



“Jeg hadde ikke ansatt meg selv en gang, jeg”  
En litteraturstudie om sosialfaglig gruppearbeid og  
arbeidsinkludering.

Kandidatnummer: 8018  
VID Vitenskapelige høgskole  
Oslo, Diakonhjemmet

Bacheloroppgave  
Bachelor i sosialt arbeid  
Kull: SosHel16

Antall ord: 8797  
06.05.2019

**Opphavsrettigheter**

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.

Nedlasting for privat bruk er tillatt.

## Sammendrag

Sosialfaglig gruppearbeid er en av flere tilnærminger i sosialt arbeid, og brukes blant annet i NAV og hos tiltaksarrangører. En mulig kontekst for arbeidet er med arbeidsledige deltakere, der målet er å bli arbeidsinkludert. Oppgavens mål er å undersøke om tilnærmingen er en effektiv metode for å skape arbeidsinkludering. Svaret søkes gjennom problemstillingen "*På hvilken måte kan sosialfaglig gruppearbeid bidra til å fremme arbeidsinkludering?*" og ved bruk av metoden litteraturstudie. Studien etterstreber å bruke nye og relevante forskningsstudier. Sentrale temaer i besvarelsen er kjennetegn ved arbeidsledige, barrierer i arbeidslivet, arbeidsinkludering, drivkrefter i gruppearbeid og anerkjennende metode. I tillegg belyses teori gjennom et par empiriske eksempler. Litteraturstudien konkluderer med at sosialfaglig gruppearbeid kan ha størst effekt i bruk med deltakere som har en tilknytning til arbeidslivet, såkalt *place then train*. Økt støtte i gruppearbeid kan bidra til at deltakerne forblir i arbeidslivet og forebygger frafall.

## Abstract

Social group work is one of several approaches in social work, and is used in NAV and Labour Market Co-operatives. One possible context for group work is with unemployed participants, to achieve labour inclusion. The purpose of the assignment is to investigate whether the approach is an effective method to promote inclusion. The answers are sought through this topic question: "*In what way can social group work contribute to promote labour inclusion?*", and is using literature study as a method. The study strives to use new and relevant research studies. Main topics are: characteristics of unemployed, barriers in the labour market and inclusion, driving forces in groups and recognition method. Theory will be illustrated through empirical examples. This study concludes that social group work can be effective with participants who have a connection to the working life. Increased group-support can help participants stay in the workplace and prevent dropouts.

# Innholdsfortegnelse

1	“Jeg hadde ikke ansatt meg selv en gang, jeg” .....	1
1.1	Valg av tema .....	1
1.2	Avgrensing og presentasjon av problemstilling .....	2
1.3	Førforståelse .....	3
1.4	Sosialfaglig relevans .....	3
1.5	Begrepsavklaring .....	4
1.5.1	Arbeidslinja .....	4
1.5.2	Inkluderingskompetanse .....	5
1.5.3	Sosialfaglig gruppearbeid .....	5
2	Metode .....	6
2.1	Litteratursøk .....	6
2.2	Kildekritikk .....	7
3	Litteraturgjennomgang .....	8
3.1	Arbeidsledighet .....	8
3.1.1	Arbeidslinja .....	9
3.1.2	Arbeidsmarkedet: Kjennetegn og barrierer .....	11
3.1.3	Arbeidsinkludering: To hovedtilnærminger .....	13
3.2	Gruppeteori .....	15
3.2.1	Hvorfor gruppe? .....	15
3.2.2	Gruppers drivkrefter .....	16
3.2.3	Gruppeleder .....	17
3.2.4	Anerkjennende metode i gruppearbeid .....	18
4	To empiriske eksempler fra feltet .....	20
4.1	“Stolte Jobsøkere” .....	20
4.2	“Sammen for egen vekst” .....	20
5	Drøfting .....	22
5.1	Arbeidsledige: Situasjon og muligheter på arbeidsmarkedet .....	22
5.2	Arbeidsrettede tiltak: Hvilke metoder er effektive? .....	23
5.3	På hvilken måte kan sosialfaglig gruppearbeid fremme arbeidsinkludering? .....	24
6	Konklusjon og avslutning .....	28
7	Litteraturliste .....	29

# 1 “Jeg hadde ikke ansatt meg selv en gang, jeg”

## 1.1 Valg av tema

Temaet for oppgaven dreier seg om bruk av sosialt gruppearbeid og arbeidsinkludering. Tall fra mars 2019 viser at omtrent 111.000 mennesker er registrert arbeidsledige i Norge (NAV, 2019a). Arbeidsledighetstallene her til lands har vært relativt stabile de siste årene, og er blant landene i Europa med lavest arbeidsledighet målt i prosent (Eurostat, 2018). Dagens arbeidsmarked blir derimot stadig trangere og stiller høyere krav til produktivitet og kvalifikasjoner enn tidligere (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 22). Dette har i stor grad sine årsaker i samfunnets og arbeidsgiveres etterspørsel etter faglært arbeidskraft samt innførsel av moderne løsninger som erstatter arbeidsplasser (Halvorsen, 2012, s. 190). Arbeidsledige med manglende utdanningsbakgrunn eller liten arbeidserfaring er derfor særlig utsatte i arbeidsmarkedet og tendensene er økende (Hammer & Hyggen, 2013, s. 19-20).

