SE. Det er imidlertid gjort en del forskning på SE som er relevant for denne oppgaven. Jeg vil derfor kort presentere det jeg fant av tidligere forskning på SE i NAV. Til slutt i dette kapitlet presenterer jeg funnene min angående forskning om jobbspesialister og karriereveiledning.

2.2 Tidligere forskning om Supported Employment i NAV

Jeg skal kort oppsummere forskningen som er gjort med SE-metodikk i NAV. De første prosjektene som ble igangsatt, handlet om å prøve ut av SE-metoden, og hvordan den skulle brukes og gjennomføres i NAV.

Et eksempel på et slik prosjekt er KLAR-prosjektet, som var et av de første forsøkene med SE i Norge. Prosjektet ble gjennomført fra 2013 til 2016 og undersøkte blant annet hvordan NAV kunne jobbe etter SE-metoden. Prosjektnavnet står for kunnskap, læring og arbeidsinkludering. Det var en del av et nasjonalt forsøk med mål om praksis- og kunnskaps utvikling i NAV-kontoret. Formålet var blant annet å undersøke om SE kunne inkludere flere brukergrupper med sammensatte bistandsbehov i arbeid, utdanning og sosialt felleskap. Dessverre var dataene fra spørreundersøkelsen til arbeidssøker i utprøvingen mangelfull og kunne derfor ikke brukes til å evaluere om SE-metoden førte til at flere personer kom i jobb. Selv om flere personer i testgruppen kom i arbeid enn i kontrollgruppen, kunne ikke disse dataene brukes til å evaluere effekten av SE-metoden (Haug, Nilsen, Tangnæs, & Paulsen, 2017)

«Kjerneoppgaver i NAV» var et forsøk som gikk fra 2012 til 2016 i fem ulike NAV-kontorer. Forsøket handlet om å prøve ut om NAV selv kunne gjøre avklaring og oppfølgings tiltak. Forsøket viste at NAV kunne utføre disse tiltakene like bra eller bedre enn eksterne tiltaksleverandører. Dette ga medvind i seilene for utviklingen av egenregi-tjenestene i NAV.

Veilederne i «Kjerneoppgaver forsøker» i NAV var spesialiserte veiledere som utførte den arbeidsrettede oppfølgingen i tillegg til en veileder. Disse veilederne utviklet seg i løpet av forsøket til å bli jobbspesialister som jobbet etter SE. Vanlige arbeidsplasser ble brukt til avklaring og oppfølging, og det gjorde at NAV fikk bedre kunnskap og tettere bånd til arbeidsgivere (AFI-rapport 2016- 05, 2016).

I 2017 kom rapporten: «Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: Systematisk oversikt» (Nøkleby, Blaasvær, & Berg, 2017). Undersøkelsen er en litteraturstudie hvor 38 studier ble systematisk undersøkt. Rapporten undersøkte effekten av SE og IPS for personer med nedsatt arbeidsevne. Studiet gir også en vurdering av muligheten for å overføre forskningsfunnene til Norge. Rapporten sier at trenden er at SE får flere personer med bistandsbehov i jobb. Samtidig skriver de at de har lav tillit til dokumentasjonen fordi studiene som omhandlet SE var små og resultatene kunne ikke slås sammen statistisk. Det er derfor lav tillit til om tiltakene har effekt (Nøkleby, Blaasvær, & Berg, 2017).

Etter etableringen av Utvidet oppfølging i 2017 har det blitt gjennomført flere studier som sammenligner effekten av SE og andre tiltak som NAV bruker for å hjelpe sin brukergruppe. En av disse studiene er dokumentert i rapporten fra «Oppfølgingstiltak i og utenfor NAV - Ulike veier til arbeidsinkludering?» fra 2019. Rapporten inneholder en omfattende evaluering av 6 ulike arbeidsrettede tiltak, med både kvantitative og kvalitative metoder, i tillegg til en litteraturstudie (Proba, 2019).

Forskerne forsøkte å undersøke hvorfor tiltakene hadde en effekt, men de klarte ikke finne en entydig forklaring. Rapporten indikerer at andre kjennetegn ved tiltakene, for eksempel egenskaper ved jobbspesialisten eller relasjonen mellom jobbspesialisten og deltager, kan være viktigere enn selve metoden som blir brukt. Videre beskriver rapporten relasjonen

mellom veileder og deltager som avgjørende, uavhengig av hvilken metode som blir brukt (Proba, 2019).

Det har også blitt forsket mer på hvordan jobbspesialister i NAV faktisk jobber og hvordan de tar i bruk metoden. Et eksempel på dette er undersøkelsen «Innføringen av jobbspesialister ved NAV-kontorene i Tromsø og Harstad», som ble gjennomført fra 2017 til 2019 og rapporten ble publisert i 2020 (NORCE 1-2020, 2020) .

Gjennom fokusgruppeintervjuer med jobbspesialister og individuelle intervjuer med deltakere og jobbspesialister, samt en longitudinell spørreskjemaundersøkelse som ble avsluttet høsten 2020, konkluderte forskerne med at jobbspesialisten gjorde en god jobb med å bygge relasjon til deltager og arbeidsgiver. Men oppfølgingen på arbeidsplassen var ikke tilstrekkelig, og jobbspesialisten klarte derfor ikke å oppnå et langvarig arbeidsforhold for deltager (NORCE 1-2020, 2020).

Gjennomgangen av tidligere forskning viser at effekten av SE ikke har vært betydelig større en med andre tiltak. Utfordringen med studiene som til nå er gjort av SE er begrenset til evalueringstudier gjennomført som såkalte randomiserte kontrollerte forsøk (RCT-er). Det kan argumenteres for at kunnskap frembrakt gjennom RCT-er blir noe utilstrekkelig for å få svar på de mange komplekse spørsmålene rundt implementering av SE. Spørsmål om hvilke effekter IPS/SE kan ha for arbeidstilknytningen til en så sammensatt gruppe, bør ikke ene og alene basere seg på RCT-er av slike tiltak. Det kan i verste fall bidra til enkle politiske løsninger på kompliserte utfordringer (Dahl & Lima, 2022). Dahl og Lima påpeker at deres og andres forskning tyder på at det kan være utfordrende å innføre og benytte SE i NAV for personer med nedsatt arbeidsevne (2022). God implementering av SE kan påvikes av jobbspesialistens kompetanse og deltagers utfordringer (Bråthen & Dahl, 2022). I sin kronikk skriver Spjelkavik og Wangen at mye som tyder på at kvaliteten på SE svikter når det gjelder det langsiktige relasjonsarbeidet med arbeidsgiver og andre aktører på arbeidsplassen.

Videre påpeker de årsaken til at jobbspesialisten ikke lykkes med deltageres jobbfastholdelse er at de har glemt «train»-elementet. Derfor må jobbspesialisten utvikle teknikker for jobbfastholdelse og karriereutvikling (Spjelkavik & Wangen, 2021).

2.3 Forskning på karriereveiledning og jobbspesialister

Jeg fant kun en forskningsrapport som omhandlet karriereveiledning for NAV-brukere og jobbspesialister i NAV, utgitt i 2019. Rapporten var et samarbeidsprosjekt mellom NAV Vest-Viken, Buskerud fylkeskommune ved Karriere Buskerud og Universitetet i Sørøst-Norge. Forskingen besto av 4 selvstendige prosjekter på 4 ulike NAV kontorer med 4 forskjellige forskningsspørsmål. Et av prosjektene hadde som mål å se på karriereveiledning og arbeidsinkludering, med fokus på samarbeid med jobbspesialisten. I rapporten trekkes det frem av NAV og Karrieresenterne har sammenfallende samfunnsoppdrag, men at fokuset i karrieresenteret er på å synliggjøre muligheter og drømmer, mens i NAV er målet å få folk raskt i arbeid. Veiledningen som blir gitt av personer ansatt i NAV, vil være begrenset til hva som er mulig ut ifra de lover og regler som NAV er satt til å forvalte (Kjærgård R. , et al., 2019).

Konklusjonen for prosjektet i Ringerike er at jobbspesialisten hadde stor nytte av å ha fellessamtaler med karrieresentrene, og de anbefaler å etablere dette som et tilbud i karrieresenterets portefølje. Prosjektet skulle se på samarbeidsformer mellom NAV og Karrieresenteret og var ikke et prosjekt for å undersøke jobbspesialistens karriereveiledningspraksis (Kjærgård R. , et al., 2019).

Karriereveiledning er kort nevnt i rapporten «Veier mot målet - arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming» Selv om målgruppen i denne rapporten er personer med utviklingshemming, belyser den forståelsen og forholdet mellom karriereveiledning og jobbspesialistens oppgave. AFI skriver at karriereveiledning vurderes som en prosess adskilt fra SE-prosessen. Rapporten beskriver en karriereveileder som en person som bruker sine

verktøy til å bestemme hvilke jobber og yrker som vil passe til den enkelte (AFI-Rapport 04-2019, 2019, s. 42).

Dette underbygges også i en annen rapport, hvor det står: Erfaringer i SE viser at karrierevektøy kan ha sin plass i yrkeskartlegging og karriereplanlegging, men for at det skal være hensiktsmessig, bør det skje parallelt med enten en jobbsmak eller en metodisk arbeidsutprøving (AFI-Rapport 04-2019, 2019, s. 42). Det er et viktig poeng i SE at arbeidssøker kommer seg raskt ut på arbeidsplassen spesielt i forhold til grupper som utviklingshemmede eller andre som lærer best gjennom konkrete handlinger. Det vektlegges viktigheten av at jobbspesialisten gjennomfører karriereveiledningen sammen med sin arbeidssøker, og at dette handler om å kartlegge arbeidssøkerens interesser, ferdigheter og ressurser. Samtidig er en viktig del av karriereveiledningen innen SE å kartlegge og undersøke arbeidsgivere og hvilke krav de stiller i ulike jobber. Etter dette kan arbeidssøkeren prøve ut ulike jobber før han eller hun tar en beslutning om videre jobbvalg (AFI-Rapport 04-2019, 2019).

2.4 Oppsummering av kapitlet

Hensikten med dette kapitlet har vært å gi en oversikt over tidligere forskning på SE og hva den har handlet om. I tillegg var det viktig for meg å vise at selv om karriereveiledning er en oppgave som jobbspesialisten skal gjøre, har det vært gjort lite forskning og undersøkelser av hvordan dette blir gjort.

Ved presentasjon av min oppgave på 80% seminaret, fikk jeg tilbakemelding om at temaet var både relevant og viktig. Det er behov for mer kunnskap om karriereveiledning i NAV, og hvordan det nå utøves av veiledere og om jobbspesialister. Min oppgave vil bidra til å undersøke jobbspesialistens karriereveiledningspraksis og vil bidra med informasjon om hvordan det går med implementeringen av kvalitetsrammeverket i NAV. Jeg har tro på at mitt prosjekt vil være nyttig som et bidrag til utviklingen av karriereveiledning i NAV.

3. TEORI

I dette kapitlet vil jeg beskrive den teorien som vil belyse mine funn. Jeg har valgt å bruke de overordnede karriereteoretiske paradigmene som teoretisk fundament, og har valgt å ikke referere til bestemte teoretikere. Å bruke de karriereteoretiske paradigmene som teoretisk fundament gir en overordnet og helhetlig forståelse av karriereveiledning som fagfelt, og jeg unngår å begrense analysen til bestemte teorier. I tillegg gir paradigmene en ramme for å analysere og sammenligne ulike praksisformer innen karriereveiledning.

Karriereveiledning er ikke et nytt begrep eller fag, det har eksistert som fagfelt siden 1900-tallet. Målet og hensikten med karriereveiledning har alltid vært å bidra til samfunnets utvikling og enkeltindividets plass i samfunnet (NOU 2016: 7, 2016, s. 21). Utviklingen av karriereveiledning som fagfelt har vært påvirket av samfunnets utvikling og politiske satsninger på utdanning og arbeid. Konteksten, målet og innholdet har endret seg over tid. I korthet kan man si at karriereveiledning skal bidra til befolkningens deltagelse i utdanning og arbeid (NOU 2016: 7, 2016, s. 22).

Jeg skal videre beskrive hvordan karriereveiledning har utviklet seg i ulike epoker av samfunnet. Det har vært ulike praksisformer i karriereveiledningens historie, og disse praksisformene har bygget på ulike antagelser som er nyttige å ha med seg (Haug E. H., 2016). Savickas (2015) presenterer tre paradigmer som har vært sentrale i karriereveiledningsfeltet. Han kaller de for vocational guidance, career development og life design. Jeg velger å omtale disse som matching, læring og utdanning og life design.

3.1 Matching-paradigmet

Dette paradigmet omtales som det første innen moderne karriereveiledningen, det oppsto rundt 1900 og verden var på vei inn i andre verdenskrig og industrialiseringen av samfunnet var godt i gang. Karrierevalget eller valg av sin karriere var en enkeltstående hendelse, og det

var derfor viktig at det ble så riktig som mulig både for personens og samfunnets beste.
(Haug E. H., 2018)

Den første boken om karriereveiledning kom ut i 1909 og var skrevet av Frank Parsons (1909). Metodene og fremgangsmåtene for å ta karrierevalget skulle være så vitenskapelig som mulig. Veileder skulle gjennom en nøye og analytisk tilnærming kunne gi et troverdig svar på hvilke yrker eller arbeid som kunne passe personen. Ved hjelp av en nøye og vitenskapelig tilnærming skulle veileder kunne gi et troverdig svar på hvilke yrker som passet den enkelte (Savickas, 2012). Det ble etter hvert utviklet vitenskapelige tester og psykomotoriske verktøy for å gjøre innsamlingen av data mer presis (Fiske & Berge, 2011). Matching paradigmet ble utviklet, hvor fokuset var å matche rett person til rett jobb, og det ble lagt stor vekt på kartlegging av veisøkers evner og interesser. Arbeidet skal finne den rette arbeideren, og arbeideren skal finne det rette arbeidet (Kjergård, 2018, s. 23). Ut ifra en nøye kartlegging av veisøkers evner og interesser skulle veisøker matches til en jobb (Kjergård, 2018). Den første formelle definisjonen på karriereveiledning springer ut fra dette paradigmet og lyder som følger:

Vocational and educational guidance is a scientific and continuing process whereby individuals are tested, measured, and evaluated, then advised concerning the lines of work and endeavor wherein their development is likely to be greatest (Payne, 1923, s. 104).

Innen dette paradigmet var karriereveiledningens hovedhensikt å avdekke individuelle trekk og faktorer som kunne hjelpe den enkelte med å finne en god match til ulike utdannings- og yrkesområder (Haug E. H., 2016, s. 51). I dette paradigmet hadde veilederen ansvaret for å gjennomføre en grundig undersøkelse og komme med løsningen på karrierevalget, ved å finne eller avdekke grunnlaget for det riktige valget (Haug E. H., 2016). Hovedessensen fra dette paradigmet er at det krever en aktiv veileder med ansvar for å finne riktig match mellom person og yrke.

3.2 Lærings- og utviklingsparadigmet

Etter at Matching-paradigmet hadde dominert en stund, ble det utfordret av nye tanker og metoder. Dette skyldtes at verden begynte å endre seg. Andre verdenskrig var over, og arbeidsmarkedet var opptatt av å effektivisere og rasjonalisere ved å spesialisere arbeidsoppgaver. Dette førte til at arbeidsmarkedet besto mer og mer av byråkratiske organisasjoner. Arbeidstakere var opptatt av å klatre i hierarkiet og ta valg som gjorde at de ble værende og forfremmet. Metodene som karriereveiledning hadde benyttet, ble sett på som mindre effektive etter hvert som de skulle veilede folk i det nye byråkratiske arbeidsmarkedet (Savickas, 2012).

De nye metodene som oppsto, hadde det til felles at de fokuserte på hvordan individet utviklet sin karriere gjennom livet. Paradigmet hadde to sentrale teoretiske komponenter eller utgangspunkt. Det ene var det humanistiske eller personsentrerte, og det andre var at karrierevalg ble sett på som en livslang utviklingsprosess (Haug E. H., 2018).

Denne personsentrerte tilnærmingen har stor tro på menneskets evne til å utvikle seg i en positiv, konstruktiv, kreativ og pro-sosial retning under gitte omstendigheter og betingelser. Retningen fremhever at veileders grunnholdning har stor innvirkning på veiledningens kvalitet og utfall. Videre er det viktig at veisøker blir sett på som ekspert på sitt eget liv, da dette vil optimalisere utviklingspotensialet (Haug E. H., 2018).

Den andre komponenten i denne tilnærmingen er forståelsen av at karriereutvikling skjer gjennom hele livsløpet og involverer mange karrierevalg som varierer i innhold og alvorlighetsgrad avhengig av hvor man er i livet. I løpet av livsløpet inntar man også ulike roller, for eksempel som barn, forelder, student og arbeider, hvor noen roller vil være mer fremtredende enn andre i ulike epoker av livet (Haug E. H., 2018).

I dette paradigmet blir karriereutvikling sett på som en læringsprosess hvor skolen er en sentral arena for læring. Veileders rolle er å være en lærer og en fasilitator, ikke en ekspert som tidligere (Haug E. H., 2016; Savickas, 2012). Karriereveiledningsprosessen begynner med å kartlegge situasjonen og utviklingsstatus, orientere seg om utfordringene og identifisere ferdigheter som trengs og til slutt utvikle manglende ferdigheter (Haug E. H., 2016).

Utfordringen ble etter hvert at det ble vanskelig å operere med en universell normalbeskrivelse av hvordan rekkefølgen på livshendelser og karriereutvikling foregikk i befolkningens liv. Det ble opp til hver enkelt å skape sin unike karrierenarrativ. Som følge av dette vokste det frem nye metoder og et nytt paradigme (Haug E. H., 2016; Savickas, 2012)

3.3 Life design-paradigmet

Oljekrisen i 1973 førte til store samfunnsmessige endringer, sammen med en digital revolusjon, globalisering, og stadig endrede kompetansebehov. Livsførselen og rekkefølgen på hvordan man levde livet, endret seg. Tidligere fulgte de fleste en standard rekkefølge på livshendelser, som for eksempel barn, ungdom, student, etablere seg og bli eldre. Rekkefølgen ble ufrivillig stokket om på for noen, mens andre valgte å stokke om rekkefølgen selv. Individet fikk muligheten til å velge rekkefølgen på sine livshendelser, og det førte også til at individet måtte ta mange flere valg enn tidligere. Individet måtte i større grad være i stand til å skape sin egen karrierehistorie. Den universelle normalbeskrivelsen av virkeligheten fantes ikke lenger, og det ble derfor nødvendig for mennesker og konstruere sin egen virkelighet (Haug E. H., 2016, s. 25). Uten firmaet eller jobben som kunne fortelle historien om deg og den universelle normalbeskrivelsen, ble ansvaret for å fortelle historien opp til individet. Funksjonen som organisasjoner og arbeidsgivere tidligere hadde med å skape mening og gi tilhørighet, forsvant og måtte nå erstattes av individets livshistorie. Individet må selv kunne fortelle en historie som skaper identitet og fører vedkommende videre inn i fremtiden (Norendal, 2018). Individet har nå større ansvar for å kunne rettfærdiggjøre sine egne valg gjennom livet, i motsetning til det første paradigmet, der karriereveileder hadde hovedansvaret for veiledning og beslutninger (Savickas, 2012).

De samfunnsendringene som skjedde, hadde også en påvirkning på karriereveiledningsfeltet. De gamle metodene innen karriereveiledning ble ikke lenger ansett som tilstrekkelige, på grunn av endringer i samfunnet. Derfor ble det løftet frem andre teorier som hadde som likheter og fellestrekk at de skulle: To prompt meaningful activities that further self making, identity shaping, and career constructing (Savickas, 2012, s. 15).

Dette kan oppnås gjennom å dekonstruere negative narrativer og erstatte dem med tanker og historier som kan hjelpe veisøkeren å møte utfordringer eller komme videre i livet. Veilederen skal hjelpe veisøkeren til å utvikle historien om sitt liv ved å skape forbindelser mellom individets nåtid, fortid og fremtid (Haug E. H., 2016, s. 25). I denne veiledningen legges det ikke vekt på å reflektere over hva som skjedde, slik som utviklingsparadigme, men heller på refleksivitet. Ved refleksivitet tar man seg tid til å undersøke før man handler (Savickas, 2012).

Metodene som brukes tar utgangspunkt i individets fortid for å skape styrker for fremtiden. De er spesielt egnet når veisøker ønsker eller trenger å konstruere en karriere, og når temaene handler om overganger, veiskiller eller valg. I et arbeidsliv hvor endringer skjer kontinuerlig, oppstår valgsituasjoner hele tiden og det blir vanskelig for individet å navigere. Hovedutfordringen for arbeideren blir derfor ikke å finne ut hvordan man skal utvikle karrieren, men heller hvordan man skal håndtere den (Savickas, 2012). Karrieren må håndteres gjennom hele livet, og derfor blir karriereveiledningens oppgave å hjelpe individet med å utvikle karrierekompetanse for å selv kunne være ekspert på sin egen karriere (NOU 2016: 7, 2016).

3.4 Supported Employment

Femtrinnsprosessen er dokumentert i det som omtales som Verktøykassen, som er utarbeidet av European Union of Supported Employment. Hensikten med verktøykassen er å bidra til at utførelsen av metoden blir kvalitativ god og at det finnes tilgjengelig opplæringsmateriell. Før jeg presenterer de fem trinnene, skal jeg presentere de etiske retningslinjene som skal følges på alle trinn i prosessen (EUSE, 2010).

3.4.1 Etiske retningslinjer

Femtrinnsprosessen omfatter åtte etiske prinsipper: verdighet, individuell tilnærming, selvbestemmelse, informert valg, brukermedvirkning, konfidensialitet, fleksibilitet og tilgjengelighet. Prosessen og arbeidet skal utføres på en måte som sikrer deltagers verdighet. Samtidig må deltagers personopplysninger behandles konfidensielt. Hvis opplysninger skal videreformidles til arbeidsgiver eller andre samarbeidspartnere, må det avtales med deltageren på forhånd (EUSE, 2010).