Norske myndigheter har i flere år satset på arbeidsmarkedstiltak, med mål om å stimulere til økt sysselsetting blant befolkningen (Spjelkavik, 2014, s. 36-37). Sosialfaglig gruppearbeid er et eksempel på arbeidsmarkedstiltak, og kan i noen situasjoner være et nyttig virkemiddel for å skape tilsiktet endring (Levin, 2004, s. 10). I møte med arbeidsledige som er i behov av støtte, vil sosionomer kunne benytte seg av teoretiske kunnskaper og praktiske verktøy i arbeidet. I mange tilfeller vil arbeidet bestå av å snu passivitet og pessimisme blant gruppedeltakere, til handlekraftighet og optimisme. Valg av metode i gruppen er det som legger premisset for arbeidet, og flere i feltet vektlegger anerkjennende metode (Skjefstad, 2012, s. 55; Fretex, 2016, s. 9).

## 1.2 Avgrensing og presentasjon av problemstilling

For å belyse dette temaet har jeg formulert følgende problemstilling:

*“På hvilken måte kan sosialfaglig gruppearbeid bidra til å fremme arbeidsinkludering?”*

I tillegg vil følgende underspørsmål belyses for å besvare hovedproblemstillingen: *“Hvilke utfordringer møter målgruppen på arbeidsmarkedet?”* og *“Hvilke tilnærminger er effektive i arbeidet med arbeidsinkludering”*. Arbeidsledige er en svært heterogen gruppe og deres årsaker til arbeidsløshet vil være mange og sammensatte. I lys av de to empiriske eksemplene som senere blir presentert, så avgrenses arbeidsledige i denne oppgaven primært til målgruppen “arbeidsledige på tiltak”. Jeg vil også omtale de som brukere, deltakere, og individer. For å belyse arbeidsledige har jeg avgrenset meg til samfunnssyn og kjennetegn på gruppen. Arbeidslinja påvirker arbeidslediges situasjon, og jeg avgrenser meg til å kort belyse den historiske utviklingen, før virkemidlene i arbeidslinja presenteres nærmere. I prosessen med å skaffe arbeid, så kan det være forhold ved den arbeidsledige som påvirker mulighetene for å lykkes. Det kan være individuelle forhold eller dreie seg om samfunnsskapt barrierer. Her avgrenser jeg meg til å kort presentere arbeidsmarkedet, samt vise eksempler på barrierer i et individ- og samfunnsperspektiv. Det siste temaet relatert til arbeidsledighet handler om et felt i kraftig utvikling, nemlig arbeidsinkludering. Delkapitlet har innslag av forskning og effektstudier, og indikerer hvilke tilnærminger som fungerer for å bistå brukere ut i arbeidslivet.

Innenfor gruppeteroriens litteratur har jeg valgt momenter som kan ha betydning for arbeidsledige deltakere. Først belyser jeg menneskets naturlige tilknytning til grupper, for å vise hvordan gruppearbeid kan være en endringsarena. Drivkrefter i grupper er et annet utvalgt tema, og jeg har avgrenset meg til Yaloms fremmende faktorer. Hans idéer er forankret i gruppeterapeutisk sammenheng, men det er en del felleselementer med sosialfaglig gruppearbeid som er nyttige. Faktorene jeg legger vekt på er håp, allmenngjøring, delingskultur og gjensidig støtte. Videre belyser jeg gruppeleders rolle og kompetanse, samt anerkjennende tilnærming i gruppearbeid med vekt på Axel Honneths teorier.

## 1.3 Førforståelse

Mine første erfaringer med gruppetilnærming i sosialt arbeid fikk jeg i praksisperioden. Jeg fikk anledning til å delta som gruppeveileder i gruppetilbudet “Stolte Jobbsøkere”. Tittelen på oppgaven, “jeg hadde ikke ansatt meg selv en gang, jeg” har sitt opphav fra opptaksintervjuene. Mannen vi pratet med satt fremoverlent med blikket ned i gulvet og gav klart uttrykk for hvor liten tro han hadde på å bli inkludert i arbeidslivet. Jeg opplevde det jeg forstod som avmektighet og passivitet i ordene han beskrev seg selv og egen situasjon med.

Kort tid etter oppstart så jeg og de andre med-veilederne en klar endring fra passivitet til aktivering blant deltakerne. De virket handlekraftige og forstod seg selv som en ressurs. Samtidig undret jeg meg kritisk over innholdet i gruppetilbudet og gjennomføringen. Hva var det i den anerkjennende tilnærmingen som skapte positiv endring? Hvorfor har ikke brukeren med en fullført mastergrad lykkes i arbeidsmarkedet? Bidrar grupper faktisk med å få deltakere ut i arbeid? Spørsmålene var mange.

Etter endt praksis hadde vi emnet “sosialt gruppearbeid” der jeg fikk teoretiske knagger å henge praksiserfaringene på. I forbindelse med bacheloroppgaven kjenner jeg på en stor motivasjon for å kunne bevege meg inn på fagfeltene arbeidsledighet og sosialfaglig gruppearbeid. Erfaringene jeg har som med-veileder påvirker nok min forforståelse, og jeg er bevisst de i skrivearbeidet. Jeg anser sosialfaglig gruppearbeid som et nyttig hjelpemiddel dersom det anvendes med et kritisk blikk. Det må være spesielt tilpasset og utviklet i samsvar med deltakernes behov og målsetting med gruppen. Jeg går inn i feltet med et åpent sinn på jakt etter kunnskaper om arbeidslediges kår, arbeidslinjas føringer, samt gruppearbeids muligheter, begrensninger og plass i sosialt arbeid.

## 1.4 Sosialfaglig relevans

Sosialt arbeid handler om å hjelpe mennesker med sosiale problemer i vanskelige livssituasjoner (Berg, Ellingsen, Kleppe & Levin, 2015, s. 19). Arbeidet for sosial endring, bedring av folks velferd samt myndiggjøring er noen av de viktigste temaene i faget (Levin,

2004, s. 10). Forskning viser at arbeidsledighet kan skape vanskelige livssituasjoner for mennesket og er en potensiell trussel mot den sosiale, fysiske og psykisk helse (Hernes, 2010, s. 17). Dette rammer også samfunnet som hvert år stiller betydelige ressurser for å få arbeidsledige til å bli inkludert i arbeidslivet. Det er også nærliggende å knytte sosiale problemer, her i konteksten arbeidsledighet, i spenningsfeltet mellom individ og samfunn. Er det forhold ved individet som skaper barrierer, eller er samfunnsskapt barrierer som er årsak for manglende arbeidsinkludering? Det er viktig å kunne se situasjoner med et helhetsperspektiv, for å forstå forholdet mellom og hvordan individ og samfunn interagerer (Berg mfl., 2015, s. 25). Det yrkesetiske grunnlagsdokumentet for sosionomer peker på vårt ansvar for å bedre svakerestiltes og gruppers levekår i samfunnet (Fellesorganisasjonen, 2015, s. 7). Sosionomer har samfunnskunnskap og ferdigheter som kan identifisere disse sammenhengene og sette inn nødvendige tiltak (Berg mfl., 2015, s. 25). Levin påpeker at gruppearbeid med arbeidsløse, der sosialarbeideren leder, er å regne som sosialt arbeid (Levin, 2004, s. 10). Gruppens egne ressurser vil mobiliseres for at deltakerne kan løse sosiale problem (Kleppe, 2015, s. 135). Det er altså et grunnlag for å påstå at både fenomenet arbeidsledighet og arbeidsmetoden sosialt gruppearbeid vil være relevant for sosialfaget og dets utøvere.

## **1.5 Begrepsavklaring**

### **1.5.1 Arbeidslinja**

Arbeidslinja er et sentralt begrep i norsk sosialpolitikk og består av en rekke virkemidler med siktemål om å styrke arbeidsmotivasjonen (Stjernø & Øverbye, 2012, s. 18). Arbeidslinja har lange historiske røtter, men dagens sosialpolitiske situasjon knyttes til Arbeiderpartiets innstramninger på 1990-tallet (Hernes, 2010, s. 42). Myndighetene vil gjennom utforming av stønader forsøke å påvirke befolkningen til å velge arbeid fremfor trygd. For å nå dette målet bruker myndighetene økonomiske insentiver for å gjøre det mer attraktivt å være i lønnsarbeid enn å motta trygdeytelser. Innbakt i stønadene ligger det i stor grad vilkår om at mottakeren skal aktiviseres til arbeid (Stjernø & Øverbye, 2012, s. 18).



## **1.5.2 Inkluderingskompetanse**

Arbeidsinkludering er et fagområde i kraftig utvikling, og et sentralt begrep innen retningen er inkluderingskompetanse. Kompetansen består av å gi støtte til arbeidssøkere som har et stort behov for bistand der målet er deltakelse i ordinært arbeid (Spjelkavik, 2014, s. 39-40).

Støtten er forankret i sosialfaglig, helsefaglig og pedagogisk kunnskap om brukernes støttebehov kombinert med veilederkompetanse. Det er særlig to hovedretninger i feltet “train then place” og “place then train” (Spjelkavik, 2014, s. 40).

## **1.5.3 Sosialfaglig gruppearbeid**

Et sosialfaglig gruppearbeid kan forstås som en arbeidsmetode der målet er å hjelpe individer og grupper med endring gjennom meningsfulle gruppeopplevelser (Lindsay & Orton, 2014, s. 7). Det sosialfaglige baserer seg på gruppelederens bakgrunn som er forankret i sosialt arbeid. Grunntanken med et sosialfaglig gruppearbeid er at deltakerne hjelper seg selv og hverandre gjennom deling av følelser og erfaringer (Heap, 2005, s. 22). I løpet av gruppearbeidet vil deltakerne kunne gi hverandre gjensidig støtte, bygge nettverk, utveksle ideer og drive endringsarbeid.