Prosessen skal være individuelt tilpasset fordi hvert enkelt menneske er unikt med egne interesser, preferanser, forutsetninger og bakgrunn. Prosessen skal være fleksibel og tilpasses hver enkel deltager og deltagers behov for hjelp. Deltager må ha muligheten til å uttrykke sine ønsker og preferanser når det gjelder arbeid. Det er deltageren som skal bestemme over sitt eget liv og sin egen jobbsituasjon. Deltager skal ha muligheten til å utvikle sine jobbmuligheter og fremtidsplaner. Prosessen skal hjelpe deltager til å velge riktig jobb ut fra sine forutsetninger og arbeidsplassens krav. Dette skal deltager få mulighet til gjennom tydelig veiledning og tilpasset informasjon. Deltageren må kunne ta valg og kjenne konsekvensene av sine valg. Videre må deltageren være involvert i sin egen prosess. Dette betyr at deltageren er involvert i planleggingen, utviklingen og evalueringen av prosessen mot målet. Tilgjengelighet er det siste prinsippet, som handler om at tjenesten må være tilgjengelig, og lokalene som brukes til tjenesten må være universelt utformet (EUSE, 2010, s. 12-13)

3.4.2 Femtrinnsprosessen

Jeg vil først nevne de fem elementene i femtrinnsprosessen før jeg presenterer dem mer inngående. De fem trinnene er ikke ment å være en oppskrift som skal følges trinn for trinn, men heller en prosess som man kan jobbe ut ifra (Frøyland, 2019).

Prosessen ser ut som følger:

- Innledende kontakt og samarbeidsavtale
- Yrkeskartlegging og karriereplanlegging
- Finne en passende jobb
- Samarbeid med arbeidsgiver
- Opplæring og trening på eller utenfor arbeidsplassen (EUSE, 2010)

Innledende kontakt og samarbeidsavtale

Den innledende kontakten starter ved det første møtet mellom jobbspesialisten og deltageren. Hensikten med dette møtet er å gi deltageren tilstrekkelig informasjon for å kunne ta et informert valg om han eller hun ønsker å benytte seg av tjenesten. Samarbeidet med jobbspesialisten skal være basert på frivillighet, og det er viktig at deltager faktisk opplever at han eller hun kan takke nei. Det første møtet skal også gi jobbspesialisten informasjon om deltageren ønsker å komme i arbeid eller motta karriereveiledning (EUSE, 2010).

Denne fasen kan beskrives som en overgangsprosess fra arbeidsløshet til arbeid eller fra skjermet til lønnet arbeid (EUSE, 2010, s. 57) Deltageren skal forberedes til å bli arbeidssøker, og det er viktig å bygge opp et positivt syn på det å være arbeidstaker. Det er viktig at jobbspesialisten møter deltager på en måtesom legger grunnlaget for et tillits- og respektbasert forhold. Det er viktig å gjøre den innledende kontakten god og investere i den, fordi det vil gjøre de neste trinnene enklere (EUSE, 2010).

Yrkeskartlegging og karriereplanlegging

Yrkeskartleggingen i SE ble etablert som verktøy for personer med funksjonsnedsettelse, med formålet om å gi dem muligheten til å ta egne valg basert på deres interesser, jobbønsker og ferdigheter. Dette verktøyet ble etablert som en motreaksjon til de tradisjonelle testprosedyrene innen rehabiliteringsinstitusjoner som ble gjennomført i skjermede omgivelser, hvor deltageren ble presentert løsninger av en ekspert, slik som i Matching-paradigmet. Det er derfor ikke meningen at dette trinnet skal foregå på denne måten (EUSE, 2010).

Yrkeskartleggingen i SE skal hjelpe deltageren med å bli klar over sin kompetanse, og den skal også bidra til at deltageren blir bevisst på hva han eller hun kan komme til å trenge av hjelp i ulike arbeidssituasjoner. Yrkeskartlegging i SE er en mer dynamisk, levende og kreativ prosess som inkluderer flere verktøy enn tradisjonelle møter. Kartlegging gjennom aktiviteter anses å være sentrale for å bistå arbeidssøkeren med å identifisere sine mål, ønsker og preferanser (EUSE, 2010, s. 71) Jobbspesialistens rolle er å hjelpe deltageren med å ta styring i sin egen karriereplanlegging. Deltager skal bli klar over mulighetene og hindringene som arbeidslivet kan by på. Det er viktig at deltageren er aktiv og gis muligheten til å være det (EUSE, 2010).

Selv om det er viktig med en grundig kartlegging, er det ikke nødvendigvis slik at jobbspesialisten trenger å vite «alt». EUSE omtaler for eksempel arbeidserfaring som gammel informasjon, og hovedvekten bør ikke ligge der og i hvert fall ikke komme i veien for nye muligheter (2010). Nye muligheter ligger i arbeidssøkers ønsker for fremtiden. Det er arbeidssøkerens mål for sin karriere og jobb som bør være styrende for prosessen videre. Når relevant informasjon er hentet inn, går man over til å planlegge hva som skal være realistiske mål for arbeidet. For å finne ut av dette kan det være nødvendig å undersøke ulike jobber ved hjelp av arbeidstrening, jobbsmak, bedriftsbesøk eller hospitering. Etter kartleggingsarbeidet avtaler deltageren og jobbspesialisten en strategi for hvordan de skal gå

frem for å finne en passende jobb, og avtaler hvilke hjelp og støtte deltageren trenger i denne prosessen (EUSE, 2010).

Finne en passende jobb og samarbeid med arbeidsgivere

Trinn tre og fire i prosessen dreier seg om å etablere kontakt og samarbeide med arbeidsgivere. Disse trinnene er slått sammen i Verktøykassen, og jeg vil derfor omtale dem samlet her (EUSE, 2010). Målet er å finne en jobb som passer deltakerens behov og ønsker samtidig som arbeidsgiveren får en ressurs som dekker deres behov. For å oppnå en vinn-vinn-situasjon for begge parter, er det avgjørende at jobbspesialisten og deltakeren tar seg tid til å bli kjent med arbeidsgiverens behov og forventninger. Jobbspesialisten må arbeide like systematisk med å finne informasjon om arbeidsgivere som hun eller han gjorde med å kartlegge deltakeren (EUSE, 2010).

Jobbsnekring er en metode som ofte blir omtalt og anbefalt innenfor SE. Det går ut på å tilpasse en stilling til deltakerens behov og evner. Gjennom kartlegging av arbeidsplassen og arbeidsoppgavene kan jobbspesialisten foreslå å sette sammen enkelte delprosesser eller arbeidsoppgaver for å skape en tilpasset stilling. En ulempe med jobbsnekring er at jobben kan være midlertidig, og muligheten for utvikling kan være begrenset. Ofte er oppgavene knyttet i en slik stilling enklere oppgaver som ikke bidrar så mye til verdiskapning i bedriften, og de kan derfor bli fjernet når økonomien ikke går bra (EUSE, 2010).

Arbeidsgiveren er en viktig aktør i prosessen, og jobbspesialisten må henvende seg på en profesjonell og ordentlig måte. Arbeidsgivere som ikke har inkludert personer i arbeidslivet tidligere, vil kunne trenge hjelp fra jobbspesialisten til å tenke gjennom hvordan dette kan gjøres. Jobbspesialisten må også kunne svare på hvordan ulike utfordringer eller funksjonsnedsettelse vil kunne påvirke deltakerens arbeid, og hva som kan gjøres for å tilrettelegge eller løse dette. Dette kan omfatte om arbeidstid, arbeidsvilkår, opplæringsmuligheter, tilrettelegging og hjelpemidler (EUSE, 2010).

Opplæring og trening på/eller utenfor arbeidsplassen

Den femte fasen i SE handler om opplæringen og treningen på arbeidsplassen. Målet er at deltager skal følger vanlige opplæringsprosesser for nyansatte. Jobbspesialisten kan være en pådriver for at opplæringen gjennomføres og en ekstra støtte for deltager og arbeidsgiver hvis noen ting blir utfordrende eller tidkrevende. Det kan omfatte oppfølging av sosiale ferdigheter, hjelp til å finne og etablere en mentor, assistanse med å omgås kollegaer og læring om hvordan man sier ifra ved fravær. Det er også viktig å følge opp muligheter og hjelpe arbeidssøkeren med å diskutere videre karriereutvikling med arbeidsgiveren (Frøyland, 2019).

Det er viktig å fortsette å fokusere på karriereutvikling etter at deltageren har begynt i jobben. Bistanden som gis etter jobbstart, bør ha et utdanningsperspektiv heller enn et omsorgsperspektiv. Det kan dreie seg om hvordan deltager kan utvikle og håndtere sin karriere på arbeidsplassen, samarbeid med kollegaer og forholde seg til dem. Personlig utvikling er viktig, og det er ikke alltid arbeidsgiveren følger opp dette (EUSE, 2010).

Når deltager har lært seg alle arbeidsoppgavene, utviklet sine ferdigheter og bygget opp gode relasjoner på arbeidsplassen, kan jobbspesialisten gradvis redusere kontakten. Dette må avtales tydelig med både arbeidsgiver og deltager. Livslang læring, karriereutvikling og progresjon på arbeidsplassen bør være en integrert del i SE (EUSE, 2010).

4. METODE

I en masteroppgave er det viktig å vise både hva som er undersøkt, men også å forklare metodene som ble brukt for å samle og analysere dataene. I dette kapitlet vil jeg derfor beskrive hvordan jeg gikk frem for å samle og analysere dataene.

Enkelt sagt er metode den fremgangsmåten vi velger for å innhente og etterprøve kunnskap om virkeligheten, med det formålet å besvare spørsmål om hvordan ting henger sammen og teste om våre antagelser samsvarer med våre erfaringer (Thomassen, 2018, s. 63) Metode kan beskrives som de teknikker som brukes for å tilegne seg kunnskap om virkeligheten. Metode fungerer som et hjelpemiddel for å gi en beskrivelse av verden (Jacobsen, 2015). Metode omfatter både hvordan vi samler inn og analyserer dataene våre. Målet med forskningen er å oppnå troverdig og gyldig kunnskap. Imidlertid kan det være utfordrende å oppnå enighet om hvordan verden faktisk ser ut og hvordan vi kan samle inn korrekt informasjon om den. Det er derfor viktig å være åpen om metodene som ble brukt i forskningen, samt å diskutere styrker og svakheter ved disse metodene (Thagaard, 2018).

Før jeg går nærmere inn på metodevalget mitt, vil jeg presentere mitt vitenskapsteoretisk ståsted når det gjelder hva kunnskap er. Hvordan kunnskap defineres og hvordan den oppstår, har stor betydning for hvordan man velger å tilegne seg ny kunnskap, og derfor et det vitenskapelige utgangspunktet viktig å forklare.

4.1 Vitenskapelig utgangspunkt

Vitenskapen er en systematisk utforskning av virkeligheten, og kan sies å være inndelt i to hovedretninger: Positivism og hermeneutikk (også kalt fortolkningsbasert tilnærming). Innen positivismen er fokuset på målbare resultater, gjerne med tall, og at forskeren skal være nøytral og ikke påvirke dataene (Jacobsen, 2015).

Denne oppgaven ligger innenfor den hermeneutiske hovedretningen, og jeg vil derfor forklare litt mer om denne tilnærmingen nedenfor.

4.1.1 Hermeneutikk

Hermenautikke tar utgangspunkt i at det ikke finnes en absolutt sannhet, men at fenomener kan tolkes på ulike måter. Opprinnelig var hermeneutikken knyttet til fortolkning av tekster,

hvor målet for tekstlesingen var å oppnå en gyldig forståelse av teksten. Hermeneutikken gir ikke en bestemt retning for forskningspraksis, men er mest brukt som kunnskapsgrunnlag innen kvalitativ metode og litteraturstudier (Thagaard, 2018).

Hermeneutikken vektlegger at vitenskapen som utforsker den menneskeskapte virkeligheten, er forskjellig fra vitenskapen som studerer den fysiske naturen, slik positivismen gjør. Hermeneutikken søker å forstå og få innsikt i menneskelige ytringer, som for eksempel språklige uttrykk, kulturuttrykk, handlinger, historiske hendelser og lignende (Thomassen, 2018, s. 45).

Hermeneutikken begynte som en lære om fortolkning av tekst, men har i dag utviklet seg til en allmen teori om fortolkning og forståelse. Å forstå noe vil alltid kreve en viss grad av fortolkning (Thomassen, 2018).

Hvordan jeg utvikler kunnskap og forståelse om fenomenet karriereveiledning, henger sammen med hvilke erfaringer og forforståelser jeg har med meg fra tidligere (Bergstrøm & Boreus, 2005, s. 25). Gjennom å få innsikt i nye erfaringer, utvides min forståelse av fenomenet. Innen hermeneutikken omtalt dette som den hermeneutiske sirkel. Den hermeneutiske sirkelen beskriver hvordan kunnskap utvikles fra en litteraturstudie. Gjennom lesing og analyse utvides min forståelse hele tiden i en pendling mellom tekst og en suksessivt utvidet forståelse av innholdet. Dette er en sirkulær prosess som starter med en forforståelse, og som ved videre utforskning og lesing vil medføre et høyere innsiktsnivå og stadig mer dekkende helhetsforståelse av innholdet (Befring, 2015, s. 89).

4.1.2 Sosialkonstruktivismen

I tillegg til det hermeneutiske kunnskapssynet har jeg også med meg et sosialkonstruktivistisk kunnskapssyn. Dette er et vanlig kunnskapssyn når det kommer til å forstå sosiale utfordringer. Sosiale problemer blir betraktet som sosialt konstruert (Jacobsen

2015, s 181). Sosialkonstruktivismen betyr at vi forstår virkeligheten som sosialt konstruert, og ikke som en objektiv realitet. Det vil si at vi ikke kan avdekke eller observere virkeligheten objektivt. Vår oppfatning og forståelse av virkeligheten bli konstruert av språket og den sosiale sammenhengen den står i (Glemmestad, Kleppe, & Frøyland, 2019, s. 58).

Det å stå uten arbeid kan for eksempel være et sosialt problem som kan være forskjellig konstruert av arbeidssøkeren og arbeidsgiveren. For personen som sliter med å få jobb på grunn av helsemessige eller sosiale utfordringer, hvem har da makt til å definere hva det problemet «egentlig» handler om? Er det egenskaper og utfordringer ved individet? Arbeidsmarkedet? Arbeidsgiverne? Politikken på området (Glemmestad, Kleppe, & Frøyland, 2019)?

Sosialkonstruktivisme som samfunnsvitenskapelig tenkemåte vektlegger den gjensidige påvirkningen mellom samfunnssystemer og individer, og hvordan mennesker både påvirker og blir påvirket av sine omgivelser. Måten vi forstår et problem legger føringer for hvordan vi tenker at det bør løses. Det er derfor viktig å dekonstruere problemet og se det fra flere vinkler, slik at vi kan åpne opp for flere løsninger (Glemmestad, Kleppe, & Frøyland, 2019, s. 58).

4.2 Forskningsdesign

Metode handler som sagt om hvordan man innhenter kunnskap. Som metode for undersøkelsen av min problemstilling har jeg valgt et kvalitativt forskningsdesign. Den kvalitative forskningsmetoden kjennetegnes av en fleksibel datainnsamling. Dataene som samles inn kommer i form av ord, setninger og/eller fortellinger. Utvalget er som regel lite og krever mye bearbeiding av data etter innsamlingen. Målet for de kvalitative metodene er dybdekunnskap (Jacobsen, 2015).

Kvalitativ forskning er best egnet når man skal hente inn data i form av ord og ikke tall. Den er best egnet når undersøkelsen har som formål å avklare hva som ligger i et fenomen og gå i dybden på fenomenet (Jacobsen, 2015). I min oppgave kan en si at jeg skal se nærmere på fenomenet karriereveiledning i SE. For å undersøke dette har jeg brukt litteratur eller forskningsrapporter som omhandler SE, som datagrunnlag.

Det finnes flere måter å innhente data på innenfor kvalitativ metode. Dette kan gjøres gjennom intervjuer, gruppeintervjuer, observasjon og gjennom søk og studier av faglitteratur. Jeg har valgt det siste. Jeg har hentet inn mitt datagrunnlag gjennom å søke i to databaser hvor det ligger fagartikler og forskningsrapporter. Dette er referert til som litteraturstudie. Noen litteraturstudier er store og tar for seg et tema, og da kan store mengder litteratur bli undersøkt. Dette gjør at man kan undersøke et tema på tvers av flere artikler. Målet med en litteraturgjennomgang er å avdekke ny innsikt om et emne ved å systematisk gjennomgå litteraturen (Aveyard, 2014).

Litteraturstudie handler om å gå systematisk gjennom tidligere publisert forskning innenfor et gitt område og dermed få oversikt over gjeldende kunnskap. Fordi man gjennomgår det som finnes av forskning på området blir forskningen samlet og gjennomgått og slik får man tak i «the big picture». Da kan man i større grad tolke og trekke konklusjoner.

Litteraturstudie er viktig fordi det oppsummerer informasjon på et gitt tema (Befring, 2007). Mitt studie vil naturlig nokk ikke være et fullverdig systematisk studie, men jeg har likevel prøvd å gjøre det så systematisk som mulig (Aveyard, 2014).

Det er hovedsakelig fire typer litteratur som man finner når man gjøre et litteratursøk, skriver Aveyard. Det er: Theoretical, reascherch, practice and policy (Aveyard, 2014).

I dette litteraturstudiet skal jeg begrense mitt søk til «reacherch» litteratur altså forskningsrapporter.

Jeg har ønsket å undersøke min problemstilling og forskningsspørsmål gjennom en litteraturstudie for å se hva ulike rapporter sier om disse temaene. I forhold til at dette er en masteroppgave så er det begrenset med tid og mulighet til å sette seg inn i alt for mange artikler og jeg har derfor valgt å velge ut fem artikler, som vil bli presenter til slutt i dette kapitlet.

4.3 Validitet og reliabilitet

Forskning som skal samle inn empiri må tilfredsstille to krav. Forskningen må være gyldig og relevant også omtalt som valid. Den må også være pålitelig og troverdig, også omtalt som reliabel (Jacobsen, 2015, s. 16). Resultatene av forskning må være relevante og riktige, og som vi kan stole på. Jeg har så langt det lar seg gjøre benyttet meg av en systematisk tilnærming og dokumentert hvordan jeg har gått frem (Aveyard, 2014). Jeg har benyttet meg at data som er fagfellevurdert, det vil si at forskningen allerede er vurdert til å være troverdig og av god kvalitet.

4.4 Etiske overveielser

Vanligvis ved gjennomføring av kvalitativ forskning i form av intervjuer må forskeren tenke mye på oppbevaring og fremstilling av personlig data. I mitt prosjekt er dataene jeg samler inn forventet gjort på en etisk god måte og de er allerede offentliggjort. Den etiske overveielser min blir synlig i utvelgelsen. Jeg som forsker kan velge bort data som ikke passer inn i min forståelse av situasjonen, som forsker har jeg derfor et ansvar for å gjøre utvelgelsen på en etisk god måte (Aveyard, 2014). Prosjektet har som mål å beskrive karriereveiledning i SE. Utfordringen for meg er å se objektivt på dataene og frigjøre meg fra mine egne erfaringer. Ved å fokusere på ulike beskrivelser og tilnærminger av karriereveiledning i SE, mener jeg at jeg i større grad ikke velger ut ensartede data.

4.5 Fordeler og ulemper med foreliggende data

En fordel med foreliggende data er at jeg ikke trenger å søke om tillatelse fordi litteraturen jeg søker i allerede er publisert og offentlig. Jeg trenger derfor heller ikke tenke på oppbevaring av personlig informasjon.

Ulempene ved å bruke foreliggende data er at en ikke får hatt sin egen vinkling, men er avhengig av den vinklingen forfatteren har brukt. En annen ulempe ved litteraturstudie kan være at man kun samler inn litteratur som underbygger sitt syn eller påstand også omtalt som: Cherry-picking (Aveyard, 2014). Jeg har vurdert faren for dette som lav i dette prosjektet fordi jeg ikke har en hypotese jeg ønsker bekreftet eller avkreftet, kun et mål om oversikt og beskrivelser.

4.6 Søkemotor

Jeg har valgt å bruke Oria da dette er en søkemotor jeg er godt kjent med og som inneholder mye litteratur innen dette feltet. Alle søk i Oria kan avgrenses til fagfelleverderte artikler. Dette gjør at jeg ikke trenger å bruke tid på å vurdere kvaliteten på litteraturen jeg finner, da kvaliteten allerede er vurdert, noe som jeg tenker er lurt med tanke på omfanget av denne oppgaven. I tillegg til Oria har jeg brukt Google scholar. Google scholar har vært noe mer utfordrende å bruke synes jeg. Jeg får en del mere treff, men opplever treffene som mindre relevante. Det er heller ikke like enkelt å avgrense seg til fagfelleverdert innhold som i Oria. Jeg har også brukt NAV.no og temaside arbeidsinkludering som utgangspunkt for innhenting av data.

4.7 Søkeprosessen og utvelgelsen

Litteratursøk er en søkestrategi for å innhente og studere litteratur som finnes rundt et tema eller en problemstilling. Fordelen med en systematisk strategi er å se forskningsresultater fra relevante studier om en problemstilling under ett (Aveyard, 2014). I min masteroppgave var

det et mål å kunne se på beskrivelser og tilnærminger av karriereveiledning i forskningsrapporter som omhandlet SE. Jeg skal videre beskrive hvordan jeg har funnet frem til og hvordan jeg har valg ut de rapportene som har blitt mitt datagrunnlag.

4.7.1 Fra 0 til 47

Det første jeg gjorde var å gjennomgå de tidligere søkene jeg hadde gjort i forhold til tidligere forskning. Jeg brukte søkeord knyttet til karriereveiledning, Supported Employment, jobbspesialist, arbeidsinkludering, langtidsledig osv. Jeg valgte å avgrense søket til perioden fra 2017 og frem til nå. 2017 ble valgt som startpunkt ettersom det var da Utvidet oppfølging ble introdusert. Søkeordene og resultatene er presentert i tabellen som finnes som vedlegg 1: Søkelogg. Jeg begrenset søket til norske artikler siden oppgaven fokuserte på tiltaket Utvidet oppfølging som kun eksisterer i Norge. Selv om det kunne vært interessant å sammenligne praksisen til norske jobbspesialister med jobbspesialister i andre land, var dette ikke realistisk innenfor rammen av denne masteroppgaven som har et bredt perspektiv.

4.7.2 Fra 47 til 30

Jeg ønsket ikke å ha 47 artikler som datagrunnlag for min masteroppgave, og gjennomførte derfor en utvelgelses-prosess. Jeg leste igjennom sammendrag og noen ganger innledende kapitler for å undersøke hva rapportene handlet om. Når jeg leste sammendragene valgte jeg ut artikler som omhandlet jobbspesialister, SE og mål om betalt jobb, til neste runde av utvelgelsen. De artiklene som ikke omhandlet dette, ble plukket ut da de ikke var relevante for det jeg ønsket å undersøke. Etter dette raske utplukket satt jeg igjen med 30 artikler.

Artiklene fra det raskt utplukket ble lagret i fulltekst på min PC i en mappe som fikk samme navn som søkeordet. Dette ga god oversikt over «hvor» artiklene kom fra. Noen artikler ble liggende dobbelt, og ble seinere slettet.

4.7.3 Fra 30 til 5

Jeg hadde nå tretti artikler, som fortsatt var et for høyt antall i forhold til omfanget av denne oppgaven. Målet var å komme ned i fire til seks relevante artikler. Jeg lagde meg derfor en tabell med fem kolonner:

Referanse	Hensikt Problemstilling Forskningsspørsmål	Metode	Resultat/Diskusjon Konklusjonen	Egne kommentarer/
-----------	--	--------	------------------------------------	-------------------

De tretti artiklene ble lest i sin helhet, og jeg tok notater fra hver artikkel i tabell, som vist over. Tabellen i sin helhet ligger vedlagt som vedlegg 2. Dette var en tidkrevende, men svært nyttig prosess. Tabellen ga meg en god oversikt over hvilke artikler som inneholdt relevant informasjon i forhold til problemstillingen min.

Det var viktig for meg å unngå å velge artikler som kun argumenterte i en bestemt retning og dermed påvirket resultatet. Som nevnt tidligere var mitt mål ikke å finne et bestemt svar, men å samle ulike beskrivelser. Etter å ha gjennomgått og brukt tabellen til å identifisere rapporter som kunne belyse forskningsspørsmålene mine, valgte jeg ut fem rapporter.

4.7.4 Presentasjon av fem forskningsrapporter

Rapporten «Arbeidsinkludering med arbeidsgiverne på laget» er utgitt av SINTEF i 2019.

Problemstilling: I hvilken grad er det kjennetegn ved målgruppen, kjennetegn ved virksomhetene, eller egenskaper ved arbeidsinkluderingsprosessen som styrker eller begrenser muligheten for sysselsetting i denne gruppen i dag?

Målet med prosjektet var å øke kunnskapen om hva som påvirker arbeidsgivernes muligheter og motivasjon for å inkludere personer som, av helsemessige eller andre grunner, befinner seg utenfor arbeidslivet. Prosjektet har en omfattende datainnsamling basert på både kvantitative og kvalitative data. De finner at det er velvilje blant arbeidsgiver til å inkludere, men at arbeidsgivere også stiller krav til økonomisk kompensasjon og tett

oppfølging fra NAV. Arbeidsgiver sier også at samfunnsansvaret er viktig motivasjon for å inkludere. Arbeidsgiver beskrives som den viktigste inkluderingsaktøren og det er derfor nyttig å vite noe om hva de tenker. Artikkelen er ikke skrevet direkte om jobbspesialister, men har vanlig arbeid som mål slik som SE. Derfor er den et nyttig bidrag (SINTEF 0060 2019, 2019).

Rapporten «Supported Employment for innvandrere med sammensatte bistandsbehov: Håndbok i målgruppespesifikke metoder og verktøy», er utgitt av Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – storbyuniversitet i 2019. Rapporten oppsummerer forskning som foregikk fra 2016 til 2019. Hensikten med prosjektet var å fremskaffe forsknings- og praksisbasert kunnskap om bruk av tilnærmingen SE i kvalifiseringstiltak for innvandrere. Rapporten er skrevet som en Håndbok for jobbspesialister som jobber etter femtrinnsprosessen, men med innvandrere som målgruppe. Rapporten gir godt innsyn i praksisbasert kunnskap og er slik sett en nyttig kilde (AFI-rapport 08-2019, 2019).

Rapporten «Forskningsrapport Karriereveiledning for NAV-brukere: Hvordan kan NAV og karrieresentre samarbeide om karriereveiledning?» Rapporten er utgitt i 2019 og består av fire ulike selvstendige forskningsprosjekter som foregikk fra 2017 til 2018. Kapittel to og fire er ikke tatt med som datagrunnlag fordi disse kapitlene handler om andre prosjekter som ikke var relevant for å svare på problemstillingen min. Fokuset i det utvalgte prosjektet i denne rapporten, har vært på brukermøtene. I et av de i alt fire prosjektene var overskriften: Karriereveiledning og arbeidsinkludering, med fokus på samarbeid med jobbspesialister. Følgende problemformulering var valgt: Prosjektet skal prøve ut ulike samarbeidsformer mellom karrieresenteret og jobbspesialisten, med fokus på når i SE-metodikken det er hensiktsmessig med veiledning fra karrieresenteret som kan føre til at brukere kommer ut i lønnet arbeid. Dette var den eneste rapporten og forskningen jeg fant som eksplisitt inneholdt karriereveiledning og jobbspesialister, derfor var rapporten veldig relevant for mitt prosjekt (Kjærgård, et al., 2019).

Rapporten «Jobbspesialister i NAV: Følgeforskning på implementering av oppfølgingstjenester i egenregi» er utgitt av NORCE i 2020. Dette er en rapport som oppsummerer forskning som er gjort i 2017 til 2019. Hensikten var å følge implementeringen og effekten av den nye arbeidsmetodikken til jobbspesialisten. Rapporten baserer seg på følgeforskning og det ble gjennomført fokusgruppediskusjoner med jobbspesialister, individuelle intervju med arbeidssøkere, arbeidsgivere og jobbspesialister. Rapporten har som formål å sammenfatte resultatene av implementeringen av SE i NAV gjennom tiltaket Utvidet oppfølging (NORCE 1-2020, 2020).

«Arbeidsinkludering og mentor: Inkluderingskompetanse gjennom samskaping» er utgitt av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i 2020. Prosjektet var ett tre årlig forskningsprosjekt fra 2016 til 2019. Forskningsprosjektets problemstilling var hvordan NAV kan understøtte utviklingen av virksomhetsintern inkluderingskompetanse gjennom å bistå til utvikling av «naturlig bistand». Datagrunnlaget i prosjektet består hovedsakelig av individuelle intervjuer og gruppeintervjuer med NAV ansatte, mentor og arbeidsgivere. Rapporten var relevant da den internasjonale inkluderingslitteraturen er det anbefalt å utvikle naturlig støtte i virksomheten, denne rapporten vektlegger dette, samtidig som den omhandler SE og er derfor relevant som mitt datagrunnlag (AFI-RAPPORT 2020 - 01, 2020).

4.8 Bearbeiding og analyse av fem rapporter

Etter at tekstene var valgt ut, gikk jeg over til analysen av de fem utvalgte tekstene.

Dokumentanalyse har lang tradisjon i kvalitativ forskning (Thagaard, 2018, s. 62)

Dokumentanalyse kjennetegnes av at dokumentene eller dataene man bruker som grunnlag, er skrevet for et annet formål. Dokumentanalyse er beskrevet som et godt verktøy for å beskrive et samfunnsproblem. Min problemstilling er av en beskrivende art og det er derfor naturlig å bruke denne type analyse (Bergstøm og Boreus 2005,).

For å analysere de forskningsrapportene jeg har valgt ut, brukte jeg tematisk tekstanalyse. Jeg fulgte tilnærmingen beskrevet av Braun og Clarke, hvor man søker etter gjentatte temaer, fenomener eller mønstre på tvers av flere tekster (Braun & Clarke, 2006). Dette er en induktiv tilnærming der koder og temaer utvikles basert på datamaterialet (Thagaard, 2018).

Jeg valgte å anvende tematisk tekstanalyse for å oppdage nye beskrivelser og identifisere relevante temaer som oppsto naturlig i datamaterialet. Det gir en åpen og fleksibel tilnærming som lar temaene utvikle seg organisk fra dataene selv. Alternativt kunne jeg ha valgt en deduktiv tilnærming der temaene ble definert på forhånd basert på teori, for eksempel de tre karriereveiledningsparadigmene. Da ville jeg sett etter koder som passet inn i disse forhåndsdefinerte temaene (Braun & Clarke, 2006).

Tematisk analyse er en enkel fremgangsmåte som er velegnet for nybegynnere innen forskning. Dette var en av grunnene til at jeg valgte denne metoden. En annen årsak til at jeg valgte tematisk analyse var at den er kompatibel med ulike verdenssyn, inkludert det konstruktivistiske perspektivet som jeg valgte å anvende i denne oppgaven (Braun & Clarke, 2006).

En tredje grunn til at jeg valgte tematisk analyse var dens evne til å oppsummere nøkkelkarakteristikker fra store datasett. Gjennom denne metoden kunne jeg identifisere både likheter og ulikheter, noe som var nyttig for å belyse min problemstilling (Braun & Clarke, 2006).

4.8.1 Analyseprosessen har seks faser.

Den første fasen handler om å gjøre seg kjent med datamaterialet. Jeg gjorde dette ved å lese igjennom alle artiklene og skrive referater. Etter dette hadde jeg begynt å danne meg

noen inntrykk av koder og begynte derfor med fase to som handler om å utarbeide koder (Braun & Clarke, 2006).

Jeg lagde meg en tabell med disse overskriftene:

NAVN	DEL	KODER	TEMA
------	-----	-------	------

Kodene ble utarbeidet med problemstillingen i tankene. Koder er spesifikke, mens temaer ofte er bredere. Etter at datagrunnlaget var kodet, begynte jeg å se etter temaer. Temaene finner man ikke i datagrunnlaget, men temaene lages ved å se om det er grupperinger innenfor kodene. Et tema er ikke en samling av like koder, men en samling av koder med en sentral ide eller konsept. Noen temaer var enkle å finne andre strevde jeg mer med. Så sorteres kodene under passende temaer. Braun og Clark anbefaler at man bruker enten tankekart eller en tabell til denne prosessen (2006). Jeg tok utgangspunkt i tabellen som vist til over.

I den fjerde fasen blir temaene gjennomgått på nytt for å forsikre seg om kvaliteten på temaene. Det kan skje at temaer som er valgt ikke har nok data å støtte seg på, eller at noen temaer viser seg å overlape for mye (Braun & Clarke, 2006). Dette var ikke tilfelle i min prosess.

Den femte fasen i Braun og Clark sin analysemetode handler om å gå igjennom de ulike temaene og se på hva vært enkelt tema handler om helt konkret. Man ser også på hvordan temaene passer til forskningsspørsmålene og definerer i korthet hva hvert enkelt tema omhandler (2006).

Den sjettede og siste fasen handler om å rapportere funn fra analysen (Braun & Clarke, 2006). Dette er beskrevet i neste kapittel av min oppgave.

5. PRESENTASJON OG DRØFTNING AV FUNN

Formålet med denne oppgaven er å belyse hvordan karriereveiledning kommer til uttrykk i SE. Jeg har gjennom et litteratursøk valgt ut fem artikler som jeg mener vil belyse problemstillingen godt. I dette kapitlet presenterer jeg temaene som jeg har identifisert i arbeidet med mine tre forskningsspørsmål. De vil jeg nå gjenta her:

Hvordan beskrives karriereveiledning i SE?

Hvilke ulike tilnærminger til karriereveiledning kan identifiseres i SE?

Hvordan beskrives betydningen av karriereveiledning i femtrinnsprosessen i SE?

For å få kunnskapen om hvordan karriereveiledning kommer til uttrykk i SE, er det nyttig å inkludere teoretiske perspektiver som kan styrke og utvide forståelsen av muligheter og utfordringer som ligger i beskrivelsen. Målet med dette kapitlet er å sette resultatene fra datamaterialet inn i en teoretisk ramme. Jeg har valgt å drøfte mine funn under hvert tema. I neste kapittel følger en oppsummering ifra hvert forskningsspørsmål.

5.1 Begrepet karriereveiledning er lite innarbeidet og kjent

Jeg har forsøkt å innhente rapporter som omhandler karriereveiledning for å kunne belyse min problemstilling. Utfordringen med dette har vært at det var utfordrende å finne rapporter som inneholdt begrepet karriereveiledning. Av de fem rapportene jeg har analysert var det en som ikke inneholdt begrepet. Dette gir et inntrykk av at begreper som karriereveiledning, karrierelæring og karrierekompetanse er sjeldent brukt i SE. Dette funnet stemmer godt med hvordan bruken av karriereveilednings begrepet omtales i NOU 2016: 7, 2016. Bruken av begrepet karriereveiledning har vært uklar og lite brukt i lov eller forskrifter i NAV. Begrepet benyttes i NAV, men bruken har vært til dels uklar og det har vært etterspurt en oppklaring (NOU 2016: 7, 2016). Oppklaringen som hittil er gjort finnes i et internt opplæringsverktøy i NAV kalt Veiledningsplattformen. Plattformen er ikke offentlig utgitt, men er referert til i NOU 2016;7 og beskriver karriereorientert veiledning i NAV slik: Veiledning i NAV må foregå innenfor det som er NAVs samfunnsoppdrag, definert som

«arbeid først». Det betyr at veiledning i NAV vil være orientert mot å legge til rette for raskeste vei til passende arbeid (i tråd med arbeidslinja). Fokus i veiledningen vil være å finne løsninger som både tar hensyn til NAVs rammer og regelverk og den enkeltes behov. En NAV-veileder vil derfor ha en delt lojalitet, både til brukeren og til NAVs samfunnsoppdrag (NOU 2016: 7, s. 178). Kravene til en nøytral veiledning er derfor ikke forenelig med NAVs rammer og regelverk, og derfor omtalt som karriereorientert veiledning i stedet.

Selv om begrepet «karriereveiledning» sjeldent brukes, kan arbeidsrettede tiltak i NAV, som for eksempel «Utvidet oppfølging», være godt egnet til å legge til rette for aktiviteter som fremmer karrierelæring og karrierekompetanse (NOU 2016: 7, s. 178) Imidlertid er det en utfordring at begrepet er lite innarbeidet og kjent, slik som Bakke påpeker i boken «Karriereveiledning for individ og samfunn» (2018). Hun skriver: For at karriereveiledning skal bli et godt verktøy i velferdsmodellen i Norge, bør karrierebegrepet brukes, bearbeides og innarbeides i den norske arbeidskulturen slik at det på sikt konnoterer det som er vanlig, kjent og normalt (Bakke, 2018). Min forståelse av hennes uttalelse er at manglende bruk og bearbeiding av begrepet føre til at karriereveiledning ikke blir et effektivt verktøy. I denne sammenhengen kan det bety at det ikke vil være et nyttig verktøy for jobbspesialister. Dersom karriereveiledning ikke blir nyttig for jobbspesialisten og heller ikke et kjent begrep, vil dette utfordre kvaliteten på karriereveiledningen som skal tilbys av ulike aktører. Et helhetlig system for karriereveiledning krever et helhetlig innhold i tjenesten (NOU 2016: 7, 2016). Et helhetlig innhold i karriereveiledningstjenesten er vektlagt i kvalitetsrammeverket for karriereveiledning, som har blitt lansert som en standard for kompetanse som alle aktører og roller som tilbyr karriereveiledning, bør ha eller besitte. Jobbspesialisten er nevnt som en av aktørene som tilbyr og legger til rette for karriereveiledning og karriereveiledningsaktiviteter (HK-dir, 2022). I lyset av det Bakke skriver, er det en fare for at når begrepet ikke brukes blant jobbspesialister, vil det ikke være et effektivt verktøy for dem.

På den andre siden er det andre godt etablerte begreper i SE, som også er begreper fra karriereveiledningen. Innen metoder fra Matching-paradigmet benyttes begreper som "informerte valg" og "karriereplanlegging" (Haug E. H., 2018). "Informerte valg" er en sentral verdi innenfor SE og bør være gjennomgående i hele prosessen (EUSE, 2010). Videre er "karriereplanlegging" en av fasene i femtrinnsprosessen, og Haug påpeker at dette begrepet også har sin opprinnelse fra metoder innen Matching-paradigmet (2018). Dette viser at begreper fra karriereveiledning er til stede og har en betydningsfull rolle i SE.

I tillegg er karriereveiledning spesifikt nevnt i forskriften for oppfølgingstjenesten i Arbeids- og velferdsetaten (Forskrift om oppfølgingstjenester, 2019). Forskriften fastslår at jobbspesialister skal tilby karriereveiledning, og dette er også spesifikt nevnt i Håndboken for kvalitetsveiledning som ligger på NAVs intranett for ansatte (Stø, Harder, Nyhagen, & Andersen, 2023). Kvalitetsveiledning gjennomføres årlig på alle NAV-kontorer som tilbyr tjenesten «Utvidet oppfølging», og formålet er å sikre at deltagere mottar individuelt tilpasset karriereveiledning med minst mulig kontorbasert veiledning.

Selv om begrepet karriereveiledning er nevnt i de faglige føringene for egenregi og i jobbspesialistens egen håndbok for kvalitetsveiledning, ble begrepet sjeldent brukt i mitt datamateriale. Mangelen på bruk av begrepet betyr ikke nødvendigvis at karriereveiledning ikke utføres, men det kan tyde på at begrepet ikke er tilstrekkelig integrert i faglitteraturen innenfor SE.

Denne observasjonen understreker viktigheten av å styrke bevisstheten og bruk av begrepet karriereveiledning i SE for å sikre en tydelig og enhetlig tilnærming til karriereutvikling og veiledning. En bedre integrering av begrepet i faglitteraturen og praksisen innen SE vil bidra til å styrke kvaliteten og effektiviteten av karriereveiledningstjenestene som tilbys av jobbspesialisten.

5.2 Hoveddelen av kartleggingen utføres i fase to av femtrinnsprosessen

Flere steder i datagrunnlaget beskrives det hvordan jobbspesialisten tar seg tid til å bli kjent med deltageren, enten før eller samtidig med å identifisere hvilke jobber eller arbeidsoppgaver deltager ønsker seg. Det understrekes viktigheten av å prioritere en grundig avklaring i en tidlig fase, basert på deltagers utfordringer og behov. Dette danner grunnlaget for å tilrettelegge for en arbeidsutprøving som matcher brukerens og arbeidsgivers behov (SINTEF 0060 2019, 2019, s. 188).

I andre deler av datagrunnlaget beskrives kartleggingsprosessen som det som gjøres før deltageren starter i arbeidstrening eller jobb. Det nevnes at når kartleggingen er gjennomført og man har blitt kjent med deltager, starter jakten på en passende jobbmatch. Kartleggingen i trinn to av SE blir utgangspunktet for den videre jobbsøkingen og jobbletingen. Det er enighet i datagrunnlaget om at kartlegging og utarbeidelse av yrkesprofilen bør være gjort før kontakt med arbeidsgiver. Selv om det ikke er en spesifikk fase i SE hvor karriereveiledning kan benyttes, ser det ut til at det oftest blir referert til som en aktivitet i fase to.

Et annet funn er at det har utviklet seg en praksis der hoveddelen av kartleggingen utføres i fase to av femtrinnsprosessen, som naturlig nok fokuserer på yrkesveiledning og karriereplanlegging. Det er en tendens til å omtale dette som der karriereveiledningen skjer, og at målet er å komme frem til et konkret yrkesmål. Mange jobbspesialister forteller også at de bruker tester for å hjelpe deltakerne med å bestemme sitt yrkesvalg. Ifølge en spørreundersøkelse bruker så mange som 80 prosent av jobbspesialisten en egen samtalemetode, og 75 prosent at de bruker samtaleverktøy, enten én standardisert metode eller de plukker elementer fra flere (Proba, 2019, s. 3). Jeg stiller meg litt spørrende til om det er jobbspesialisten eller deltager som er i behov av disse kompliserte kartleggingsverktøyene. Schulstok skriver: Fokuset på tidseffektivitet, resultater og evidens for hva som virker ligger tydelig som en klam hånd over store deler av praksisfeltet.

Samfunnets behov for å kunne styre veisøkere inn i rett utdanningsløp eller i samfunnsnyttige arbeidskarrierer avstedkommer også et visst press på veiledere om å kartlegge og kategorisere individer ved hjelp av stadig mer kompliserte og omfattende kartleggingsverktøy (2015).

Denne tilnærmingen til karriereveiledning som jeg har beskrevet her har størst likhetstrekk med tilnærminger og metoder som finnes innenfor Matching-paradigmet. Kartleggingen eller karriereveiledningen brukes som et virkemiddel for å komme frem til jobber som skal finnes, altså et karrierevalg. Men når vi da ser tilbake på hvorfor yrkesprofilen ble etablert som verktøy, ble den etablert for å sikre at deltager med nedsatt funksjonsevne nettopp skulle unngå å bli fortalt av en spesialist hva de skulle jobbe med. Metoden skulle sikre at deltager fikk velge selv, med utgangspunkt i sine interesser og ressurser. På den andre siden skriver Fiske og Berge at arbeidspsykologiske tester nettopp kan være velegnet for de som har vært lenge ute av arbeidslivet. De mener at testene kan gjøre at deltager oppdager og klarer å få satt ord på sine ressurser, og at det da blir et godt utgangspunkt for en samtale og kan slik jeg forstår det være medvirkende til utarbeidelsen av sine karrierevalg (Fiske & Berge, 2011).

Et viktig poeng innen Supported Employment er at karriereveiledning ikke skal stoppe opp når yrkesprofilen er utarbeidet. Det vektlegges at karriereveiledning skal være en kontinuerlig prosess. Yrkesprofilen skal være dynamisk og oppdateres når deltakerne gjør nye oppdagelser (EUSE, 2010). Dermed blir det synlig en ulikhet mellom den karriereveiledningen som har utviklet seg i praksis blant jobbspesialistene og den karriereveiledningen som omtales i faglitteraturen.

I Håndboken for kvalitetsveiledning beskrives karriereveiledning som noe som skal skje fortløpende, videre står det: *Sikre at arbeidssøker får individuelt tilpasset karriereveiledning og at man ikke bruker for mye tid på kontorbasert veiledning. Jobbsøket tar utgangspunkt i*

interesser og erfaringer og utvikles i kontakt med arbeidslivet. Yrkesprofilen oppdateres jevnlig med ny informasjon, ettersom arbeidssøkeren opparbeider seg erfaringer gjennom å treffe arbeidsgivere, skaffer seg mer informasjon og eventuelt ny kompetanse (Stø, Harder, Nyhagen, & Andersen, 2023, s. 18). Denne beskrivelsen av karriereveiledning i håndboken legger vekt på at yrkesprofilen skal oppdateres jevnlig, noe som indikerer at arbeidssøkeren lærer og oppdager nye ting kontinuerlig over tid. Karriereveiledningen skal ikke begrenses til kontoret, men skal være en prosess der arbeidssøkeren hele tiden dokumenterer hva de har lært. Denne formen for karriereveiledning ligner mer på tilnærminger beskrevet i lærings- og utviklingsparadigmet, med søkelys på kontinuerlige og lærende prosesser. Wangen beskriver noe av det samme og vektlegger at det handler om å flytte kartlegging ut fra kontoret og inn på arbeidsplassen, slik at læringen blir så praksisnær som over hode mulig (Wangen G. , 2014).