## 2 Metode

Metode er et redskap for å samle inn informasjon og kan skape vei til å få besvart de spørsmålene oppgaven reiser (Dalland, 2017, 50-54). Metoden for denne besvarelsen er sjangeren litteraturstudie som baserer seg på bruk av eksisterende litteratur for å belyse den aktuelle problemstillingen (Dysthe, Hertzberg & Hoel, 2010, s. 158-159). De stedene i oppgaven der det forekommer innslag av sekundærdata, etterstreber jeg god kildebruk, slik at referanser i oppgaven passer med opprinnelig kontekst. Det er særlig viktig for sekundærdata, da de allerede er tolket og bearbeidet (Jacobsen, 2010, s. 108).

### 2.1 Litteratursøk

I søket etter aktuell litteratur startet jeg først med å kartlegge relevante bibliotekshyller på høyskolen. Spesielt på hyllen for “sosialfaglig gruppearbeid” og hyllen for “velferdsstaten” fant jeg relevant litteratur, blant annet “Kunsten å hjelpe” og “Inkluderingskompetanse” som har vært viktige bidrag i oppgaven.

Av søkemotorer har jeg benyttet meg primært av Oria og Idunn, samt noe bruk av Google Scholar. Her startet jeg med utgangspunktet “*sosialfaglig gruppearbeid*” som gav meg fem søketreff. Jeg forsøkte derfor å bruke metoden trunkering, eksempelvis “*sosial\* gruppearbeid*”. Dette gav over to hundre treff, men flere av de var irrelevante for problemstillingen. Da jeg søkte på engelsk, “*social groupwork*” fikk jeg kjennskap til Trevor Lindsays bok som oppgaven har noen innslag fra. Andre søkeord jeg har anvendt er “*arbeidslinja*”, “*arbeidsledighet*”, “*arbeidsmarkedet*”, “*arbeidsinkludering*”.

Jeg henvendte meg også til et par forelesere på høyskolen som jeg visste har kjennskap til enten feltet gruppearbeid eller arbeidsledighet. På denne måten fikk jeg kjennskap til pilotprosjektet “Sammen for egen vekst” som har sine innslag i oppgaven. Jeg har gjennomgått ulike tidsskrifter på jakt etter relevante bidrag, eksempelvis “Tidsskrift for velferdsforskning” og engelskspråklige “Group work”. Disse tidsskriftene ble systematisk gjennomgått fra nyeste til eldste utgivelse.

## 2.2 Kildekritikk

Gjennom litteratursøket utviklet jeg eksklusjonskriterier for litteratur i oppgaven, blant annet utgivelsesår, og relevans for problemstilling. Det gjelder “Mestring av arbeidsledighet” av Hjørdis Kaul fra 1986. Jeg fant lignende beskrivelser av hvordan arbeidslediges situasjon er, i nyere litteratur hos blant annet Frøyland & Spjelkavik (2014), samt Halvorsen (2005 og 2012). En annen bok jeg utelot var “Gruppepsykologi: En innføring i gruppepsykologiske prosesser i barnehage, skole og fritid” av Hwang & Nilsson. Boken inneholder interessante beskrivelser av gruppeprosesser, men er i grenseland for temaet og målgruppen for denne oppgaven.

Av sentrale forskningsartikler som er brukt i oppgaven, ønsker jeg å trekke frem Raaum & Røed som forsket på effekten av arbeidsmarkedstiltak i Norge mellom 1989-2002. En svakhet ved bruk av forskningen for min problemstilling, er at den ikke sier noe konkret om sosialfaglig gruppearbeid, men overordnet om alle arbeidsmarkedstiltak. Det er likevel nyttig å kunne vise til forskning som kan antyde noe om effekten av de samlede tiltakenes virkning på arbeidsinkludering. I tillegg må resultatene fra undersøkelsen tolkes forsiktig, da materialet er av eldre dato. En svakhet i bruk av eksemplet “Stolte Jobbsøkere” er prosjektperiodens korte varighet på 10 måneder. Resultatene som arrangøren viser til har usikker reliabilitet og overføringsverdi, da tallene ikke er kontrollert eller sammenlignet med andre forsøksgrupper.

# 3 Litteraturgjennomgang

## 3.1 Arbeidsledighet

Arbeidskraftundersøkelsens (heretter AKU) definisjon av arbeidsledige er personer uten inntektsgivende arbeid som har vært aktivt arbeidssøkende de siste fire ukene (SSB, 2019). De må også kunne begynne i jobb i løpet av de neste to ukene. Arbeids- og velferdsetaten (heretter NAV) opererer med begrepet arbeidssøkere som betegnelse på summen av alle arbeidsledige. Arbeidssøkere i NAVs statistikk er videre delt i tre grupper, de helt ledige, delvis ledige og arbeidsledige på tiltak (Nav, 2019b). De helt ledige i denne sammenhengen faller også inn under kategorien til AKU. De delvis ledige er arbeidstakere som arbeider mindre enn normal arbeidstid, og søker arbeid med lengre arbeidstid (Nav, 2019b).

Arbeidsledige på tiltak omfatter alle aktive arbeidssøkere som deltar på arbeidsrettede oppfølging, og skiller seg derfor noe fra den overordnede definisjonen (Nav, 2019b; SSB, 2019). Arbeidsledige på tiltak er i behov av støtte fra et hjelpeapparat og må gjennom endringsarbeid før vedkommende er formidlingsklar (Spjelkavik, 2014, s. 35). En tredjedel av arbeidsledige på tiltak består av mennesker med psykiske lidelser, og gruppen med muskel- og skjelettsykdommer følger like bak (Spjelkavik, 2014, s. 23). Andre grupper som mottar bistand for å bli inkludert i arbeidslivet kan være rusavhengige, mennesker med lærevansker eller utsatt ungdom (Spjelkavik & Frøyland, 2014, s. 223).

Arbeidsledighet kan potensielt ramme enhver og består av svært heterogene individer. Ut fra statistikken er de i alderen 30-39 mest utsatt, og menn noe mer enn kvinner (Nav, 2019a).

Halvorsen bruker betegnelsen arbeidsløshet når han beskriver arbeidsledighet (Halvorsen, 2004, s. 16). Definisjonen har i England sine røtter tilbake på siste halvdel av 1600-tallet hvor engelske “unimploid” (dagens “unemployed”), ble brukt om personer som var late og dovne. Senere dukket uttrykkene “arbeidsuvillig”, “arbeidsudyktig” og arbeidsløshet opp for å beskrive det sosiale problemet (Halvorsen, 2004, s. 16). I andre kulturer er det lignende assosiasjoner koblet til arbeidsløshet, for eksempel franske “chomage” som betød å ta seg fri under dagens hete timer, eller tyske “unbeschäftigten” som betyr de uvirksomme (Halvorsen,

2004, s. 17). Et fellestrekk ved beskrivelsene av arbeidsledighet i forskjellige kulturer, er dermed at de indirekte reflekterer om ulike forståelser om hva som er primære årsaker til ledigheten. Det har gjennom historien vært en spenning mellom det å være i arbeid og ønsket om å være uvirksom (Halvorsen, 2004, s. 16-17). Det viser blant annet eksempler fra England om hvordan staten forsøkte å få bukt på periodiske arbeidere, ved å presse de til å velge mellom å være fulltidsarbeider eller helt uten arbeid (Halvorsen, 2004, s. 16-17).

### **3.1.1 Arbeidslinja**

Arbeidslinja har blitt utviklet og influert gjennom fire hovedfaser i et langt historisk perspektiv (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 18). Første fase fant sted i middelalderen, der synet på arbeid gikk fra å være en forbannelse til å bli ansett som en plikt. Konteksten for dette var den protestantiske kulturen der arbeidet skulle utføres til Guds ære (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 18). Fase to ble sterkt påvirket av den engelske fattigloven av 1834 som uttalte at arbeid alltid skal være mer attraktivt enn å være stønadsmottaker. En mildere, men lignende formulering finner vi i dagens arbeidslinje (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 18). I Norge på 1930-tallet ville Arbeiderpartiet øke produktiviteten gjennom et "sundt arbeidsliv". Det sunne arbeidslivet bestod av at alle arbeidsføre hadde rett og plikt til å arbeide, med særlig vekt på rettighet. Den økte produksjonen ville i større grad kunne forsørge de svake i samfunnet (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 18).

Dagens politiske situasjon kjennetegnes av fase fire og har sitt opphav i 1990-tallets fokus på sammenhengen mellom yrkesdeltakelse og utformingen av stønader (Hernes, 2010, s. 42). Begrepet "arbeidslinja" ble først brukt i Attføringsmeldinga (St.meld.nr 39, 1991-1992), og har vært et viktig bakteppe i utvikling og utformingen av arbeids- og velferdssektoren slik vi kjenner den i dag (Hernes, 2010, s. 42-43). Arbeidslinja ble for alvor innlemmet som et sentralt virkemiddel, med en utstrakt bruk og innskjerping av vilkår knyttet til mottakelse av stønad (Hernes, 2010, s. 42-43). Konsekvenser av dette er at stønadsmottakere i større grad enn tidligere må gjenytte gjennom å delta på aktiveringstiltak. Dersom brukeren ikke oppfyller vilkårene som blir stilt så risikerer vedkommende å få redusert eller miste stønaden (Jessen, Terum & Tufte, 2012, s. 92). Eksempler på dette er innskrenkingen av støtte til enslige

forsørgere, og vilkår for etterlattepensjon er blitt striktere (Halvorsen, Stjernø & Øverbye, 2013, s. 48-49).