Videre i Håndboken for kvalitetsveiledning i SE, beskrives karriereveiledning slik:

Jobbspesialistene jobber sammen med arbeidssøker om å styrke jobbsøkerferdighetene gjennom å jobbe med cv, søknadsskriving og intervjutrening (Stø, Harder, Nyhagen, & Andersen, 2023, s. 18). Denne beskrivelsen av karriereveiledning tydeliggjør hvordan den har til hensikt å forbedre deltagers jobbsøkerferdigheter. Dette aspektet kan vi gjenkjenne som en del av karriereveiledning innenfor lærings- og utviklingsparadigmet. Det understrekes at karriereveiledningen skal være kontinuerlig og at yrkesprofilen hele tiden skal oppdateres med nye erfaringer, noe som beskriver en vektlegging av karrierlæring i SE prosessen.

5.3 Å kjøre en kartlegging for å få jobbmatch

Jobbspesialisten skal ha god kjennskap til deltagers interesser, erfaringer, ressurser og utfordringer. Dette er viktig for å kunne identifisere mulig passende kandidater for ulike arbeidsgivere. Gjennom grundig kjennskap til deltageren, kan jobbspesialisten forhandle med arbeidsgiver for å sikre inkludering i en jobb. I datagrunnlaget blir det vektlagt at grundig kartlegging er et virkemiddel for å finne den best mulige jobbmatchen.

Kartleggingen skal gi jobbspesialisten tilstrekkelig informasjon om deltageren, slik at

vedkommende kan identifisere de mest passende jobbmulighetene eller rett match, som det ofte omtales som i litteraturen om SE. Disse sitatene beskriver jobbspesialistens rolle i kartleggingen:

Her foretar jobbspesialisten en kartleggingssamtale (AFI-rapport 08-2019, 2019, s. 41).

For når jeg sitter og kjører en karriereveiledning og kartlegger min kandidat (SINTEF 0060 2019, 2019, s. 158)

Kandidatenes interesser, erfaringer, ressurser og utfordringer avdekkes ved hjelp av ulike kartleggingsverktøy (NORCE 1-2020, 2020)

Ved å bruke ord som "foreta", "kjøre", og «avdekke» om kartleggingsprosessen, kan det gi inntrykk av at jobbspesialisten er den aktive parten og deltageren er den passive. I tillegg blir deltageren beskrevet som "plassert", som ytterligere forsterker inntrykket av at jobbspesialisten har en mer aktiv rolle i å finne jobben og finne den rette plassen for deltageren. Dette bidrar til å fremheve jobbspesialistens aktive rolle i arbeidsrelasjonen. Denne rollen ligner på rollen til en karriereveilederens perspektiver fra Matching-paradigmet, der karriereveilederen stiller spørsmålene og til slutt kommer frem til en løsning for veisøkeren. I dette paradigmet er det karriereveilederen som har hovedansvaret for å lede prosessen og ta beslutninger.

Det er viktig å merke seg at i fremveksten av SE ønsket man å unngå å teste deltagere inn på kontoret for så å sette de ut i arbeid. Hensikten er at kartleggingen og utforskningen av brukers evner og ressurser skjer ute på arbeidsplassen, i reelle arbeidssituasjoner. Hovedutfordringen med tester og andre former for kontorbasert kartlegging er at det strider imot det som var tanke med SE, nettopp at kartleggingen skulle flyttes ut av kontoret og inn i en praksisnær arbeidssituasjon (Wangen G. , 2014)

Ved å innta en spesialist rolle er det lett for jobbspesialisten å ta førersetet og bli den som driver prosessen. Dette kan skape utfordringer med å opprettholde de etiske verdiene i SE, som selvbestemmelse og brukermedvirkning. Det kan også begrense deltagers mulighet til å oppdage egne muligheter.

En annen utfordring knyttet til jobbspesialistens aktive spesialistrolle er at deltageren kan ende opp med å bli passiv og ikke aktivt delta i sin egen prosess. I datagrunnlaget nevnes det at jobbspesialister kan ha vanskeligheter med å oppmuntre deltageren til å ta eierskap over sin egen karriereprosess. I deres iver etter å hjelpe deltageren kan jobbspesialisten risikere å hindre deltageren i å lære og utvikle viktig karrierekompetanse, spesielt når det gjelder å ta initiativ til å finne en jobb. Jeg vil argumentere for at jobbspesialistens holdning om "jeg skal kartlegge deg og finne en jobb til deg" kan påvirke oppfølgingen og resultere i en dynamikk der jobbspesialisten fungerer som en pådriver som går foran deltageren, i stedet for å være en støttespiller som går ved siden av. Dette kan begrense deltagerens mulighet til å ta aktiv del i sin egen karriereprosess og utvikle nødvendige ferdigheter og kompetanse for å søke og sikre seg en passende jobb.

I tillegg utfordres jobbspesialisten av at tittelen på deres rolle nettopp er spesialist. Navnet "jobbspesialist" kan føre til visse forventninger fra deltagerens side. Rollen som i dette funnet med at «jeg skal kjøre en kartlegging» har mange likheter med veiledningsrollen innenfor metoder som springer ut av Matching-paradigmet. Veilederen blir i slike tilfeller sett på som en spesialist på veisøkerens liv. Utfordringen for jobbspesialisten blir at de egentlig ikke skal være en slik spesialist (AFI-rapport 08-2019, 2019). De etiske retningslinjene for SE understreker blant annet at deltager selv skal medvirke og ta egne beslutninger. I datagrunnlaget blir det også fremhevet at kartleggingen vil bli best dersom deltageren opplever en likeverdig rolle (AFI-Rapport 02-2019, 2019). Dette er et aspekt jeg vil utforske nærmere i neste punkt.

5.4 Kartleggingens betydning for å øke deltageres bevissthet

I datagrunnlaget beskrives kartleggingen som en prosess som har viktige funksjoner for deltageren. Det understrekes at deltageren selv skal ha et betydelig utbytte av kartleggingen. Formålet med kartleggingen er å øke deltagerens bevissthet om sine egne ressurser og egenskaper. I tillegg fremheves betydningen av å identifisere deltagerens interesser, ønsker, holdninger til arbeid, ferdigheter og evner.

Kartleggingen gir deltager muligheten til å ta et informert valg. For å oppnå dette er det viktig at deltager får informasjon om ulike alternativer og konsekvensen av disse alternativene. Kartleggingen spiller også en rolle i å styrke deltagers tro på seg selv og muligheten til å finne en jobb. Dette kan blant annet oppnås gjennom at deltagere får høre historier av andre deltagere.

Flere forteller på ulike måter at jobbspesialisten har motivert, pushet og fått dem til å få troen på at jobb faktisk er mulig (NORCE 1-2020, 2020).

Det er tydelig at kartleggingen ikke bare har som mål å gagne jobbspesialisten, men også å bidra til deltagerens bevissthet og utvikling. Kartleggingen er ikke bare en oppramsing eller beskrivelse av deltagerens egenskaper, men en prosess som hjelper deltageren med å bli mer klar over og bevisstgjøre sine ressurser og egne erfaringer.

Et nyttig grep her kan være å gi kandidaten tilgang til egne erfaringer av hva arbeidsgivere forventer seg av sine ansatte, gjennom f.eks. kort jobbsmak/jobbskygging eller å lese tekst i utlyste stillinger (AFI-rapport 08-2019, 2019, s. 50).

Beskrivelsen av hva deltageren skal oppnå gjennom kartleggingen er i tråd med SEs vektlegging av deltagerens bevissthet om sin kompetanse og behov for hjelp i ulike

arbeidssituasjoner. SE understreker betydningen av at jobbspesialisten skal hjelpe deltager til blir klar over sin kompetanse og behov, da dette legger grunnlaget for deltagerens evne til å ta gode valg for seg selv. Denne tilnærmingen reflekterer utvikling- og læringsparadigme, som hevder at når deltager betraktes som ekspert på sitt liv, vil potensialet for utvikling optimaliseres.

Beskrivelsen av hva deltageren skal oppnå gjennom kartleggingen er i tråd med SEs vektlegging av deltagerens bevissthet om sin kompetanse og behov for hjelp i ulike arbeidssituasjoner. SE understreker betydningen av at deltageren blir klar over sin kompetanse og behov, da dette legger grunnlaget for deltagerens evne til å ta gode valg for seg selv (EUSE, 2010). Denne tilnærmingen reflekterer læring- og utviklingsparadigmet, som hevder at når deltageren betraktes som eksperten på sitt eget liv, vil potensialet for utvikling optimaliseres.

Fra et karrierelæringsperspektiv kan det argumenteres for at hvis jobbspesialisten ser seg selv som eksperten, risikerer vedkommende å hindre deltagerens utvikling (Haug E. H., 2016).

Det handlet om å finne arbeidsformer som understøtter kandidatenes egenmobilisering og evne til å ta ansvar for den prosessen de står i. Egenmobiliseringsprosesser kan skapes gjennom å gi kandidaten tilpassede oppgaver og ansvar, legge til rette for fellesskapsløsninger og å følge kandidatens prosess (Proba, 2019, s. 40).

En av paradigmet som ikke virker å være tydelig tilstede i beskrivelsen er Life Design-paradigmet. I SE blir det beskrevet at deltageren vil oppnå en meningsfull historie og identitet gjennom å bli en del av et arbeidsfellesskap. Selv om dette absolutt kan bidra til identitetsskaping, er det tilnærminger fra Life Design-paradigmet som kan hjelpe deltageren til å selv kunne formidle sin egen historie på en måte som styrker identiteten. Mange av

deltagerne som jobbspesialisten møter har historier preget av negativitet, nederlag og lite mestring. Kan jobbspesialisten være med på å legge til rette for at historien blir fortalt på en annen måte, slik at deltageren styrkes for fremtiden og får bedre mulighet til å ta kontroll over sin egen karriere?

Jeg ser også for meg at deltageren ville være bedre forberedt på å møte nye mennesker på en ny arbeidsplass dersom deltageren og jobbspesialisten hadde arbeidet med å skape en ny narrativ om deltageren. Ved å bidra til å konstruere en ny historie kunne jobbspesialisten ha hjulpet deltageren til å utvikle bedre sosiale ferdigheter og evne til å samhandle med kolleger, noe som er viktig i trinn fem av SE-prosessen. Life Design-paradigmet legger vekt på deltagerens egen konstruksjon av mening og identitet, og dette kan være spesielt relevant innenfor karriereveiledning og også i SE. Ved å jobbe over tid og gjennom flere samtaler kan man gi deltageren muligheten til å reflektere, utforske og konstruere sin egen karrierefortelling. Dette kan bidra til økt bevissthet om egne interesser, verdier, styrker og mål. Ved å benytte tilnærminger fra Life Design-paradigmet i karriereveiledningen i SE, kan jobbspesialisten hjelpe deltageren med å utforske og redefinere sin egen historie, slik at den blir mer positiv og ressursorientert. Dette kan styrke deltagerens tro på egne evner og muligheten til å lykkes i arbeidslivet. Videre kan det legge grunnlaget for deltagerens evne til å engasjere seg i nye arbeidsmiljøer og samarbeide med kolleger.

I tillegg er flere av metodene innenfor Life Design-paradigmet godt forenlige med rammene for karriereveiledning som beskrevet i "Håndboken for karriereveiledning", der de innledende samtalen ikke er tenkt til å vare mer enn to til tre samtaler (Stø, Harder, Nyhagen, & Andersen, 2023).

Derfor argumenterer jeg for at karriereveiledning basert på tilnærminger fra Life Design-paradigmet har mye å tilby i jobbspesialistens praksis. Det kan bidra til en dypere og mer

meningsfull karriereutforskning, styrke deltagerens selvrefleksjon og legge et solid fundament for videre karriereplanlegging.

5.5 Ulike metoder og tilnæringer som brukes i kartleggingen

Det er enighet i datagrunnlaget om at grundig kartleggingsarbeid er viktig, selv om metodene og tilnærmingene varierer noe. En felles forståelse er at en vellykket kartlegging er avhengig av å etablere en relasjon av åpenhet og tillit. Flere steder i datagrunnlaget fremheves samtaler utenfor NAV-kontoret som et effektivt virkemiddel for å etablere denne type relasjon. En samtale utenfor kontoret gir en mer uformell ramme, noe som resulterer i en opplevelse av en mer likeverdig samtale. Denne likeverdige samtalen er et mål i seg selv, samtidig som datagrunnlaget indikerer at en uformell tilnærming også bidrar til å bygge tillit.

I kartleggingen kan det benyttes samtaler eller arbeid med billedkort. Dette innebærer at jobbspesialisten bruker bilder av ulike arbeidssituasjoner og arbeidsoppgaver for å engasjere deltageren i samtaler om hva som virker interessant eller mindre interessant.

En annen mulighet som omtales i datagrunnlaget er at jobbspesialisten og deltageren går på byvandring sammen. Byvandringen gjennomføres sammen med deltageren for å utforske interesser, motivasjon og identitet.

Kortvarig utprøving av ulike jobber er også en tilnærming som jobbspesialisten kan benytte for å fasilitere kartleggingen. Et eksempel som blir beskrevet i datagrunnlaget er konseptet "Jobbsmak": *Ideen er å ta med en bruker til en fire-fem virksomheter, slik at han får se på de de jobber med, samtidig som det er mulig å snakke direkte med ledere og ansatte* (SINTEF 0060 2019, 2019, s. 198).

Å tildele oppgaver eller hjemmeoppgaver er også en praksis som benyttes i kartleggingen. Dette er en effektiv metode for å gi deltageren ansvar og mulighet til å være aktivt involvert. I datagrunnlaget blir det fremhevet at det er viktig for jobbspesialisten å sikre deltagerens deltakelse, samtidig som det beskrives som en utfordrende oppgave. Spesielt for en ny jobbspesialist kan det være vanskelig å tildele hjemmeoppgaver.

Arbeidstrening er en annen aktivitet som ofte brukes som en del av kartleggingen. Arbeidstrening er en avtale med en arbeidsgiver om at deltager er i bedriften uten lønn og får opplæring i arbeidsoppgaven som bedriften har. Dette gir deltager erfaring og muligheten til å prøve ut ulike arbeidsoppgaver over en lengre periode enn det som er vanlig i jobbsmak. Gjennom arbeidstrening får deltager et godt grunnlag for å ta informert valg om videre karriere og jobb.

Innenfor Matching-paradigmet er tilliten til veileder basert på bruk av velutprøvde metoder og vitenskapelige tilnærminger. Tilliten til veileder kom gjennom at veileder brukte vel utprøvde metoder og vitenskapelige fremgangsmåter (Savickas, 2012). Innenfor dette paradigmet blir veilederen ansett som eksperten, og relasjonen er derfor ikke likeverdig. Det er viktig å tenke på at arbeidet med yrkesprofilen i SE faktisk ble etablert som en reaksjon på tidligere tradisjoner med testprosedyrer, der deltager ble presenter en løsning av en ekspert. I stedet er det deltager som skal få muligheten til å bli bevisstgjort sine muligheter (EUSE, 2010).

På den andre siden påpeker Fiske og Berge at yrkesvalgpsykologisk kompetanse kan være nyttig for å hjelpe deltager med å identifisere sine egne ressurser og finne muligheter på arbeidsmarkedet. De forklarer at testresultatene i mindre grad brukes til å gi råd og anbefalinger, men heller som en del av veiledningsprosessen der deltageren selv reflektere over resultatene (Fiske & Berge, 2011). Jeg vil argumentere for at en slik bruk av ulike tester kreve høy bevissthet om hva de skal brukes til. Samtidig vil jeg trekke frem at et sentralt

poeng i SE er at læring og refleksjon skal skje ute på arbeidsplassen. Dermed mener jeg at kontorbasert veiledning av denne typen bør begrenses i en SE-prosess.

Videre i datagrunnlaget blir flere aktiviteter trukket frem, som bruk av bildekort, byvandring, jobbsmak og arbeidstrening. Disse aktivitetene ivaretar prinsippet om at veiledningen bør skje utenfor kontoret eller ute på arbeidsplassen, noe som trekkes frem som viktig i datagrunnlaget og metodeteorien. Samtidig legger de til rette for en mer likeverdig relasjon, som blir trukket frem som viktig i datagrunnlaget. Aktivitetene har som mål å gi deltager informasjon, slik at de kan ta et informert valg på egen hånd. Slike aktiviteter kan betraktes som karrierelæringsaktiviteter, da de kan være en del av en bredere læringsprosess der karrierekompetanse blir et tilleggsmål. Det finnes ingen begrensninger for hva som kan være en god aktivitet, men formålet med aktiviteten må være å hjelpe deltager i å utvikle karrierekompetanse (HK-dir, 2022a). Kartlegging gjennom aktivitet står sentralt i SE, da det er viktig at deltager selv identifiserer sine mål, ønsker og preferanser. Ved å legge mer vekt på karrierekompetanse og hva deltageren skal lære i SE, vil fokuset trolig rettes mot fremtiden, i stedet for å være orientert mot fortiden, som også er et viktig poeng i SE (EUSE, 2010).

Jobbspesialisten har en rolle som en fasilitator og en som legger til rette for læring i kartleggings- og veiledningsprosessen. Veilederen fungerer som en guide og bruker ulike metoder og verktøy for å hjelpe deltageren med å identifisere interesser, verdier, styrker og mål. Rollen som jobbspesialisten inntar ved å benytte seg av disse metodene har mange likheter med rollen til karriereveiledere som opererte innenfor utviklings- og læringsparadigmet.

5.6 Jobbmatch gjennom å finne riktig arbeidsgiver

Målet med SE er å sikre deltager tilgang til og varig betalt arbeid i det åpne arbeidsmarkedet. I denne sammenhengen er det relevant å undersøke hvilke tilnærminger og metoder som

benyttes for å oppnå en god jobbmatch. En god jobbmatch er når arbeidsstedet har god effekt på jobbsøker og gjør at jobbsøker blomstrer (AFI-RAPPORT 2020 - 01, 2020) Hva er det jobbspesialisten må gjøre for å få til denne gode jobbmatchen?

En god jobbmatch skjer gjennom at jobbspesialisten blir kjent med deltager interesser og kvalifikasjoner for så å finne den riktige arbeidsgiveren. Riktig arbeidsgiver kan for eksempel finnes gjennom å ta utgangspunkt i noe jobbsøker har erfaring med eller er interessert i. Det er deltagers interesser og behov som blir utgangspunktet for letingen etter en arbeidsgiver. Det kan være fristende for jobbspesialisten å ta kontakt med en arbeidsgiver man allerede kjenner og har kontakt med, men dersom disse arbeidsgiverne ikke passer arbeidssøker ønsker og behov bryter dette med jobbmatch-prinsippet.

Jobbmatch trenger ikke kun å handle om riktig bransje eller riktig arbeidsoppgaver. Det kan også handle om å finne det riktige arbeidsmiljøet, arbeidsgiver med mulighet for å tilrettelegge for ulike hjelpemidler, eller arbeidsgiver som har muligheten til å gi en bestemt type opplæring. Det kan også handle om en arbeidsplass med en egenart som passer arbeidssøker. Noen arbeidsgivere har en veldig romslig kultur som kan være likeså viktig som arbeidsoppgavene. Å finne den rette virksomheten oppleves vel så mye å være et spørsmål om å finne en arbeidsgiver som har et arbeidsmiljø, en bedriftskultur og en omgangstone på arbeidsplassen som matcher kandidatens behov.

Noen ganger vil det være enkelt å finne en passende jobb og arbeidsgiver, andre ganger kan det bli en lenger leteprosess. Jobbspesialisten må bli kjent med deltager, men jobbspesialisten må også ta seg tid til å bli godt kjent med arbeidsgivere. Slik som beskrevet i dette sitatet:

Jeg må vite like mye om arbeidsgiver som om kandidaten, for at det skal bli en god jobbmatch (SINTEF 0060 2019, 2019, s. 159)

Det har dessverre vært slik at NAV stort sett har hatt god kunnskap om deltager, men mer begrenset kunnskap om arbeidsgiver og hva som skjer i det daglige hos arbeidsgivere. Dette gjør at NAV og jobbspesialistens muligheter til å finne frem til en passende arbeidsgiver og ikke minst passende tilrettelegging blir begrenset. Jobbspesialisten skal kjenne til arbeidsoppgaver, men det vektlegges også at jobbspesialisten må bli kjent med arbeidsmiljøet. Det er meningen at jobbspesialisten skal bli så godt kjent med arbeidsgiverne at de til slutt skal få et øye for hvem som kan passe inn i bedriften. Kjennskapen til arbeidsgiver er avgjørende for å få til en god jobbmatch.

I denne beskrivelsen av jobbmatch vektlegges betydningen av å finne den «riktig» arbeidsgiveren. Jobbmatch handler om å oppnå en god match mellom deltageren og arbeidsgiveren. Jobbspesialistens rolle er å bli kjent med ulike arbeidsgivere og aktivt søke etter passende arbeidsgiver for deltageren. Det er til og med gitt føringer for hvor mange arbeidsgivere jobbspesialisten skal bli kjent med hver uke, som understreker betydningen av at jobbspesialisten tar på seg ansvaret med å søke på vegne av deltageren.

Denne tilnærmingen til jobbmatch kan knyttes til tankesettet innen Matching-paradigmet. Innen Matching-paradigmet var det en oppfatning om at en god match mellom individet og arbeidsgiveren ville føre til trivsel og maksimal ytelse. Konseptet med "matching" var sentralt i disse teoriene (Landrø, 2015).

Det er imidlertid viktig å merke seg at jobbmatch ikke alltid handler om å finne den "riktige" arbeidsgiveren eller de "riktige" arbeidsoppgavene. Noen ganger kan jobbmatch også handle om arbeidsmiljøet eller muligheten for tilrettelegging (EUSE, 2010). Det er likevel viktig at jobbspesialisten oppsøker arbeidsgivere som er relevante for arbeidssøkeren, og ikke bare kontakter de arbeidsgiverne de allerede har kjennskap til, da det ikke tar hensyn til deltagerens individuelle behov.