Dagens arbeidslinje er en fornyelse av “trygdelinja” (Kildal, 2013, s. 90). I etterkant av andre verdenskrig bar den politiske diskursen preg av å ville grunnlovsfeste statens plikter, og det var lite diskusjon om arbeidsplikt (Kildal, 2012, s. 179). Norge omtales i denne perioden som et sterkt arbeidssamfunn og velferdsstat. Men særlig fra 70-tallet endret bildet seg og sosialpolitiske diskusjoner dreiet seg i retning av arbeidsmoral, arbeidsmotivasjon og mangelen på sådan (Kildal, 2012, s. 179-180). Arbeidslinjas ideologi ble nå tolket som en bekymring omkring hvor sterk normen om selvforsørging er blant befolkningen (Jessen mfl., 2012, s. 81). Om dette faktisk skyldes endring i holdninger blant befolkningen, eller er endringer i politiske forestillinger er forskere usikre på. Det ble en økt bekymring om trygdeordningene var for sjenerøse og bidro til passivitet blant brukere på bekostning av deltakelse i arbeidslivet (Hatland & Terum, 2014, s. 5). I senere tid viser studier at denne sammenhengen ikke er tilstede, tvert imot at folk er ofte i jobb i sjenerøse velferdsstater (van der Wel, 2012, s. 72). Det er imidlertid stor enighet i feltet om at virkemidlene i arbeidslinja, aktivt ønsker å påvirke befolkningen til deltakelse i lønnsarbeid via motiveringsarbeid og ansvarliggjøring (Jessen mfl., 2012, s. 81).

Arbeidslinja handler som innledningsvis nevnt om å styrke innbyggernes arbeidsmotivasjon, for å kunne opprettholde velferdsstatens finansiering og bærekraftighet (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 15). Arbeidsmotivasjon handler overordnet om individets oppfatning av arbeidets verdi og viktighet for den enkelte (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 15). Hvilke indre motiver som kan være årsak til å arbeide er blant annet status, plikt og glede, mens en ytre faktor kan være lønn (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 16-17). Bruken av aktive vilkår, gulrot eller kjepp, tar sikte på å skape arbeidsmotivasjon og aktivering gjennom individets belønningssystem (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 21).

### 3.1.2 Arbeidsmarkedet: Kjennetegn og barrierer

Et arbeidsmarked kan forstås som et marked der arbeidskraft kjøpes og selges (Halvorsen, 2004, s. 70). I markedet er det på den ene siden befolkningen i yrkesaktiv alder som er potensielle selgere og på den andre siden er arbeidsgivere som kjøpere. Hvem og hvor mange som skal ansettes avgjøres på bakgrunn av arbeidsgivers styringsrett (Halvorsen, 2004, s. 70). I et større perspektiv påvirkes også sysselsetting av samfunnsmessige forhold slik som velstandsnivået hos befolkningen og arbeidskraftselgeres økonomiske og politiske makt. Forholdet mellom hva arbeidskraften koster og hva den forventede produktiviteten arbeidsgiveren får i gjengjeld må gi et lønnsomt resultat (Halvorsen, 2004, s. 71). Overskudd og sunn økonomi kjennetegnes i et samfunnsperspektiv av et høyt lønnsnivå med små lønnsforskjeller, høy produktivitet og relativt jevn fordeling av verdiskapningen (NOU 2019:7, s. 233). Grupper som innehar et lavere produktivetsnivå sammenlignet med lønnsnivået vil derfor kunne oppleve redusert sysselsetting. Samtidig er det kjent at deltakelse i inntektsgivende arbeid er det mest effektive virkemidlet mot fattigdom (Hatland, 2011, s. 104).

Hernes skriver om arbeidsmarkedets stadige utstøting og utestengning av arbeidskraft fra arbeidsmarkedet (Hernes, 2010, s. 43). Utstøting kan forklares i samspillet mellom samfunnsmessige, arbeidsplassrelaterte og individuelle forhold (NOU 2010:13, s. 15). Årsakene kan knyttes til individuelle og kollektive oppfatninger av helse og sykdom, endringer og utvikling i arbeidsmiljø, forhold utenfor arbeidslivet samt praktisering og virkning av stønadsnivåene (NOU 2010:13, s. 15). I helsesektoren gransket et utvalg sykefraværet og utstøting fra arbeidslivet blant de ansatte, og fant flere mekanismer som bidro til utstøting (NOU 2010:13, s. 11). Utredningen tegner et komplekst bilde av årsaker til utstøting, men i hovedsak pekes det på helserelatert utstøting gjennom nedbemanning, manglende sosial støtte fra arbeidsgiver og konjunktursvingninger i arbeidsmarkedet (NOU 2010:13, s. 15, 104).

Det er kjent at personer med lav, variabel eller usikker produktivitet kan ha vanskeligheter med å komme inn i arbeidslivet (NOU 2019:7, s. 246). Andre faktorer som kan bidra til utstøting er manglende kvalifikasjoner og lite arbeidserfaring (Halvorsen, 2004, s. 82). En forskningsstudie viser at innvandrere med høyere utdanning opplever diskriminering på arbeidsmarkedet (Orupabo gjengitt fra Fossland & Aure, 2010, s. 133).

Minoritetsbefolkningen bruker lengre tid på å bli ansatt i en heltidsjobb, har lavere inntekt og har flere høyt utdannede i stillinger uten utdanningskrav, sammenlignet med majoritetsbefolkningen (Brekke gjengitt fra Fosslund & Aure, 2010, s. 132).

Et eksempel på en utsatt gruppe er unge uten utdanning som opplever problemer i arbeidsmarkedet. Ledigheten blant ungdom er mer enn tre ganger så høy som det generelle arbeidsledighetsnivået, og det er en økning i antallet unge uføre (Fløtten, 2007, s. 268). I tillegg til de nevnte overordnede årsakene til arbeidsledighet, spiller også andre faktorer inn slikt som skjerpet konkurranse, strukturendringer, teknologisk utvikling gjeldende (Fløtten, 2007, s. 268). I diskusjon og forståelse av om det er individ eller system som er årsak i manglende inkludering på arbeidsmarkedet så er fokuset på individ som hovedaktør (Spjelkavik, 2014, s. 333).

Manglende motivasjon kan være en individuell barriere og være et hinder for arbeidsinkludering (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 334-335). Det viser seg at mange arbeidsledige som har havnet på sidelinjen, sliter med indre motivasjon (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 335). Motivasjonsmangelen forklares med arbeidslediges opplevelser av gjentatte nederlag på arbeidsmarkedet. Mangelen kan egentlig dreie seg om en forsvarsmekanisme, med hensikt om å beskytte mot nye skuffelser (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 334). En nøkkelfaktor for å skape indre motivasjon er gjennom meningsfulle og gode relasjoner samt mestringserfaringer. Sosionomens rolle er sentral i denne sammenheng, og den arbeidslediges motivasjon og selvtillit påvirkes sterkt av forventningene fra hjelpeapparatet (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 335). Det viser seg imidlertid at mange arbeidsledige med stor avstand til arbeidsmarkedet, kan bli ofre for "favorisering" (Djupvik & Eikås, 2016, s. 80). Det vil si at sosionomen vurderer brukerne, og prioriterer de arbeidsledige som er mest ansettbar. Ansettbarhet handler om den arbeidslediges ressurser i lys av arbeidsmarkedets betingelser, og sier noe om mulighetene for å skaffe samt beholde arbeid (Drange & Orupabo, 2018, s. 112).



### 3.1.3 Arbeidsinkludering: To hovedtilnærminger

Arbeidsforberedende innsatser har vært sterkt prioritert de siste tiårene i norsk sosialpolitikk, spesielt med Attføringsmeldingens satsning på ressurser og arbeidsrettede tiltak (St.meld. nr. 39 (1991-1992)). Det politiske målet var å redusere gapet mellom de arbeidslediges kvalifikasjoner, og kravene fra det høykompetente norske arbeidsmarkedet (Spjelkavik, 2014, s. 34). Teorien dreier seg om at forberedende trening skal gjøre den arbeidsledige robust og konkurransedyktig i forkant av deltakelse på arbeidsmarkedet, derav betegnelsen “train then place”. Dette foregår i praksis ved at fagpersoner identifiserer brukeres årsaker til arbeidsledighet og avstand til arbeidsmarkedet, for deretter å iverksette tiltak (Spjelkavik, 2014, s. 35).

Arbeidsledige i kontakt med NAV som ikke er umiddelbart klare for arbeidslivet, får i stor grad tilbud om arbeidsmarkedstiltak i skjermet virksomhet (Spjelkavik, 2014, s. 35). De anses til å ha for svake muligheter til å lykkes, i konkurranse om ledige stillinger på det åpne arbeidsmarkedet (Spjelkavik, 2014, s. 34). Veiledere og andre fagfolk bistår dermed for å styrke den arbeidslediges kompetanse og forutsetninger i arbeidslivet. Brukeren skal arbeide med utfordringene som er til hinder for inkludering i arbeidslivet gjennom kurs, praksis eller andre tiltak (Spjelkavik, 2014, s. 35). Å havne raskt i reelle arbeidssituasjoner unngås, da brukeren på ny kan erfare negative opplevelser i møte med krav i jobbsammenheng. For å motvirke eventuelle tilbakefall brukes en trappetrinnsmodell (Spjelkavik, 2014, s. 35). Modellen tar sikte på å utforme tiltak i en gradvis prosess, der brukeren steg for steg skal føle seg trygg i situasjoner og erfare mestringsopplevelser (Spjelkavik, 2014, s. 36).

En kritikk av den tradisjonelle tilnærmingen dreier seg om manglende effektstudier av arbeidsrettede tiltak (Spjelkavik, 2014, s. 37). Til tross for den politiske satsingen, viser det seg at brukergruppen ikke lykkes i noe større grad på arbeidsmarkedet, sammenlignet med andre land (Spjelkavik, 2014, s. 36-37). Arbeidsmarkedstiltak som jobbsøkerkurs eller gruppetilbud, gir svært moderate effekter for brukerne. En evaluering i regi av SSB i perioden 1997-2000 konkluderte med at jobbsannsynlighet for deltakere på arbeidsmarkedstiltak i Norge, sammenlignet med de helt arbeidsledige, varierte mellom 11-14 % i favør de på tiltak (Bråthen, Hamre & Pedersen, 2005, s. 7). Raaum & Røed (2006) undersøkte effekten blant alle arbeidsmarkedstiltak i Norge i perioden 1989-2002. De slo fast at selv om tiltakene forbedret deltakernes jobbmuligheter noe, så var det tendens til en

innelåsende effekt med ytterligere tiltakskjedning (s. 24-26). En innelåsende effekt dreier seg om at de arbeidsledige hindres i å bli formidlingsklare gjennom deltakelse i stadig nye tiltak (NOU 2012:6, s. 85). “Å klargjøre folk ihjel” er blitt brukt for å beskrive situasjonen, og det har vokst frem en økt bekymring for at arbeidsledige utvikler “tiltakskarrierer”, istedenfor inkludering i arbeidslivet (NOU 2012:6, s. 306).