Videre beskrives kjennskapen til arbeidsgivere som avgjørende for å oppnå en god jobbmatch. Dette antyder en tro på at riktig jobbmatch oppnås gjennom grundig research og tilstrekkelig kjennskap til arbeidsgivere. Det samme poenget blir også trukket frem i EUSE sin verktøykasse, der det beskrives hvordan jobbspesialister ofte har lagt for mye vekt på å bli kjent med deltageren og dennes jobbforutsetninger, og mindre vekt på å bli kjent med arbeidsgiveren (EUSE, 2010). Jeg mener også at troen på en riktig match reflekteres i de faglige retningslinjene for jobbspesialister, der det legges vekt på at jobbspesialisten skal tilbringe 40% av sin tid utenfor kontoret for blant annet å prioritere arbeidsgivere. I tillegg forventes det at jobbspesialisten oppsøker seks ulike arbeidsgivere i løpet av en uke (Stø, Perminow Straand, Nan Lium, & Lunder Arvesen,, 2023). Disse aspektene støtter opp under beskrivelsen av jobbmatch basert på Matching-paradigmet.

5.7 Jobbmatch gjennom jobsnekring

I datagrunnlaget blir også jobbmatch omtalt som en lengre prosess som finner sted på arbeidsplassen. Det stilles ingen krav om at deltageren må være fullt og helt jobbklar for å få hjelp av en jobbspesialist. Dette betyr at deltageren kanskje kan jobbe lite i begynnelsen, men at kapasiteten til å jobbe vil øke etter hvert som deltageren får troen på seg selv. Jobbspesialisten hjelper deltageren med å bli i stand til å jobbe ved å finne passende arbeidsoppgaver. Dette kan innebære prøving, feiling og tilpasning av arbeidsoppgaver. I denne tilnærmingen til jobbmatch blir det vektlagt at jobbmatch ikke er noe som enten skjer eller ikke skjer. Det kan være en prosess som utvikles over tid på arbeidsplassen. Denne prosessen med tilpasning av stilling blir også omtalt som jobsnekring (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2015).

Målet med jobsnekring i dette perspektiv er altså å tilpasse en stilling slik at den oppfyller både arbeidstakerens og arbeidsgiverens behov. For å oppnå dette er det avgjørende at jobbspesialisten blir grundig kjent med arbeidsplassen. Imidlertid vil jeg argumentere for at denne typen kjennskap til arbeidsgiver som kreves for jobsnekring er av kvalitativ karakter og skiller seg fra den kvantitative kjennskapen som kreves for å oppnå jobbmatch. Som jeg

har nevnt tidligere, handler jobbmach om troen på å finne den rette arbeidsgiveren, og det legges vekt på kvantitet for å oppnå en riktig match. Når det kommer til jobsnekring, må jobbspesialisten kjenne arbeidsgiveren så godt at han eller hun kan foreslå tilpasninger av arbeidsoppgaver og stillinger. Det er også viktig å merke seg at mulighetene for jobsnekring kan variere mellom bransjer, og derfor må jobbspesialisten ha kunnskap om hvilke bransjer som har større fleksibilitet på dette området.

Ulempen med jobsnekring er at slike stillinger ofte krever at arbeidsgiver får en høy kompensasjon, og flere av de arbeidsgiverne ansetter ikke kandidaten uten tilskudd fra NAV. Derimot var arbeidsgivere positive til ansettelse når stillingen kun var tilpasset i forhold til arbeidstid.

I den foregående beskrivelsen blir jobbmach fremstilt som en prosess som utspiller seg på arbeidsplassen. Dette samsvarer med prinsippene innen SE, hvor utvikling og støtte skjer i samarbeid med arbeidsgiver. Denne forståelsen av jobbmach skiller seg betydelig fra jobbmach i Matching-paradigmet. I den mer prosessorienterte jobbmachen er det fokus på læring, utvikling, samarbeid, og prøving og feiling. Denne formen for jobbmach har mye til felles med Læring- og utviklingsparadigmet. Fokuset er endret fra å matche mennesker med yrker til å fokusere på hvordan deltageren kan utvikle sin karriere på arbeidsplassen (Haug E. H., 2018). Dermed blir jobbmach en prosess med fokus på utvikling, som også er målet for karriereveiledning innen Lærings- og utviklingsparadigmet.

5.8 Jobbmach gjennom støtte fra jobbspesialisten

Som nevnt tidligere kan jobbutvikling også skje gjennom at deltager får tilstrekkelig støtte på jobben til å lære seg jobben. Jobbspesialisten kan være til stede på arbeidsplassen de første dagene og være til hjelp og støtte for deltageren. Dette forutsetter at det er en god relasjon mellom deltager og jobbspesialisten slik at deltager faktisk føler at det er en støtte i å ha jobbspesialisten der. Tilstedeværelse på arbeidsplassen og tett dialog med kandidaten og

arbeidsgiver er svært viktig i SE. Dessverre er det erfaringer med at jobbspesialisten er forlite på arbeidsplassen og dermed ikke har kjennskap til hva som rører seg. Dette er i tråd med det forskere i dag også tar opp: Mye tyder på at kvaliteten i SE svikter når det gjelder det langsiktige relasjonsarbeidet med arbeidsgiver og andre aktører på arbeidsplassen (Spjelkavik & Wangen, 2021).

Jobbspesialisten kan gi støtte til arbeidssøker gjennom å være den som tar opp temaer som deltager synes det er vanskelig å ta opp selv, eller som man kanskje kan glemme å ta opp. Eksempler på dette kan være: Når spiser dere lunsj, har dere med matpakke eller har dere kantine, hva gjøre jeg om jeg kommer for seint. Det kan også være andre temaer som lønn og endringer i turnus.

Jobbspesialisten kan også være til hjelp og støtte gjennom å være behjelpelig for arbeidsgiver i å gi råd til hvordan opplæringen bør foregå, hva bør arbeidsgiver formidle til de andre kollegaene, hva bør arbeidsgiver være forberedt på.

Begge disse poengene synliggjøres i sitatet under:

En jobbspesialist må være forberedt på å forebygge om det oppstår problemer, å ta opp vanskelige situasjoner og tilby gode løsninger ved behov. Det er viktig at jobbspesialisten tar opp «vanskelige spørsmål», som kandidatens rettigheter og plikter, for å unngå utnyttelse. Å stille krav til arbeidsgiver, særlig når det gjelder opplæring på arbeidsplassen, eller det å forhandle frem gode avtaler med arbeidsgiver på vegne av kandidaten er en del av jobbspesialistens hverdag (AFI-rapport 08-2019, 2019, s. 57).

I beskrivelsen av hva jobbspesialisten kan gi av støtte til deltager med mål om god jobbmatch gjennom jobbsnekring, så er det igjen lite av dette som minner om jobbmatch fra Matching-paradigmet. Jobbspesialistens rolle som støtte og pådriver i en utviklingsprosess,

har mange likhetstrekk med karriereveileders rolle i Lærings- og utviklingsparadigmet. Da blir målet for karriereveiledning at veisøker skal settes i stand til å ta kontroll over sin egen utvikling. Dette med å ta kontroll over sin egen utvikling, er noe av det som også blir snakket om i SE prosessens femte trinn. Jobbspesialisten skal følge opp og veilede på hvordan deltager kan håndtere sin karriere på arbeidsplassen, slik at karriereutviklingen fortsetter å ha fokus også etter at deltager er kommet seg i jobb. Dette samsvarer også med kompetansestandard for karriereveiledning, hvor nettopp jobbspesialisten nevnes som en av de yrkesgruppene som jobber med karriereveiledningsprosesser selv om de har en annen tittel (HK-dir, 2022). Jobbspesialisten skal i den siste fasen av SE lede karriereveiledningsprosessen og være den som legger til rette for at deltager kan bli i stand til å håndtere den siste overgangen i SE, som er å avslutte kontakten med jobbspesialisten. I kronikken til Spjelkavik og Wangen beskriver de hvor viktig nettopp oppfølging ute på arbeidsplassen er for at SE skal fungere og med det mener de at deltagere blir i jobben over tid. SE handler om mer enn det å få en jobb, det handler om inkludering på alle måter, jobben de får skal gi verdighet og inkludering. De skriver at SE har en lang vei å gå i å utvikle teknikker i jobbfastholdelse og karriereutvikling (Spjelkavik & Wangen, 2021).

6. AVSLUTNING

Jeg har utforsket hvordan karriereveiledning praktiseres og beskrives innenfor SE ved å jobbe ut ifra problemstillingen: "Hvordan kommer karriereveiledning til uttrykk i SE?" Gjennom en litteraturstudie med tematisk analyse har jeg besvart tre forskningsspørsmål som belyser ulike aspekter av karriereveiledning i SE. Oppgaven har økt forståelsen for hvordan karriereveiledning praktiseres i SE og hvilken betydning den har for deltagerne. Her følger en kort oppsummering basert på mine forskningsspørsmål. Til slutt i dette kapitlet presenterer jeg noen avsluttende refleksjoner og tanker om videre forskning.

6.1 Hvordan beskrives karriereveiledning i SE?

Begrepet "karriereveiledning" brukes ikke mye i SE-litteraturen, og det er andre begrep som kartlegging, informert valg, karriereplanlegging og jobbmatch som er mer fremtredende. Dette kan indikere at karriereveiledning ikke er godt nok integrert i SE-feltet, og at det er behov for økt bevissthet om betydningen av karriereveiledning i denne tilnærmingen.

Kartleggingen i fase to av femtrinnsprosessen er sentral og har likhetstrekk med tilnærminger fra Matching-paradigmet som fokuserer på karrierevalg. Samtidig beskrives karriereveiledningen som en kontinuerlig læringsprosess i metodebeskrivelser og kvalitetsveilederen, noe som er mer i tråd med tilnærminger fra lærings- og utviklingsparadigmet. Det er et ønske om at jobbspesialistene bruker mer tid på arbeidsplassen for å støtte deltagerne i opplæringsprosessen, noe som peker på behovet for en sterkere vektlegging av karriereveiledning basert på tilnærminger fra lærings- og utviklingsparadigmet.

6.2 Hvilke ulike tilnærminger til karriereveiledning kan identifiseres i SE?

I diskusjonen av funnene viste det seg at Matching paradigmet i stor grad preger de innledende fasene av SE, både i metoder og rollen jobbspesialisten inntar. Dette er overraskende da Yrkesprofilen i SE var en motreaksjon til metoder som hadde utspring fra Matching-paradigmet og skulle gi deltagerne mer kontroll og valgfrihet. Funnene kan tyde på at Matching tankegangen og metoden i for stor grad preger SE den dag i dag.

I arbeidet med jobbmatch i SE blir det også tydelig at det er elementer fra Matching-paradigmet som preger tilnærmingen. En av tilnærmingene til jobbmatch fokuserer på å finne den "riktige" arbeidsgiveren ved å lete kvantitativt. Det legges vekt på troen om at deltageren vil trives og være motivert hvis man finner den rette arbeidsgiveren eller jobben. Jobbspesialisten spiller en aktiv rolle i å søke og identifisere passende arbeidsgivere. Dette perspektivet blir også understøttet av retningslinjene for jobbspesialisten, som setter et mål om seks arbeidsgiverbesøk per uke.

En alternativ tilnærming til jobbmatch er gjennom jobsnekring. Denne tilnærmingen vektlegger deltagerens utvikling og læring på arbeidsplassen, og jobbspesialisten fungerer som en facilitator og motivator i prosessen. Tilnærmingen har likheter med lærings- og utviklingsparadigmet. Jeg mener at denne tilnærmingen er mer i tråd med verdier i SE, som inkluderer brukermedvirkning, selvbestemmelse og informerte valg. Videre er den i samsvar med SE's mål om opplæring på arbeidsplassen. Spjelkavik og Wangen (2021) påpeker at opplæring og utvikling på arbeidsplassen er avgjørende for SE's effekt og resultater.

6.3 Hvordan beskrives betydningen av karriereveiledning i femtrinnsprosessen i SE?

I diskusjonen av funnene kom det fram at Matching-paradigmet i stor grad påvirker de innledende fasene av SE, både med hensyn til metoder og jobbspesialistens rolle. Funnen antyder at Matching-tenkningen og -metodene fortsatt har betydelig innflytelse på SE. En hovedutfordring med at SE i stor grad preges av metoder og tankesett fra Matching-paradigmet er at kartleggingen primært gjøres innendørs på et kontor, før kontakt med arbeidsgivere etableres. Innenfor SE er det imidlertid viktig at kartleggingen i stor grad utføres på arbeidsplassen (Wangen G., 2014).

Jeg har i denne oppgaven argumenter for og prøvd å synliggjøre hvordan tilnærminger fra lærings- og utviklingsparadigmet kan bidra til økt fokus på kartlegging og læring på arbeidsplassen. Dette vil være mer i tråd med SE's kjerneprinsipper og legge til rette for en helhetlig og effektiv tilnærming til karriereveiledning. Ved å integrere prinsippene fra Life Design-paradigmet og anerkjenne viktigheten av kartlegging på arbeidsplassen, kan SE bedre støtte deltakerne i deres reise mot meningsfullt arbeid.

6.4 Noen avsluttende refleksjoner

I innledningen til denne oppgaven nevnte jeg en kollega som uttrykte frustrasjon over omfanget av kartlegging i SE. I løpet av arbeidet med oppgaven har jeg selv følt på denne frustrasjonen, og reflektert over bruken av begrepet og den store plassen som tilnærminger fra Matching-paradigmet har i SE. Spørsmålet om formålet med all denne kartleggingen har vært til stede. Jeg har nok ikke tidligere lagt merke til så god som nå vektleggingen av praksissnær kartlegging, i tillegg til praksissnær opplæring.

Det jeg tar med meg fra oppgaven er at NAV har mye å vinne på å klargjøre sin forståelse av karriereveiledning og hvordan Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning kan innlemmes bedre i SE. Jeg har innsett at arbeidet med denne standarden ville vært en nyttig tilnærming for å belyse funnene i oppgaven. På grunn av oppgavens omfang har jeg ikke hatt mulighet til å utforske dette temaet, men det er absolutt et verdifullt bidrag og et område som bør undersøkes videre.

Jeg har også lagt merke til at jeg i liten grad har fått tematisert bruken av Life design, egentlig en metode som inspirerte meg til å starte dette prosjektet. En metode som jeg så absolutt har tro på at kan bidra til «kartlegging» og utforskning av interesser og ressurser, samtidig som den ivaretar en likeverdig relasjon. En tilnærming som sammen med SE kan bygge historien om deltager, slik at deltager kan få styrke til å mestre livet på jobben (Savickas, 2012). En tilnærming som kan brukes ute på arbeidsplassen for eksempel gjennom å beskrive hva deltager kan i dag i en sirkel og hva deltager treger å lære i den andre sirkelen. Opplæringsplanen og støtten deltager trenger blir alle stegen mellom disse to sirklene (Schulstok, 2015). Dessverre strakk ikke tiden til for å utforske dette mer.

Til slutt vil jeg si at denne oppgaven har jeg gitt meg en bedre forståelse av sammenhengen mellom karriereveiledning og SE, og hvordan begge er viktige for å oppnå målet om varig arbeid. Og på spørsmålet om «Karriereveiledning og SE er to sider av samme sak»? Så vil jeg

argumentere for at SE blir bedre med alt det karriereveiledningen har å by på. Jeg håper oppgaven kan bidra til økt kunnskap om karriereveiledning i SE og inspirere til videre forskning på området.

Referanser

AFI-Rapport 02-2019. (2019). *Supported Employment i kvalifiseringstiltak for innvandrere: To år med metodeutprøving og metodeutvikling i åtte forsøksprosjekter*. Hentet fra oda.oslomet.no:

https://www.imdi.no/contentassets/dd8daf50e03243afa244b2cccff38bda/r2019_02_supported-employment-i-kvalifiseringstiltak-for--innvandrere.pdf

AFI-Rapport 04-2019. (2019). *Veier mot målet - arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Hentet fra oda.oslomet.no: https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/8918/r2019_04_Veiermotmaalet2.pdf?sequence=2&isAllowed=y

AFI-rapport 08-2019. (2019). *Supported Employment for innvandrere med sammensatte bistandsbehov. Håndbok i målgruppespesifikke metoder og verktøy*. Hentet fra oda.oslomet.no: <https://oda.oslomet.no/oda->

xmlui/bitstream/handle/10642/8913/FoU_2019_08_Handbok_SE_for_innvandrere.pdf?sequence=2

AFI-rapport 2016- 05. (2016). *Inkluderingskompetanse i NAV. Evaluering av Kjerneoppgaver i NAV*. Hentet fra oda.oslomet.no: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/6278>

AFI-RAPPORT 2020 - 01. (2020). *Arbeidsinkludering og mentor. Inkluderingskompetanse gjennom samskaping*. Hentet fra oda.oslomet.no: https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/8925/r2020_01_Arbeidsinkludering%20og%20mentor%20sluttrapport.pdf?sequence=2&isAllowed=y

AFI-rapport 5:2014. (2014). *Arbeidsgiverperspektiver på inkludering: Hva er god inkluderingskompetanse?* Hentet fra oda.oslomet.no: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6237/r2014-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023, 02 09). *Høringsnotat: Forslag til ny forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og*. Hentet fra regeringen.no: <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2023/horingsnotat-ny-forskrift-om-oppfogingstiltak-i-egenregi-og-endringer-i-tiltakspengeforskriften-l1442140.pdf>

Aveyard, H. (2014). *Doing a Literature Review in Health and Social Care: A Practical Guide*. England: Open University press.

Bakke, I. B. (2018). Norsk karrierekompetanse -karriereferdigheter med kulturell bagasje. I R. Kjergård, & P. Plant, *Karriereveiledning for individ og samfunn* (ss. 88 - 104). Oslo: Gyldendal.

Befring, E. (2007). *Forskningsmetode med etikk og statistikk (2. utg.)*. Oslo: Samlaget.

Befring, E. (2015). *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*. Oslo: Cappelen Damm AS.

Bergstrøm, G., & Boreus, K. (2005). Samhallsvetenskaplig text- og diskursanalyse. I G. Bergstrøm, & K. Boreus, *Textens mening og makt* (ss. 9-42). Sverige: Lund: Studentlitteratur.

- Braun, V., & Clarke, V. (2006, 01). Using thematic analysis in psychology . *Qualitative Research in Psychology*, ss. 77-101.
- Bråthen, M., & Dahl, E. (2022, 11 10). *En kunnskapsbasert debatt om Supported Employment og IPS krever mer enn effektstudier*. Hentet fra oslomet.no: <https://www.oslomet.no/om/nyheter/kai-kronikken/debatt-supported-employment-ips>
- Dahl, E., & Lima, I. (2022, 10 31). *Studier av IPS er ikke egnet til å svekke resultater av forskning på SE*. Hentet fra oslomet.no: <https://www.oslomet.no/om/nyheter/kai-kronikken/ips-ikke-egnet-svekke-resultater-se>
- Eide, S. B., Grelland, H. H., Kristiansen, A., Sævareid, H. I., & Aasland, D. G. (2003). *Fordi vi er mennesker. En bok om samarbeidsetikk*. Bergen: Fagbokforlaget.
- EUSE. (2010, 11 18). *European Union of Supported Employment Verktøykasse*. European Union of Supported Employment. Hentet fra <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010-Norwegian.pdf>
- Fiske, J., & Berge, J.-M. (2011, 08 05). *Yrkesvalgpsykologi - teoretiske modeller og kliniske problemstillinger*. Hentet fra psykologtidsskriftet.no: <https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2011/08/yrkesvalgpsykologi-teoretiske-modeller-og-kliniske-problemstillinger>
- Forskrift om oppfølgingstjenester. (2019). *Forskrift om oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi (FOR-2019-02-04-65)*. Hentet fra lovdata.no: <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2019-02-04-65>
- Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I H. Glemmestag, & H. Kleppe, *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (ss. 71-85). Bergen: Fagbokforlaget.
- Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse - et integret perspektiv. I K. Frøyland, & Ø. Spjelkavik, *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (ss. 18-31). Oslo: Gyldendal Akademiske.

- Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Glemmestad, H., Kleppe, L., & Frøyland, K. (2019). En sosialfaglig tilnærming til arbeidsinkludering. I H. Glemmestad, & L. Kleppe, *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (ss. 53-70). Bergen: Fagbokforlaget.
- Haug, E. H. (2016). *Kvalitet i norske skolars karriereveiledning. I spennet mellom storsamfunnets behov og elevens autonomi*. Doktorgradsavhandling ved Høyskolen i Innlandet - Lillehammer.
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning - Hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Bergen: Fagbokforlaget.
- Haug, E., Nilsen, B., Tangnæs, E., & Paulsen, K. (2017). *Sluttrapport fra KLAR-prosjektet 2013 - 2016 Kunnskap - Læring - Arbeidsinkludering 2013 - 2016*. Hentet fra nav.no: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forsok-i-regi-av-nav/praksis-og-kunnskapsutvikling-i-nav-kontor>
- HK-dir. (2022). *Karriereveiledning i praksis*. Hentet fra kompetansenorge.no: <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/kompetansesstandarder/karriereveiledningsfeltet/#menu-item-4>
- HK-dir. (2022a). *Karrierekompetanse - bakgrunn og veien videre*. Hentet fra kompetansenorge.no: <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/karrierekompetanse/bakgrunn-karrierekompetanse/>
- HK-dir. (2022b). *Introduksjon og sentrale begreper*. Hentet fra kompetansenorge.no: <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/introduksjon-og-sentrale-begreper/>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i safunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen Damm.
- Karriereveiledningsutvalget. (2015, 10 15). *Karriereveiledning i en digital verden – delrapport fra Karriereveiledningsutvalget*. Hentet fra regjeringen.no:

https://www.regjeringen.no/contentassets/40dc22198ce4436898e7f7471c701563/delrapport_karriereveiledning.pdf

Kjergård, R. (2018). Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. I R. Kjergård, & P. Plant, *Karriereveiledning for individ og samfunn* (ss. 18- 37). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Kjærgård, R., Bøckman, K., Enerstvedt, T. R., Birkeland, M., Fredriksen, S., Gudbrandsen, S., & Flatland, Ø. (2019). *Forskningsrapport: Karriereveiledning for NAV-brukere. Hvordan kan NAV og karrieresentre samarbeide om*. Drammen: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Kjærgård, R., Bøckman, K., Enerstvedt, T., Birkeland, M., Fredriksen, S., Gudbrandsen, S., & Flatland, Ø. (2019, November). Hvordan kan NAV og karrieresentre samarbeid om karriereveiledning? *Karriereveiledning for NAV-brukere*. Drammen, Norge: Arbeids og velferdsdirektoratet.

Kjærgård, R., Kirsten, B., Enerstvedt, T. R., Birkeland, M., Fredriksen, S., Gudbrandsen, S., & Flatland, Ø. (2019). *Karriereveiledning for NAV-brukere. Hvordan kan NAV og karrieresentre samarbeide om karriereveiledning?* Drammen: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Landrø, K. (2015). Hvordan kan karriereutvikling settes på agendaen og bidra til identitetskaping og gode karrierevalg? I R. Kvalsund, & C. Fikse, *Rådgivningsvitenskap helhetlige rådgivningsprosesser, relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (ss. 97 - 118). Bergen: Fagbokforlaget.

Mandal, R., Midtgård, T., & Mordal, S. (2019). *Arbeidsinkludering Med arbeidsgiver på laget*. Trondheim: SINTEF Gigital.

NAV. (2023, 2 6). *NAV's strategi*. Hentet fra nav.no: <https://www.nav.no/strategi>

NORCE 1-2020. (2020). *Jobbspesialister i NAV: Følgforskning på implementering av oppfølgingstjenester i egenregi*. Hentet fra <https://norce-research.brage.unit.no/norce-research->

xmlui/bitstream/handle/11250/2642486/Rapport%20NORCE%20samfunn%201-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

NORCE. (2020). *Effektevaluering av Raskt i jobb for flyktninger*. Bergen: NORCE.

Norendal, K. M. (2018). Life Design i Norge - en vei til meningskaping for individet. I R. Kjærgård, & P. Plant, *Karriereveiledning for individ og samfunn* (ss. 206 - 225). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag A/S.

NOU 2012: 6. (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Oslo: Arbeidsdepartementet.

NOU 2016: 7. (2016). *Norge i omstilling. Karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Nøkleby, H., Blaasvær, N., & Berg, R. C. (2017). *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt*. Oslo: Folkehelseinstituttet.

OECD. (2003). *Transforming Disability Into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*. Paris: OECD Publications Service.

OECD. (2014). *OECD Skills strategy diagnostic report of Norway*. Hentet fra oecd.org: <https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Norway.pdf>

Oxford Research AS . (2021). *Kartlegging og evaluering av forsøksprosjektet #syktbrajobb*. Kristiansand: Oxford Research AS .

Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston: MA: Houghton Mifflin.

Payne, F. (1923, Oktober 02). The Relation of Vocational and Educational Guidance to Vocational Education. *The National Vocational Guidance Association Bulletin*, ss. 103 - 108. Hentet fra <https://doi.org/10.1002/j.2164-5876.1923.tb00038.x>

Proba. (2019). *Oppfølgingstiltak i og utenfor NAV – Ulike veier til arbeidsinkludering?* Oslo: Proba samfunnsanalyse.

Prop. 1s. (2019 - 2020). *For budsjettåret 2020*. Hentet fra regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-1-s-20192020/id2671418/?ch=1>

- Savickas, M. (2012). Life design. A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, ss. 13 - 19.
- Schafft, A. (2007, 03). Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivernes grunner. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, ss. 254-261.
- Schulstok, T. (2015, 01 23). *Med Peavy fant jeg teorigrunnlaget mitt*. Hentet fra veilederforum.no: <https://veilederforum.no/artikler/teori/med-peavy-fant-jeg-teorigrunnlaget-mitt>
- Schönfelder, W., Arntzen, C., Johansen, T., & Munkejord, M. (2020). *Jobbspesialister i NAV Følgforskning på implementering av oppfølgingstjenester i egenregi*. Bergen: NORCE.
- SINTEF 0060 2019. (2019). *Arbeidsinkludering med arbeidsgiver på laget*. Hentet fra sintef.no: <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-digital/helse/arbeidsinkludering-med-arbeidsgiveren-pa-laget.-rapport.pdf>
- Spjelkavik, Ø., & Wangen, G. (2021, 09 15). *Noen nyanseringer om Supported Employment*. Hentet fra oslomet.no: <https://www.oslomet.no/om/nyheter/kai-kronikken/nyanseringer-supported-employment>
- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som etode og mål. I K. Frøyland, & Ø. Spjelkavik, *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (ss. 33 - 50). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Spjelkavik, Ø., & Thingbø-Støldal, B. (2015). Jobbmatch og jobbutvikling. I K. Frøyland, & Ø. Spjelkavik, *Inkluderingskompetanse Ordinært arbeid som mål og middel* (ss. 52 - 92). Oslo: Gyldendal.
- Spjelkavik, Ø., & Wangen, G. (2021, 09 15). *Noen nyanseringer om Supported Employment*. Hentet fra oslomet.no: <https://www.oslomet.no/om/nyheter/kai-kronikken/nyanseringer-supported-employment>

- Spjelkavik, Ø., Enehaug, H., Klethagen, P., & Schafft, A. (2020). *Arbeidsinkludering og mentor Inkluderingskompetanse gjennom samskaping*. Oslo: ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET.
- St. meld. nr. 33. (2015 - 2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- Stortingets utredningsseksjon. (2022, 01 17). *Stortingets utredningsseksjon: Karriereveiledning – et kunnskapsgrunnlag (2021284)*. Hentet fra stortinget.no: <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/utredningsseksjonen/utredningsnotater/2021/karriereveiledning---et-kunnskapsgrunnlag-2021284.pdf>
- Stø, A., Harder, E., Nyhagen, M., & Andersen, U. (2023). *Håndbok i kvalitetsveiledning for Utvidet oppfølging i NAV*. Upublisert.
- Stø, A., Perminow Straand, S., Nan Lium, K., & Lunder Arvesen,, A. (2023). *Vedlegg til MD-brev 2023: Faglige føringer for oppfølgingstjenester i egen regi*. Upublisert.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitative metoder (5. utg.)*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2018). *Vitenskap, kunnskap og praksis*. Oslo: Gyldendal.
- Wangen, G. (2014). Oppfølging på arbeidsplassen. I F. Kjetill, & S. Øystein, *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (ss. 65 - 92). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Wangen, G. J. (2019). Arbeidsinkludering som skreddersøm. I H. Glemmestad, & L. Kleppe, *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (ss. 126 -149). Bergen: Fagbokforlaget.

Vedlegg 1: Søkelogg

Vedlegg 2: Presentasjon av artikler

Referanse	Hensikt, problemstilling og/eller forskningsspørsmål	Metode	Resultat/Diskusjon Konklusjonen	Egne kommentarer/ Relevant for mitt studie
<p>Veier mot målet - arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. NAV FoU-prosjekt 2016-2019</p> <p>Wangen, Grete</p>	<p>Hensikten i prosjektet er å undersøke om virksomhetene, gjennom å tilpasse og implementere Supported Employment (SE), kan lykkes med at flere av deres arbeidssøkere oppnår overgang til ordinært arbeid.</p> <p>Hvordan tilrettelegge for skreddersøm i oppfølging av personer med utviklingshemming og nedsatt arbeidsevne for å øke arbeidsinkludering og hindre marginalisering? • Hvilke fremgangsmåter kan tre sentrale aktører innen kvalifisering og arbeidsinkludering benytte for å øke sjansen for overgang til jobb for sine brukere? • Hvor mye skreddersøm er mulig å tilrettelegge innenfor de forvaltningsmessige rammene de enkelte virksomhetene har? • Hvordan fortolkes prinsippene i Customized Employment og Supported</p>	<p>Kvalitativ casestudie</p> <p>3 virksomheter</p> <p>Strategisk litteratursøk</p> <p>Gjennomgått faglitteratur</p> <p>7 intervjuer 18 ansatte</p>		<p>Sjansen for å bli vellykket integrert øker med SE</p>

	Employment femtrinnsprosess i virksomhetene?			
<p>Supported Employment for innvandrere med sammensatte bistandsbehov Håndbok i målgruppespesifikk metoder og verktøy</p> <p>Tatiana Maximova-Mentzoni, Kristin Værhaug, Line Stene og Camilla Thevik</p> <p>2019</p>	<p>Hensikten med prosjektet var å fremskaffe forsknings- og praksisbasert kunnskap om bruk av tilnærmingen Supported Employment (SE) i kvalifiseringstiltak for innvandrere.</p>	<p>Totalt åtte caseprosjekter prøvde ut SE-femtrinnsprosessen og medvirket til metodeutviklingen. Prosjektene var fire introduksjonsprogrammer for nyankomne flyktninger og familiegjennforente med flyktninger og fire Jobbsjansen-prosjekter for hjemmeværende innvandrerkvinner.</p>	<p>Erfaringer fra prosjektet Supported Employment for innvandrere med sammensatte bistandsbehov viser at bistandsbehovene hos målgruppen er svært komplekse, sammensatte og varierende. For en jobbspesialist for målgruppen er det viktig å anerkjenne at bistandsbehovene fremkommer på individ-, meso- og makronivåer og i samspill mellom disse</p>	<p>Sier en del om S.E metoden i sin helhet og om ulike verktøy innenfor metoden.</p> <p>Bruker litt andre forklaringen på enkelte ting, som gir noen gode nyanser.</p>
<p>Resultatrapport for kompetanseprosjektet "Mangfold på arbeidsplassen"</p> <p>NORCE – 2019</p> <p>Tonje Fyhn, Tone Langjordet Johnsen, Irene Øyeflaten, Anika Jordbru og Torill Helene Tveito</p>	<p>et overordnede målet med prosjektet er å forstå mer av det vi har kalt inkluderingskultur i norsk arbeidsliv. Spørsmålene som har veiledet forskningen har vært: • Hva er motivasjonsfaktorer for å ansette unge arbeidssøkere fra underrepresenterte grupper? • Hva er til hinder? • Hvilke erfaringer har arbeidsgiver gjort seg tidligere med slike medarbeidere? • Hva er vurderingene som gjøres bak det å inkludere slike arbeidssøkere? • Hvordan er kunnskapen om ulike typer funksjonsnedsettelse, og kunnskap om</p>		<p>Det ble tidlig klart for oss at resultatene var nettopp perspektiver, og ikke holdninger, som idéen i utgangspunktet var. Arbeidsgiveres responser er vurderinger gjort ut fra hensynene de tar på sin arbeidsplass, og ut fra lovgivning og støtteordninger, eller mangel på disse. Resultater må derfor ikke forveksles med holdninger alene – selv om dette er en del av bildet – men som resultater av betingelsene</p>	<p>Kanskje ikke så relevant, men gir et bilde av at arbeidsgivere kan ha feilaktige bilder og forståelser av sykdommer, symptomer og tilrettelegging.</p>

	hvordan dette eventuelt påvirker arbeidsevne til den enkelte?		arbeidsplassene opererer under.	
<p>Evalueringsprosjekt Karriereveiledning for NAV-brukere i Buskerud</p> <p>Trond Buland Siri Mordal</p> <p>Oktober 2019</p>	<p>Samarbeidsformer Hovedmål er å finne ut hvor tett samarbeidet mellom NAV og karrieresenter bør være. Videre heter det at man ønsker å finne fram til gode «kriterier» for hvilke brukere som vil ha nytte av karriereveiledning.</p> <p>brukeren? -</p> <p>perspektivene. På lokalkontoret var bruker i fokus, på overordnet nivå var det å finne samarbeidsformer med karrieresenteret.</p>	<p>1.9. 2016 til 1.9.2019</p> <p>fire delprosjekter i fire geografiske regioner i fylke</p> <p>De fire delprosjektene hadde ulike vinklinger og noe ulike fokusområder, men samtlige omhandlet samhandling og samarbeid mellom karrieresenter og NAV.</p> <p>Førprosjekt – kunnskapsgrunnlag. Hovedprosjektet – aksjonsforskning.</p> <p>Aksjonsforskning, kombinasjonen av forskning og utviklingsarbeid</p> <p>Fokus på resultatmål og ikke effekt mål.</p> <p>Kvalitativ studie. Fokusgruppe intervju, med strategisk utvalg.</p>	<p>Av de tiltakene som helt klart er på vei inn som en del av daglig drift ved flere NAV-kontorer, kan vi nevne trekantsamtalen. Dette verktøyet har blitt opplevd som relevant ved at karrieresenter skaper balanse i relasjonen, og får et nytt og kanskje nøytralt perspektiv inn i interaksjonen med brukeren.</p> <p>Drøfter resultater på overordnet nivå, ikke på delprosjekt nivå.</p>	<p>Kun prosjektet om Jobbspesialistene som er av interesse pga. at min problemstilling handlet om karriereveiledning innen S:E</p> <p>Interesante kommentarer om karrieresenteret og NAV, drømmer vs raskt i jobb.</p> <p>Snakker om hva karriere er. Gir litt kunnskapsstatus i NAV på hvordan karrierebegrepet er brukt.</p>
<p>Forskningsrapport Karriereveiledning for NAV-brukere Hvordan kan NAV og karrieresentre samarbeide om karriereveiledning?</p> <p>Kap 1, 3 og 6</p>	<p>2. Ringerike Karriereveiledning og arbeidsinkludering, med fokus på samarbeid med jobbspesialister.</p> <p>Ønsket å prøve ut ulike samarbeidsformer,</p> <p>Hvordan kan karrieresenteret og jobbspesialistene</p>	<p>, ble aksjonsforskning valgt som forskningsdesign.</p>	<p>Jobbspesialistene ga uttrykk for at trekantsamtaler var en nyttig måte å samarbeide på, både for dem og deres brukere. Om disse samtalene bidro til å «få brukere raskere i jobb» gav ikke prosjektet på Ringerike svar på, men vi opplevde at</p>	<p>Overraskende lite å hente i denne rapporten. Beskriver samarbeidsformer og lite om karriereveiledningen som JS'ene gjør.</p>

<p>Roger Kjærgård, Kirsten Bøckman, Torbjørg Raen Enerstvedt, May Britt Birkeland, Stian Fredriksen, Siw Gudbrandsen og Øyvind Flatland</p>	<p>samarbeide for å bidra til å få brukere raskere i jobb? • På hvilken måte kan trekantsamtalene øke handlingsrommet til jobbspesialistene i videre oppfølging av brukerne?</p> <p>men med utgangspunkt i at forskningsprosjektet skulle finne fram til forbedringsmuligheter i samarbeidet mellom NAV og karrieresentre, samt at forprosjektet hadde pekt på konkrete områder,</p>		<p>samtalene bidro til prosesser som hjalp brukerne og jobbspesialistene. Handlingsrommet til jobbspesialistene økte.</p> <p>Tilbakemeldingene viste at trekantsamtalene var spesielt nyttige for jobbspesialistene dersom de opplevde å stå fast og hadde lite fremdrift med brukerne. Her ble trekantsamtalen og karriereveiledning en et verktøy for å få andre perspektiver inn i arbeidet med å hjelpe brukere ut i jobb. Underveis ble det tydelig at behovet for trekantsamtaler i hovedsak handlet om jobbspesialistens behov for bistand, i de tilfeller der jobbspesialisten selv opplevde å møte motstand i relasjonen eller i arbeidet med bruker</p>	
<p>Kapitel 11; Arbeidsveien til det gode liv? Liv Grethe Kimm 2016 Kapittel 11 Arbeidsveien til «det gode liv»?</p>	<p>Perspektiver på arbeidsinkludering for personer med alvorlig psykiske lidelser. aktualiserer dette kapitlet normative og empiriske problemstillinger om arbeid er å fortrekke fremfor trygd, om de</p>	<p>Gjennomgang av forskning.</p>	<p>Utgrensning/diskusjon om hva arbeid er. Utdypning av ringvirkninger av ulike risikofaktorer/krevende livserfaringer. Sliter med å lære seg ferdigheter i</p>	<p>Kan være aktuell for problemstilling 2. Drar inn en del uvanlige perspektiver.</p>

<p>Kapittel 11 Arbeid –veien til «det gode liv»?</p>	<p>som står utenfor arbeidslivet, klarer å jobbe</p>		<p>et ukjent arbeidsmiljø, samtidig som de skal håndtere psykisk smerter.</p> <p>Krevende liverserfaringern forstereks av at personen ikke får den hjelpen de trenger å låses inne i en tiltakskarriere, fordi hjelperene har forliten tro/forventning til dem.</p> <p>Helsepolitiske og historiske perspektiver på terapeutisk bruk av arbeid.</p> <p>Utgangspunktet for kapitlets drøfting er brukerorienterte, forskningsbaserte , helsepolitiske og historiske perspektiver på arbeidsinkluderin g.</p> <p>Kapitlets hovedargument er at underliggende diskurser om arbeidets betydning styrer utfallet av ulike arbeidsrettede tiltak; hvordan arbeid forstås, snakkes om, håndteres og internaliseres av ulike individer og grupper innen det psykiske helsefeltet (6).</p>
--	--	--	---

<p>Workplace Inclusion Competence and Employer Engagement¹</p> <p>2021-08-19</p> <p>Enehaug, H., Spjelkavik, Øystein, Falkum, E., & Frøyland, K. (2021). Workplace Inclusion Competence and Employer Engagement. <i>Nordic Journal of Working Life Studies</i>. https://doi.org/10.18291/njwls.128260</p>	<p>n this paper, we suggest that it is necessary to study organizational managementorientation and work environment factors to increase the understanding of the role of the employer engagement in ALMP</p> <p>hat role do organizational management-orientation play for employer engagement in work inclusion? (2) What is the association between management-orientation and workplace inclusion competence?</p>	<p>For this purpose, we present, analyze, and discuss new operationalized concepts and indexes developed theoretically and empirically by using data from a recent Norwegian survey among managers.</p> <p>In order to illustrate and explore the relevance of our theoretical assumptions and hypothesis described above, we draw on empirical data gathered from an annual survey among members of a Norwegian union for managers focusing in particular at the workplace level and activities.</p> <p>Digital spørreundersøkelse til 12,000 respons rate 19%.</p> <p>Manegere fra ulike bransjer. Fleste i privat sektor.</p>	<p>Based on these theoretical perspectives, we hypothesize that workplace inclusion competence and organizational management-orientation are mutually dependent variables and that they may have an effect on each other.</p>	<p>Fokus på arbeidsgiver og arbeidsgivers rolle i inkluderingsarbeidet. Hvilken kompetanse er det faktisk arbeidsgiver trenger for å inkludere disse gruppene.</p>
<p>Nav-veilederes dilemmaer i oppfølgingen av personer med psykiske helseproblemer</p> <p>2020</p> <p>Magne Bråthen</p>	<p>. Denne artikkelen retter søkelys mot Navs arbeidsrettede oppfølging av personer med psykiske helseproblemer, studien tar utgangspunkt i tre forskningsbaserte hovedprinsipper for arbeidsrettet oppfølging av arbeidssøkere med</p>	<p>Basert på intervjuer med et utvalg Nav-veiledere i fem fylker presenterer jeg utfordringer de opplever i sitt daglige arbeid når krav om brukermedvirkning, arbeidstrening og praksis i ordinære bedrifter, og det å yte tett og</p>	<p>Endre med å beskrive NAV-veilederes mestringsstrategier i møte med brukere med psykiske helsutfordringer og de rammebetingelser som kjennetegnes ved høy arbeidsbelastning, manglende</p>	<p>Sier litt om fagfeltet arbeidsinkludering og S.E, men handler mest om veilederes utfordringen ved å følge opp brukere med psykisk helse utfordringer.</p>

	<p>psykiske helseproblemer hentet fra Individuell jobbstøtte (IPS), og Lipskys teorier om bakkebyråkraters mestringsstrategier i en arbeidshverdag preget av et begrenset handlingsrom.</p> <p>; hvilke mestringsstrategier preger Nav-veiledernes atferd i forsøket på å yte en kunnskapsbasert oppfølging av brukere med psykiske helseproblemer</p>	<p>tverrfaglig bistand skal møtes.</p> <p>Analysene i denne artikkelen er basert på kvalitative intervjuer utført med veiledere ved et utvalg Nav-kontorer, samt medarbeidere i Arbeids- og velferdsdirektoratet</p>	<p>ressurser og virkemidler, og brukere med svært forskjellige utfordringer og oppfølgingsbehov.</p>	
<p>Arbeidsgiveres inkluderingspraksiser Hva kjennetegner arbeidsgivere som ønsker å rekruttere unge med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en»?</p> <p>2018 NOVA</p> <p>JANIKKE SOLSTAD VEDELER, MIRIAM EVENSEN, ELISABETH UGREINOV & ARE VEGARD HAUG</p>	<p>Første delrapport</p> <p>hva som kjennetegner arbeidsgivere som ønsker å rekruttere unge med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en»</p> <p>I hvilken grad blir unge med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en» invitert til jobbintervju, ifølge arbeidsgivere? Hvilke forhold legger arbeidsgiver til grunn for sin vurdering om å invitere eller ikke invitere til intervju? Og, hva må legges til rette for at arbeidsgivere ønsker å ansette unge med sammensatte problemer?</p> <p>Vi utforsker også i hvilken grad</p>	<p>Notatet baserer seg på data fra en spørreundersøkelse og dybdeintervjuer med arbeidsgivere.</p> <p>Datakildene er en spørreundersøkelse av 1501 arbeidsgivere og dybdeintervjuer med 12 representanter fra 11 virksomheter.</p> <p>I analysene av spørreundersøkelsen har vi først og fremst benyttet enkle frekvensoversikter og krysstabeller. Vi har også gjort en enkel regresjonsanalyse hvor vi a) så på hva som kjennetegner de arbeidsgiverne som har hatt kandidater på</p>	<p>Notatet baserer seg på data fra to kilder: en telefonbasert spørreundersøkelse med 1501 arbeidsgivere og kvalitative intervjuer med 12 representanter fra 11 virksomheter.</p> <p>Hensikten med å gjennomføre både en spørreundersøkelse og dybdeintervjuer er å produsere et solid datagrunnlag som gjør det mulig å besvare den overordnede problemstillingen om hva som kjennetegner arbeidsgivere som ønsker å rekruttere unge med psykiske</p>	<p>Arbeidsgivers beskrivelse og holdninger om inkludering</p> <p>Arbeidstrening og inkludering blir nesten sidestilt.</p> <p>Kommenterer forskning rundt arbeidstrening.</p> <p>Snakker om arbeidstrening som inkludering.</p> <p>Undersøkelsen viser at rollen til JS er lite kjent. Kan henge sammen med at der har intervjuet bedrifter som har mest</p>

	<p>arbeidsgivere har hatt kandidater på arbeidstrening og hvilke vurderinger de gjør av dette arbeidsmarkedstiltaket .1</p>	<p>arbeidstrening og b) hva som kjennetegnet de som har ansatt i etterkant.</p>	<p>helseproblemer og «hull i CV-en»</p> <p>Arbeidsgivere som ser på arbeidstrening som jobbintervju, har høyere grad av ansettelse etterpå, enn de som ser på det som en mulighet til å gi noen arbeidstrening.</p> <p>Vellykket arbeidstrening trenger et god forarbeid. Kartlegging og god match. Godt forarbeid i virksomheten, ansatte må involveres.</p> <p>Gjennomtenkt gjennomføring. Tidsramme, avklarte forventninger og tett oppfølging.</p> <p>Arbeidsgiver ønsker en kontaktperson i NAV som informerer dem om ordninger Nav kan bistå med.</p>	<p>erfaring med arbeidstrening.</p>
<p>Rapport Arbeidsinkluderin g Med arbeidsgiverne på laget</p> <p>2019</p> <p>SINTEF</p>	<p>Fra 2016 til 2019.</p> <p>Styrke vår kunnskap om hva som påvirker arbeidsgivert muligheter og motivasjon for å inkludere personer som befinner seg utenfor arbeidslivet.</p>	<p>For å kunne svare på denne overordnede problemstillingen har vi innhentet data blant norske virksomheter, arbeidsinkluderings bedriftene, NAV og hovedmålgruppen for arbeidsinkluderings</p>	<p>Resultatene indikerer at erfaring med oppfølging og tilrettelegging fra tidligere er positivt assosiert med å tilby arbeidstrening.</p> <p>Tallene viser at manglende</p>	<p>Handler om arbeidsgiver og det ordinære arbeidsmarkedet .</p> <p>Handler om hvordan det ordinære arbeidsmarkedet kan utvikles til å bli en arena for</p>

<p>Roland Mandal, Trude Midtgård og Siri Mordal</p>	<p>I hvilken grad er det kjennetegn ved målgruppen, kjennetegn ved virksomhetene, eller egenskaper ved arbeidsinkluderingsprosessen som styrker eller begrenser muligheten for sysselsetting i denne gruppen i dag?</p> <p>Er det fellestrekk i måtene de driver inkludering? Hvordan kan eventuelt samarbeidet med NAV bygge opp under gode inkluderingspraksiser overfor unge mennesker med psykiske helseproblemer og manglende arbeidserfaring?</p>	<p>politikken, nemlig brukerne. Vi har også sett nærmere på selve arbeidsinkluderingsprosessen, i den hensikt å identifisere hvilke hendelser og milepæler som typisk har betydning for et positivt utfall til slutt.</p> <p>Prosjektet er basert på en omfattende datainnsamling, der hensynet til metodetriangulering har stått sentralt. Metodetriangulering innebærer bruk av ulike metoder for å belyse et fenomen fra flere sider.</p> <p>I dette prosjektet har vi benyttet fokusgruppeintervju, spørreundersøkelser og casestudier som datagrunnlag.</p>	<p>stabilitet og forutsigbarhet (75 prosent), og manglende motivasjon (72 prosent) er de «funksjonsnedsettelsene» flest arbeidsgivere mener er vanskeligst å forene med de vanligste arbeidsoppgavene i deres virksomhet.</p> <p>Tallene viser at NAV må jobbe mer for å forebygge at virksomheter som har stilt opp tidligere, faller fra. God match mellom kandidat og arbeidsplass, tett oppfølging fra NAV, og at NAV viser interesse for virksomhetenes aktivitet, marked og driftsgrunnlag, er eksempler på viktige faktorer i så måte.</p> <p>God kommunikasjon mellom NAV og arbeidsgiverne, muligheten til å prøve ut en kandidat kostnadsfritt og økonomiske virkemidler fra NAV mer generelt, er de tre virkemidlene arbeidsgiverne i utvalget mener er viktigst for å styrke inkluderingen av personer med</p>	<p>arbeidsinkludering, derfor nyttig i et SE perspektiv.</p> <p>Arbeidsinkludering handler om å tilby arbeidstrening i ord. Bedrifter, målet for arbeidstreningen kan være mange. De som ser på det som utprøvdning ansetter. De som ser på det som en mulighet for å gi noen en sjanse – ikke ansettelse.</p> <p>Arbeidstrening forstår som et generelt begrep – all utprøvdning i ordinært arbeid.</p> <p>Inneholder et litteratursøk på norks forhold og place train tilnærminger.</p> <p>Hensikt med teorikapittel</p> <p>NAV må se på arbeidsgiver som en bruker av NAV. Må tilby oppfølging og bistand også til dem.</p>
---	---	--	--	--

			<p>nedsatt arbeidsevne.</p> <p>Uten tett oppfølging og god kommunikasjon med NAV, så er heller ikke de økonomiske virkemidlene mye verdt.</p>	
<p>De kan ha hull i CV-en for min del... Unge, psykiske helseproblemer og inkludering i arbeidslivet</p> <p>Terje Olsen Cecilie Høj Anvik Janne Paulsen Breimo</p> <p>2019</p> <p>NF rapport</p>	<p>Målet for forskningsprosjektet har vært å øke kunnskapen om inkluderingspraksiser i arbeidslivet overfor unge mennesker med psykiske helseproblemer.</p> <p>Rapporten er basert på empiriske studier som undersøker hva som gjør at arbeidsgivere lykkes med å ansette unge mennesker med psykiske helseproblemer.</p> <p>Utgangspunktet for denne studien har vært å rette oppmerksomheten mot situasjonen for arbeidsgiverne, for å belyse hva som gjør at noen arbeidsgivere er opptatt av – og lykkes med – å ansette unge mennesker som i utgangspunktet står langt fra det ordinære arbeidsmarkedet.</p> <p>Hypotesen underveis i prosessen har vært at arbeidsgiveres inkluderingspraksiser kan studeres gjennom å se spesielt på to forhold: a) holdninger</p>	<p>Studien er en mixed method-studie, med en kombinert kvalitativ og kvantitativ del. Den første delstudien har bestått av en spørreundersøkelse som omfattet 1500 arbeidsgivere innen et utvalg av bransjer hvor det finnes et betydelig innslag av ufaglærte jobber.</p> <p>I tillegg til spørreundersøkelsen er det gjort 12 oppfølgende intervjuer med arbeidsgivere.</p> <p>Brukt IA senterene til å finne frem til arbeidsgivere som var gode på inkludering.</p>	<p>I dette prosjektet har vi sett oss rundt etter nye og oppfinnsomme løsninger og metoder som er etablert i praksisfeltet, og som til synelatende fungerer godt når det gjelder å gi unge mennesker i målgruppen sjanser og muligheter til å etablere et fotfeste i det ordinære arbeidslivet.</p> <p>Finne arbeidsgivere som tar sjansen: Risikovilje og åpenhet synes å være noe som kjennetegner de arbeidsgiverne vi snakker om her.</p> <p>arbeidsgiverne har etablert en eller annen form for systematikk knyttet til inntak, opplæring og oppfølging av kandidater på arbeidstrening.</p> <p>Gjennom feltarbeidene har vi merket oss at</p>	<p>Første artikkelen jeg leser hvor det i tillegg til arbeidstrening også snakkes om arbeid.</p> <p>Også den første som nevner at IA avtalen nå er endret.</p> <p>Gir mest svar i forhold til prob. 3.</p> <p>Snakker positivt om mye av det JS er eller gjør for arbeidsgiver.</p> <p>Snakker positivt om lange arbeidstreninger for yngre mennesker.</p> <p>Gir kunnskap om hvordan man skal kunne finne «inkluderende» arbeidsgivere og hva man skal spørre om for å finne disse.</p>

	og verdier i den enkelte virksomhet (herunder ledeses og HR-lederes vurderinger), og b) virksomhetens samarbeid med og relasjoner til NAV		det er en stor variasjon blant arbeidsgiverne når det gjelder hvorvidt psykisk helse blir tematisert på inntaksintervjuet. Et trekk som er felles i alle case i vår studie, er at arbeidsgivere forholder seg aktivt til NAV som aktør for å rekruttere nye medarbeidere. Nettverk og relasjon til arbeidsgivere viktig. NAV må ha en forståelse av arbeidsplassen og ikke falle for fristelsen i å sluse inn en person som ikke passer inn på arbeidsplassen.	
Unge - Ressurs eller risiko? Bedrifters syn på unges inntreden i arbeidslivet, handlingsrom for inkludering og NAV sin rolle. Iris 2017 Kari Anne Holte Astrid Solberg Ida Holth Mathiesen	Vi vil undersøke hvilke erfaringer arbeidsgivere har med inkludering av unge og hvordan NAV kan bidra til å senke arbeidsgiveres terskel for å rekruttere unge. Vår studie vil ha et arbeidsgiverperspektiv ved spesielt å ta i betraktning arbeidsorganisering, -vilkår og -miljø. Prosjektet vil gi arbeidsgiverne kunnskap om gode grep for å inkludere unge, og bidra med kunnskap som kan utvikle NAVs evne til å bistå arbeidsgivere i rekruttering og inkludering av unge.	Utvalget består av 16 bedrifter fra 6 fylker. 10 av bedriftene ble rekruttert etter innspill fra markedsavdelingen til NAV i de respektive fylkene på bedrifter de erfarte som gode på inkludering av unge. De resterende 6 bedriftene ble rekruttert fra de sammen fylkene via bedriftsdatabasen Ravn.info. Kvalitative intervjuer ble gjennomført med til sammen 21 personer.	På hvilken måte erfarer arbeidsgivere at NAVs arbeid og virkemidler knyttet til unge treffer deres behov? Fast kontaktperson som har god innsikt i bedriften. Utviklet egen metode for inkludering og vet hvordan de kan bruke virkemidlene. NAV er ikke proaktive nok og mangler innsikt i bedriften. Hvilken kunnskap om og erfaring med unge som arbeidstakere har arbeidsgivere? Åpen, positiv og	

	<p> Dette prosjektet har som utgangspunkt unge, og deres inntreden inn i det ordinære arbeidslivet med mål om ordinært arbeid og ordinær lønn. Vi belyser dette med utgangspunkt i arbeidsgiveres erfaringer og perspektiver. Videre er vi opptatt av hvilke handlingsrom bedriftene har for å inkludere unge, og hvordan bedriftene samhandler med NAV. Våre problemstillinger er som følger </p>	<p> Intervjuene er analysert ved hjelp av temabaserte innholdsanalyser (Thagaard 2003).T </p>	<p> inkluderende holdninger basert på strukturell forståelse og med tålmodighet bidratt til inkludering av unge. </p> <p> Hvilke barrierer opplever arbeidsgivere mot å ansette unge og hva kan bidra til å senke terskelen for å inkludere unge? God innsikt i virkemidler er positivt. Betydningsfull barriere er holdninger i organisasjonern. </p> <p> Teknologisk utvikling gjør at de enkle oppgavene er effektivisert vekk. </p> <p> Hva er de gode grepene til arbeidsgivere som har gode erfaringer med å rekruttere og inkludere unge? Tett kotnakt med NAV, jobber strukturer i egen bedrift. Stiller krav til NAV om å kjenne bedriften. Bedriften må bygge en kultur for inkludering. </p> <p> Hvilken kunnskap erfarer arbeidsgiverne at NAV har om arbeidsgiveres handlingsrom når det gjelder rekruttering av unge? Bedriftene </p>	
--	--	---	---	--

			erfarer at NAV mangler innsikt i bedriftene og har liten kjennskap til arbeidsgiveres handlingsrom.	
Varehandelen som inkluderingsarena Rekruttering, opplæring og arbeidstrening Ragnhild Steen Jensen og Kristine Nergaard FAFO-rapport 2017	1. Hvordan fanger bransjen opp og sysselsetter de som ikke har (og heller ikke ønsker) så mye utdanning? 2. Hvordan tar bransjen imot de som rekrutteres fra NAV på arbeidsrettede tiltak/ praksisplass? Hva er likheter og forskjeller mellom denne gruppen og de som rekrutteres inn på vanlig måte når det gjelder oppfølging og tildeling av arbeidsoppgaver? 3. Hvordan klarer man gjennom internopplæring å utdanne mellomledere og ledere fra en gruppe arbeidstakere med lite formell utdanning?	Undersøkelsen baserer seg på kvalitative og kvantitative data, men med hovedvekt på kvalitative data. Intervjuene omfatter HR-sjefer/opplæringsansvarlige på kjedenivå samt butikksjefer i hver kjede. arbeidskraftundersøkelsene		Inkludering omtales som arbeids til alle. Klar på at mer bruk av ord. Arbeidsliv er i tråd med nyere forskning.
EN SYSTEMATISK OVERSIKT Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov 2017 FHI Nøkleby, Heid, prosjektleder, forsker, Avdeling for kunnskapsoppsummering Blaasvær, Nora, forsker, Avdeling for kunnskapsoppsummering	IPS er særlig utviklet for personer med psykiske lidelser. Tilnærmingen har vært brukt i USA og andre land i mange år, mens i Norge har det vært omstridt. Arbeids- og velferdsdirektoratet ønsket derfor en oppsummering av effektstudier. Målet med oversikten har vært å identifisere, vurdere og sammenstille forskning om effekt av Supported Employment, inkludert	Systematisk litteratur oversikt i tråd med Kunnskapscenterets håndbok	Forskningsspørsmålet i denne rapporten er knyttet til effekt. I systematiske oversikter vektlegges effekt på gruppenivå, altså hva den gjennomsnittlige effekten i gruppen vil være. Det synes nå å være godt dokumentert at Supported Employment, inkludert IPS, får flere i arbeid, særlig gjelder	Relevant oppsummering av SE i Norge. Vurdering av effekt, ellers ikke så relevant.

<p>mmering Berg, Rigmor C, seksjonsleder, Avdeling for kunnskapsoppsu mmering</p>	<p>Individual Placement and Support, blant personer med behov for støtte til å komme i eller være i vanlig arbeid.</p> <p>Hva er effekten av Supported Employment, inkludert Individual Placement and Support, i ulike grupper med behov for bistand for å komme i og være i arbeid? Og i hvilken grad er resultater fra andre land relevante og overførbare til norske forhold?</p>		<p>dette personer med alvorlige psykiske lidelser. D</p>	
<p>Jobbspesialister i NAV Følgeforskning på implementering av oppfølgingstjenester i egenregi</p> <p>NORCE – 2020</p> <p>Walter Schönfelder, Cathrine Arntzen, Thomas Johansen & Mai Camilla Munkejord</p>	<p>Forsket på implementeringa av en ny arbeidsmåte og ny personalgruppe i NAV.</p> <p>I analysene av intervjuene med jobbspesialistene har vi undersøkt følgende forskningsspørsmål: • Hva forteller jobbspesialistenes om utfordringer og muligheter i rollen som jobbspesialist? • I hvilke situasjoner opplever jobbspesialistene at de lykkes eller kommer til kort? • Hvordan endres deres erfaringer over tid? I analysene av intervjuene med kandidatene har vi undersøkt følgende spørsmål: • Hva er kandidatenes erfaringer med å få oppfølging fra en jobbspesialist? • Hva forteller kandidatene</p>	<p>Rappor på forskning gjort fra 2017 til 2019.</p> <p>Fokusgruppe diskusjon.</p> <p>Individuelle intervjuer med arbeidssøkere, arbeidsgivere og JS'er.</p> <p>Følgeforskning</p>		

	<p>om utfordringer og muligheter i prosessen mot varig arbeid? I analysene av intervjuene med arbeidsgiverne har vi fokusert på følgende spørsmål: • Hva er arbeidsgivernes erfaringer med å ansette kandidater med et utvidet oppfølgingsbehov? • Hva er arbeidsgivernes erfaringer med å samarbeide med en jobbspesialist? • Hva tenker arbeidsgivere om det å tilby langvarig jobb til personer med et utvidet oppfølgingsbehov?</p>			
<p>EN SYSTEMATISK OVERSIKT Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov</p> <p>2017</p> <p>FHI</p> <p>Nøkleby, Heid, prosjektleder, forsker, Avdeling for kunnskapsoppsummering</p> <p>Blaasvær, Nora, forsker, Avdeling for kunnskapsoppsummering</p> <p>Berg, Rigmor C, seksjonsleder, Avdeling for kunnskapsoppsummering</p>	<p>IPS er særlig utviklet for personer med psykiske lidelser. Tilnærmingen har vært brukt i USA og andre land i mange år, mens i Norge har det vært omstridt. Arbeids- og velferdsdirektoratet ønsket derfor en oppsummering av effektstudier.</p> <p>Målet med oversikten har vært å identifisere, vurdere og sammenstille forskning om effekt av Supported Employment, inkludert Individual Placement and Support, blant personer med behov for støtte til å komme i eller være i vanlig arbeid.</p> <p>Hva er effekten av Supported</p>	<p>Systematisk litteratur oversikt i tråd med Kunnskapscenterets håndbok</p>	<p>Forskningsspørsmålet i denne rapporten er knyttet til effekt. I systematiske oversikter vektlegges effekt på gruppenivå, altså hva den gjennomsnittlige effekten i gruppen vil være.</p> <p>Det synes nå å være godt dokumentert at Supported Employment, inkludert IPS, får flere i arbeid, særlig gjelder dette personer med alvorlige psykiske lidelser. D</p>	<p>Relevant oppsummering av SE i Norge.</p> <p>Vurdering av effekt, ellers ikke så relevant.</p>

	Employment, inkludert Individual Placement and Support, i ulike grupper med behov for bistand for å komme i og være i arbeid? Og i hvilken grad er resultater fra andre land relevante og overførbare til norske forhold?			
«På lik linje med oss andre» - hvilke vurderinger arbeidsgivere gjør i arbeidet med å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i ordinært arbeid Hanne Elisabeth Eriksen Nydal och Janne Paulsen Breimo 2021	I denne artikkelen undersøker vi hvordan det inkluderingsarbeidet som gjøres erfares og forstås av arbeidsgiverne, og hva som påvirker det arbeidet de gjør. hvilke forventninger arbeidsgivere stiller til personer med nedsatt funksjonsevne. Fant en ambivalens mellom en grense på hvor langt de vil strekke seg samtidig som de er opptatt av individuell tilrettelegging. I denne artikkelen diskuteres denne ambivalensen i en normaliseringsdiskurs.	Artikkelen bygger på intervjudata fra tolv arbeidsgivere i private og offentlige virksomheter i Norge.	Funn: Arbeidsgiver ER opptatt av å ta hensyn med arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Tilpasse arbeidsoppgaver slik at de kan fungere på lik linje som andre. Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i ordinært arbeid bringer motsetningsforholdet mellom normalisering og individualisering på banen igjen. To diskurser: Normalitet og individualitet, hvilke av disse aktiverer arbeidsgiver i arbeidsinkluderingen.	Snakker om individuell tilrettelegging vs. Kravet om å «fungere som alle andre»
Jobbspesialister i NAV Følgforskning på implementering av oppfølgingstjenester i egen regi	forskningsspørsmål: • Hva forteller jobbspesialistene om utfordringer og muligheter i rollen som jobbspesialist? • I hvilke situasjoner opplever jobbspesialistene at de	Følgforskningen startet i juni 2017. Mellom juni 2017 og august 2019 ble det gjennomført fokusgruppediskusjoner med jobbspesialister, individuelle intervju	Undersøkelsene har vist at jobbspesialister gjør et veldig grundig og godt arbeid når det gjelder kontaktarbeid og relasjonsbygging	Relevant for problemstilling 1 og 2.

<p>Norvege – 2020</p> <p>Walter Schönfelder, Cathrine Arntzen, Thomas Johansen & Mai Camilla Munkejord</p>	<p>lykkes eller kommer til kort? • Hvordan endres deres erfaringer over tid? I analysene av intervjuene med kandidatene har vi undersøkt følgende spørsmål: • Hva er kandidatenes erfaringer med å få oppfølging fra en jobbspesialist? • Hva forteller kandidatene om utfordringer og muligheter i prosessen mot varig arbeid? I analysene av intervjuene med arbeidsgiverne har vi fokusert på følgende spørsmål: • Hva er arbeidsgivernes erfaringer med å ansette kandidater med et utvidet oppfølgingsbehov? • Hva er arbeidsgivernes erfaringer med å samarbeide med en jobbspesialist? • Hva tenker arbeidsgivere om det å tilby langvarig jobb til personer med et utvidet oppfølgingsbehov?</p>	<p>med arbeidssøkere, arbeidsgivere og jobbspesialister. Videre ble det gjennomført en longitudinal spørreskjemaundersøkelse som kommer til å bli avsluttet høsten 2020.</p>	<p>med sine kandidater og det lokale arbeidsmarkedet. Studien viser imidlertid også at det hittil har vært for liten grad av oppfølging på arbeidsplass for på den måten sikre muligheter for et langvarig arbeidsforhold.</p>	
<p>Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det</p> <p>KJETIL FRØYLAND - 2017</p>	<p>Kva for kvalitetar er viktige i arbeidsretta bistand til sårbar ungdom slik dei sjølv og arbeidsgivarar opplever det?</p> <p>Kva for kunnskapar, ferdigheiter og haldningar, men også ulike arbeidsformer og metodar kan vera relevante og sentrale i arbeidsinkludering av sårbar ungdom?</p>	<p>Intervju med 22 ungdommar og 12 arbeidsgivarar viser at positiv orientering</p> <p>Eg skal utforske denne problemstillinga ved å analysere data i lys av «Social Role Valorization Theory»</p> <p>Data vart henta frå ei evaluering av 15</p>	<p>Funna kan slik vera med å utvikle hypotesar om kva som er viktige eigenskapar og kvalitetar hos hjelparar</p> <p>Kunnskapen denne artikkelen fremjar må slik sjåast som eit supplement til annan relevant kunnskap innan sosialfagleg oppfølgingsarbeid, aktivering og</p>	<p>Gir ikke så dirkte svar på problemstillingene, men har noe andre perspektiver på inkludering og bekrefter at arbeidsgiver også trenger oppfølging.</p> <p>Kan nok være at de kvalitetene som omtales her, også beskrives som gode kvalitetar i</p>

		NAV-baserte ungdomsprosjekt som hadde som føremål å utvikle tilnærmingar for å hjelpe sårbare ungdommer til å fullføre skule eller å finne seg ein jobb (Frøyland mfl. 2016). Prosjekta vart følge i 4 år. Prosjekta hadde fått tilført ressurser for å utvikle tiltak og oppfølgingsformer som var tilpassa målgruppa og utforma innafor den nye organisasjonen som etableringa av NAV representerte.	arbeidsinkludering	S.E litteraturen om arbeidsinkludering.
SNUBLETRÅDER OG SUKSESSFÅKTORE R En analyse av jobbspesialisters erfaringer med Utvidet oppfølging	snubletråder og suksessfaktorer i inkluderingsarbeidet med å få personer med utvidet oppfølgingsbehov inn i ordinært lønnet arbeid.	Følgeforskning er et velegnet design når hensikten er at forskere aktivt skal bidra inn i implementeringsprosessen for å fremme refleksjon, innsikt og læring hos de som inngår i tiltaket i gjennomførte gjentagende fokusgruppeintervjuer for å undersøke jobbspesialistenes erfaringer og hvordan disse endret seg gjennom implementeringsprosessen.	Fant snubletråder som handlet om SE og noen som handlet om det å være JS. Løfter frem at det å gjøre de 2 siste trinnene like selvfølgelige som de to første.	Sier en del om målet for JS'ene og hva som gjør prosessen vanskelig. Den omhandler også hvordan JS'ene må snakke om det utenfor jobben, så svarer nok litt på karriereveiledning i S.E. Svarer ikke på spørsmål 3.
Arbeidsinkludering og mentor Inkluderingskompetanse gjennom samskaping	Dette prosjektet handler om organisering og innsatser knyttet til arbeidsinkludering, med særlig vekt på NAVs og virksomhetens	Datagrunnlaget for denne rapporten er individuelle intervjuer og gruppeintervjuer med involverte NAV-ansatte (veiledere, IA-	Det kan se ut til at samarbeid med bedrifter som har mentor bidrar til at arbeidsgiverne arbeider mer systematisk med inkludering, altså	Trekker frem en del viktige elementer inne SE og jobbmatch/jobbfordling.

<p>Øystein Spjelkavik, Heidi Enehaug, Pål Klethagen og Angelika Schafft</p> <p>2020</p>	<p>kompetanseutvikling. Det konkrete prosjektmålet er å utvikle bedre inkluderingskompetanse i støtteapparatet og i arbeidslivet.</p> <p>. Med utgangspunkt i delprosjektenes utvikling og erfaringer i prosjektperioden vil vi i denne sluttrapporten konsentrere oss om følgende temaer: • Hvilken type kompetanse og organisering som trengs i NAV for å understøtte utvikling av mentorrollen ved inkluderingsforløp for brukere med sammensatte utfordringer, • hvordan oppfølgingsansvaret kan fordeles mellom NAV og mentor i slike inkluderingsforløp, • hva slags støttefunksjoner mentor anvender for å bidra til mestring i det psykososiale læringsmiljøet, • hva slags læring og kunnskapsutvikling som foregår ved bruk av mentor og som bidrar til å utvikle den virksomhetsinterne inkluderingskompetansen</p>	<p>rådgivere, arbeidslivscoacher, ledere) og mentorer og arbeidsgivere i virksomhetene: 32 individuelle intervjuer med prosjektkoordinatører, NAV ledere, NAV-veiledere og ansatte ved arbeidslivssentrene ; 42 intervjuer med mentorer; 4 gruppeintervju med NAVveiledere; 3 gruppeintervju med involverte fra NAV-kontor og NAV Arbeidslivssenter; 3 gruppeintervjuer med mentorer og NAV-veiledere.</p>	<p>at det fungerer ansvarliggjørende.</p> <p>Mentorene gir en svært tydelig tilslutning til ideen om «place – train», altså at arbeidsplassen er riktig sted for å trene, lære og utvikle seg.</p> <p>Reelle arbeidsoppgaver fører til inkludering.</p> <p>Mer åpenhet, mindre konflikter.</p> <p>Prosjektet har vist at vanlige veiledere i NAV kan samarbeide med mentorer i virksomhetene i en rollefordeling der mentorer, etter avtale og avklaring med arbeidsgiver/leder, forplikter seg til å følge opp på arbeidsplassen, mens NAV-veileder tar seg av «alt det andre»</p> <p>Involverte veiledere har fått viktig kunnskap om arbeidsgivere, hva som er viktig å være oppmerksom på når arbeidssøker begynner i jobb, krav til mentor.</p> <p>styrke relasjonen mellom NAV og virksomhetene gjennom</p>	<p>Litt svar på spørsmål 1.</p> <p>Kommentar om at det er skiller på arbeidsinkludering ar praksisforløp</p> <p>Viser at for å få til god arbeidsinkludering trengs det mye arbeidsplasskompetanse. Sier også noe om at både arbeidsgiver og kollegaer trenger veiledning i inkluderingsløpet.</p>
---	--	--	---	--

			<p>samskaping som utvikler inkluderingskompetanse både i virksomhetene og på NAV-kontorene, • være en bro mellom saksbehandlermodellen og jobbspesialistmodellen, • utvikle interne fagutviklingsarenaer i NAV knyttet til konkrete brukerbehov i arbeidsinkluderingen, • skape økt forpliktelse for arbeidsinkludering i virksomhetene gjennom samarbeidet mellom mentor og NAV-veileder, • utvikle naturlig bistand i arbeidsorganisasjonen som er nær kandidaten, i arbeidsorganisasjonen, i det psykososiale arbeidsmiljøet, med reelle arbeidsoppgaver, og skape økt bevissthet om, og kompetanse på, arbeidsinkludering</p>	
<p>Arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd – en effektevaluering</p> <p>Otto Sevaldson Lillebø</p> <p>Helene Berg</p>	<p>I denne artikkelen undersøker vi effekten av et forsøk med arbeidsavklaringspenger (AAP) som lønnstilskudd på sysselsetting. 1 Formålet med forsøket var å øke tilknytningen til arbeidsmarkedet for personer med en helse relatert nedsatt</p>	<p>det benyttes praksisplasser (European Union of Supported Employment 2010). Forsøket ble folgeevaluert av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), som publiserte sin sluttrapport i 2016</p>	<p>Vi finner en liten positiv effekt av forsøket på sannsynligheten for at AAP-mottakere skal være sysselsatt 12 og 24 måneder etter at de fikk AAP. Forskjellen er på 1,0 prosentpoeng</p>	<p>De finner en tendens til at tiltak som er tett knyttet opp mot ordinært arbeidsliv, er mest effektive for å få deltakerne over i jobb.</p>

2020	arbeidsevne, og personer under 30 år skulle prioriteres.	(Spjelkavik & Terjesen 2016) ed effektevalueringen er altså å teste hypotesen om at tiltaket AAP som lønnstilskudd øker deltakernes sannsynlighet for å komme i jobb. S.	etter 12 måneder og 1,8 prosentpoeng etter 24 måneder. Disse tallene kan ses i forhold til en gjennomsnittlig sysselsettingssannsynlighet på 25 og 26 prosent. Lite kompetanseoverføring til andre veiledere på kontoret. Tiltaket hadde en liten positiv effekt for deltageren, men vanskelig å si hvilke elementer som ga denne effekten.	
Arbeidsinkludering av utsett ungdom – kva slags utfordring er det? Kjetil Frøyland 2020	I denne artikkelen utforskar eg kva slags utfordring inkludering i arbeid av utsett ungdom er. Eg leitar i dette materialet etter a) korleis dei involverte aktørane sjølv forklarar inkludering eller manglande inkludering i arbeid og b) kva informantane skildrar som sentrale kjenneteikn ved inkluderingsprosessane .	gjennom re-analyse av intervju med arbeidsgivarar og hjelparar frå to forskingsprosjekt, avleiar eg fleire ulike tenkesett/perspektiv og drøftar inkluderingsutfordringa i lys av desse. Jeg har i arbeidet med denne artikkelen lese gjennom (reanalysert) alle desse intervjuutskriftene på nytt og markert tekst som representerer ulike måtar å forstå eller tenkje arbeidsinkludering av utsett ungdom på. Eg har leita etter korleis hjelparane skildrar og forklarar arbeidsinkludering, til dømes om dei	Gjennomgangen indikerer at ulike tenkesett kan gi ulike bilete av inkluderingsutfordringa og at ungdom med ulike typar problem vil kunne profitere på ulike tenkesett. Eg har funne både «supply-», «demand-» og «support-side»-forklaringar i datamaterialet, men også andre perspektiv.	Sier mye om arbeidsinkludering og arbeidsgivers ansvar.

		forklarer inkludering eller manglende inkludering ut frå den unge sjølv sine eigenskapar (supply-side), ut frå kvalitetar på arbeidsplassen (demand-side), eller ut frå kvalitetar i bistands-/støtteapparatet (support-side).		
Gråsonegruppa ARBEIDSINKLUDE RING AV UNGE MED KOGNITIVE UTFORDRINGER 2018 NTNU	Hensikt: Hensikten med denne studien var å finne virksomme virkemidler for at ungdom i gråsonegruppa skal komme i ordinært arbeid. 1) Lage en kunnskapsoversikt; hva sier forskningen om gråsonegruppa? 2) Gjennomgå hva som kjennetegner sakene i NAV der unge i gråsonegruppa skal bistås til arbeid. 3) Undersøke NAV ansattes forståelse av ungdom i gråsonegruppa, og deres oppfattelse av hva som hemmer og fremmer arbeidsinkludering 4) Høre med ungdom i gråsonegruppa som har kommet ut i jobb hva de selv mener fremmer eller hemmer arbeidsdeltakelse.	I delprosjekt 1 ble det gjennomført en litteraturstudie av aktuell forskning knyttet til gråsonegruppa. Delprosjekt 2 besto av en dokumentanalyse basert på saksmapper til ungdom i gråsonegruppa. I delprosjekt 3 ble det utført fokusgruppeintervjuer av ansatte i NAV, mens det ble foretatt individuelle intervju av ungdom i gråsonegruppa som hadde kommet ut i ordinært arbeid. Tematisk analyse ble benyttet i delprosjekt 3 og 4.	Konklusjon: Det synes utfordrende å bistå ungdom i gråsonegruppa til arbeid. Ved tilpasning av de eksisterende rammebetingelser og bistand med aktuelle helseproblemer og sosiale og materielle utfordringer bør det i større grad være mulig å bistå denne gruppe unge til arbeidsinkludering .	Sitat om fra ungdommer i gråsonen er at arbeidsmiljøet må være hyggelig. Gir noen enkeltstående kommentarer som underbygger andre artikler. Sier også noe om at vanlig arbeid er best. Sier noe om relasjonen til hjelperen og litt om hvordan arbeidsplassen bør være.
ARBEIDSINKLUDE RING, LÆRING OG INNOVASJON I NAV	Denne antologien handler om nye metoder innen aktiveringspolitikken og om nye	På bakgrunn av deres stemmer har forfatterne, ut fra ulike vitenskapelige ståsteder, analysert	Med henvisning til slike hindringer hevder Frøyland, Schafft og Spjellkavik (2019)	Har mest svar i forhold til Spørsmål 2-3, aller mest 2

<p>Aina A. Kane og Øystein Spjelkavik</p>	<p>tilnærminger og samarbeidsformer som krever læring og kompetanseutvikling i NAV.</p> <p>perspektivene retter oppmerksomheten mot innsatser som kan gjøre noe med den ledige arbeidskraften («supply»). Et annet perspektiv retter oppmerksomheten mot innsatser som kan påvirke arbeidsgiversiden, altså de som etterspør eller kjøper arbeidskraft («demand»). Det tredje perspektivet retter i større grad oppmerksomheten mot støttesystemets rolle og samspillet med brukeren og arbeidsplassen («support»).</p>	<p>og drøftet hvordan politiske føringer, lovgivning, arbeidsinkluderings metoder, samarbeidsformer og veiledning av brukere og NAV-ansatte kan fremme brukeres deltakelse i arbeidslivet.</p>	<p>at NAV må utvikle bedre kompetanse i å støtte opp om inkluderingsprosesser på arbeidsplassene. Ettersom bedriftsinterne aktører ofte mangler kunnskap om utsatte arbeidssøkeres behov, mangler de også ofte kompetanse i hvordan håndtere utfordringer i inkluderingsprosessen.’</p>	<p>Snakker om perspektiver som supply, demand og support</p> <p>Snakker om inkluderingsforskningen.</p> <p>Tar opp team inkluderingskompetanse og beskriver supply, demand and support perspektivene</p>
<p>Arbeidsplassen som tilfriskningsarena</p> <p>Lena Heitmann</p> <p>Randi Kydland</p> <p>2017</p>	<p>Vår intensjon er å bidra til å gi det mye brukte begrepet «tett oppfølging» konkret innhold knyttet til arbeidet med våre deltakere som er unge mennesker med alvorlige psykiske lidelser som ønsker å jobbe på tross av sykdom</p> <p>Med dette essayet ønsker vi å gi eksempler på hvordan vi, som jobbspesialister, jobber med inkludering på arbeidsplassen, eksempler som belyser hva</p>	<p>Essayet gir rom for en kritisk, personlig og søkende refleksjon over ESSAY erfaringer gjort i ulike møter med psykisk helse.</p>	<p>Hvis vi har perspektivet: Alle kan jobbe gitt riktig støtte, vil vi slippe å bruke tiden våres på å finne ut av om noen kan jobbe. Spørsmålet vi skal stilles oss selv er: Gir vi rett og god nok oppfølging? Hva kan vi bidra med for at deltager skal nå sitt mål om jobb?</p>	<p>Gir et klart og tydelig skille på Jobbformidling og Jobbutvikling som JS gir.</p> <p>Gir en del svar på spørsmål 2.</p>

	inkluderingskompetans e kan være i praksis.			
<p>EN ANALYSE AV ARBEIDSSØKERES ERFARINGER MED Å FÅ OPPFØLGING</p> <p>Kap 3: «Jobbspesialisten ble min redning!»</p> <p>Mai Camilla Munkejord og Cathrine Arntzen Med kommentartekst fra Tove-Lill Stabel, NAV Tromsø / HelseArbeid</p> <p>2021</p>	<p>viser deres erfaringer med hvordan det har vært å få oppfølging fra en jobbspesialist</p> <p>Særlig vil vi få frem arbeidssøkernes beskrivelser av hvordan det har vært å lete etter jobb, prøve seg i jobb (jobbsmak) og det å komme i en stilling av større omfang og lengre varighet.</p> <p>Hvordan opplever de å komme i lønnet arbeid? Og hvordan lykkes med «den gode jobbmatchen», forstått som jobbutvikling over tid?</p>	<p>I dette kapittelet vil vi analysere dybdeintervjuer med 16 arbeidssøkere, 8 kvinner og 8 menn i alderen 20–35 år. Disse hadde, på intervjutidspunktet, fått oppfølging fra en jobbspesialist mellom 4 og 16 måneder. Hele 12 av de 16 kandidatene hadde «vært i NAV» i tre år eller mer før de fikk jobbspesialist.</p> <p>I kapittelet diskuterer vi avslutningsvis hvordan en kan lykkes med den gode jobbmatchen.</p>	<p>Kapittelet viser at arbeidssøkerne er svært fornøyde med oppfølgingen de får fra jobbspesialistene. For første gang føler de seg sett og lyttet til. Samtidig er det slik at flere er i arbeidsforhold som de er ambivalente til, som de ikke nødvendigvis har troen på, eller de har erfart, også etter at de fikk en jobbspesialist, at arbeidsgiver har valgt å avslutte arbeidsforhold som arbeidssøker selv kunne tenkt seg å fortsette i.</p> <p>.Hvorvidt man lyktes eller ei med å skape en varig jobbmatch, var i denne studien relatert til om jobbspesialisten klarte å bygge et tillitsfylt forhold hvor man fikk anledning til å være tett på kandidaten over tid, og hvor det var rom for å tenke høyt sammen, og noen ganger gå uortodokse veier for å finne gode løsninger</p>	<p>Sier en del om erfaringen og noe også om hva som skal til for å lykkes.</p> <p>Så den svare en del på spørsmål 2 og 3 egentlig.</p>
<p>UTVIDET OPPFØLGING I NAVS EGEN REGI – BIDRAR DET TIL</p>	<p>i hvilken grad tiltaket Utvidet oppfølging lykkes i å integrere arbeidssøkere i lønnet</p>	<p>Dataene vi analyserer i dette kapitlet, er både registerdata fra</p>	<p>Resultatene viser at gruppen som deltok i Utvidet oppfølging, ikke</p>	<p>Sier noe om arbeidsinkludering i S.E litteraturen og</p>

<p>ØKT ARBEIDSINKLUDE RING?</p> <p>Thomas Johansen og Walter Schönfelder Med kommentartekst fra Ida Marie Hermansen, NAV Gamle Oslo</p> <p>2021</p>	<p>arbeid sammenliknet med andre former for oppfølging, og i hvilken grad de tre individfaktorene egenvurdert arbeidsevne, jobbrelatert mestringstro og forventning om arbeidsdeltakelse viser sammenheng med arbeidsinkludering.</p> <p>Vi vil se nærmere på sammenhengen mellom egenvurdert arbeidsevne og forventning om fremtidig arbeidsdeltakelse for gruppen Utvidet oppfølging.</p>	<p>NAV og data fra en spørreskjemaundersøkelse.</p> <p>Spørreskjemaet inneholdt standardiserte, selvrapporterte spørsmål om demografi, arbeid, helse og ytelser fra NAV.</p> <p>Arbeidssøkerne ble fulgt i tolv måneder før og etter oppstart av tiltak med registerdata innhentet fra NAVs arbeidsgiver- og arbeidstakerregister for arbeidsdeltakelse. Arbeidssøkerne ble altså fulgt i til sammen 24 måneder.</p>	<p>hadde flere timer i arbeid, verken i året før eller i året etter tiltaket, sammenliknet med gruppen som deltok i KVP og det eksterne arbeidsmarkedstiltaket. Antall timer i arbeid økte for både eksperimentell gruppe og for kontrollgruppen.</p> <p>Videre viser resultatene at egenvurdert arbeidsevne, målt ved tidspunkt for inklusjon i gruppen som deltok i Utvidet oppfølging, er assosiert med antall timer i arbeid i året etter tiltaket.</p> <p>år det gjelder den første problemstillingen i undersøkelsen, viser analysen at tiltaket Utvidet oppfølging ikke lykkes signifikant bedre med å integrere arbeidssøkere i lønnet arbeid, sammenliknet med kontrollgruppen. Vi vil drøfte dette i sammenheng med de andre resultatene.</p>	<p>hvordan man skal få dette til, hva som kan være lurt å spørre om/kartlegge.</p> <p>Sier på en måte noe om hva karriereveiledningen bør inneholde i et S.E løp?</p> <p>S.E har vært med på å utfordre hva NAV og arbeidsgivere beskriver som arbeidsinkludering.</p>
<p>NAVS SAMARBEIDSPLIKT SOM VIRKEMIDDEL FOR ARBEIDSINKLUDE</p>	<p>Ut fra min problemstilling «NAVs samarbeidsplikt i arbeidsrettet bistand – implikasjoner for brukernes</p>	<p>For å finne svar på min problemstilling vil jeg innledningsvis redegjøre for hvordan NAVs</p>	<p>Dette viser nødvendigheten av nær kontakt mellom NAV og arbeidsmarkedet for å kunne se de</p>	<p>Snakker om hvilke lovgrunnlag den statlige og kommunale delen av NAV</p>

<p>RING «Vi er faktisk ansvarlig for å samarbeide»</p> <p>Aina A. Kane Med kommentartekst fra Eigil Granhøy-Markussen, NAV Tromsø</p> <p>2021</p>	<p>rettssikkerhet?» vil jeg derfor undersøke samarbeidspliktens rettslige rammer, samt hvordan slikt samarbeid kan fremme brukernes krav på adekvat arbeidsrettet bistand og økonomisk sikring</p>	<p>samarbeidsplikt med ulike aktører i utførelsen av sitt samfunnsmandat fremstilles i lovgivningen.</p> <p>Undersøkelsen av NAVs samarbeid med andre aktører i sitt arbeidsrettede arbeid bygger på fokusgruppeintervjuer med ledere og medarbeidere på tre NAV-kontorer i to fylker i Nord-Norge samt individuelle intervjuer på ett av kontorene.</p>	<p>ulike mulighetene i et arbeidsliv i endring.</p> <p>Brukeres helsemessige og/eller sosiale problemer kan utgjøre reelle hindringer for arbeidsinkludering, og det er derfor sentralt at disse møtes med nødvendig kompetanse samt adekvat og koordinert bistand og en omforent forståelse av arbeidets betydning for borgerne.</p>	<p>jobber ut ifra. Hvor forpliktet de to delene er i forhold til arbeidsinkludering.</p>
<p>Inkluderingskompetanse som samskaping Underveisrapport</p> <p>Øystein Spjelkavik, Heidi Enehaug og Angelika Schafft</p> <p>2022</p>	<p>Utvikle praksisnære læringsmodeller for utvikling av inkluderingskompetanse blant NAV-veiledere, 2) Utvikle inkluderingskompetanse i bedrifter gjennom samskaping mellom veiledere, brukere og mentorer om mentortiltaket.</p> <p>Forskerhypotesen er at økt samskaping mellom veiledere, brukere og bedriftene gir økt kunnskap om hverandre og om utfordringer i arbeidsinkluderingen og utvikler inkluderingskompetanse i NAV og bedriftene.</p>	<p>Forskningsdesignet legger opp til forskningsstøtte organisasjonslæring og utvikling av inkluderingskompetanse (aksjonsforskning). Det legges opp til fortløpende tett kontakt mellom forskerne, involverte fylker og NAV-kontor.</p> <p>Datainnsamlingen har et longitudinelt design for å følge utviklingen i organisatorisk læring (i NAV), kompetanse (blant veiledere og mentorer) og inkluderingsforløp (brukere) over tid.</p>		<p>I forhold til spørsmål 2: . Dette indikerer at arbeidsgivere har liten kunnskap om mentortiltaket, samt at tiltaksbruk ofte vil være avhengig av at NAV-veiledere har kjennskap til tiltaket og til inkluderingsprosessen på arbeidsplassen, og er motivert for å ta det i bruk s. 14</p>