Forskningsstudier av yrkesrettet rehabilitering fra nyere dato, viser at arbeidsrettede tiltak kan ha større effekt jo nærmere arbeidslivet deltakeren er (Markussen & Røed, 2014, s. 12). I tillegg antyder studien en større effekt av tiltakene, dersom brukeren raskt havner i en reell arbeidssituasjon. Blir brukeren plassert i skjermede virksomheter kan det derimot redusere mulighetene for deltakelse på det ordinære arbeidsmarkedet (Markussen & Røed, 2014, s. 1). Selv med de nevnte bidrag og forskning på feltet som foreligger, er det likevel begrenset hva vi vet om arbeidsforberedende trening sin effekt på overgang til ordinær jobb (Spjelkavik, 2014, s. 37).

Tendenser i feltet de siste årene tyder imidlertid på at fokuset har endret seg i retning av “place then train” (Spjelkavik, 2014, s. 37-38). Metoden bruker den vanlige arbeidsplassen som mål og middel for arbeidsledige med bistandsbehov, og har bedre effekt enn den tradisjonelle tilnærmingen (Spjelkavik, 2014, s. 37-38). Bond m.fl. undersøkelser av ni randomiserte kontrollstudier antyder at arbeidsledige på tiltak har manglende nytte av arbeidsforberedende trening, og heller burde oppmuntres til raskt jobbsøk (Bond, Drake & Becker, 2008, s. 287). Forskerne kartla blant annet deltakernes sysselsettingsprosent, antall dager til de skaffet seg arbeid og arbeidsprosent. Sammenlignet med kontrollgruppen gjorde studiens deltakere det vesentlig bedre (Bond mfl., 2008, s. 284). “Place then train” får anerkjennelse for at tilknytningen til arbeidslivet blir sterkere ved å trene i “den virkelige verden”. Arbeidsplassen forstås her som en arena der personen trener på individuelle ferdigheter, men også utvikler relasjonelle ferdigheter i et genuint arbeidsmiljø (Spjelkavik, 2014, s. 37). Brukeren får muligheten til å arbeide på et sted som matcher ens egne interesser og kompetanse (Spjelkavik, 2014, s. 38).

I løpet av tiden brukeren er på arbeidsplassen, vil arbeidsgiver få støtte i forbindelse med kostnader og oppfølging. Hensikten er å redusere arbeidsgivers risiko og belastninger (Spjelkavik, 2014, s. 38). Arbeideren vil på sin side få veiledning som tar sikte på å øke

mestringsfølelsen og bistand med fokus på å stå i jobben (Spjelkavik, 2014, s. 38-39). Trening i konkrete arbeidssituasjoner, “place then train”, anses som bedre for brukerens utvikling og muligheter (Bond & Drake gjengitt fra Kroon, 2014, s. 129). Det viser seg imidlertid at selv om effekten ved “place then train” er større enn den tradisjonelle tilnærmingen, så er langtidseffekten kortvarig (Spjelkavik, 2014, s. 45). Svært mange ramler ut av arbeidslivet og de som står i jobb arbeider ofte deltid. Årsakene til frafall er sammensatt, men består hovedsakelig av manglende støtte, svak individuell oppfølging i jobbsituasjonen, samt at gruppetilbudene avviker fra metodens “oppskrift” (Spjelkavik, 2014, s. 46-47).

## **3.2 Gruppeteori**

Bruken av grupper er én av mange typer arbeidsmarkedstiltak i det offentlige støtteapparat, og anvendes blant annet i NAV og hos eksterne tiltaksarrangører (Soggiu, 2017, s. 243-244; Fretex, 2016, s. 1-15). Selv om det foreligger forskning på effekt av arbeidsmarkedstiltak, så er det mangel på konkrete studier av gruppetodes effekt (Spjelkavik, 2014, s. 36-37). Empiriske eksempler beskrevet under del 4, viser to gruppetilbud med suksessfulle resultater. For å kunne svare på problemstillingen er det sentralt å trekke frem sider ved gruppeteori, som har relevans i arbeidet med arbeidsledige. Av utvalgte litteratur belyser jeg kort hvordan grupper kan tenkes å hjelpe mennesker, samt drivkrefter i grupper med vekt på Yaloms fremmende faktorer. Deretter utforskes gruppelederens posisjon og nødvendige kompetanse i gruppearbeidet. Avslutningsvis i gjennomgangen vil jeg redegjøre for metode arbeidet, forankret i anerkjennende tilnærming med vekt på Axel Honneths teorier.

### **3.2.1 Hvorfor gruppe?**

Mennesket er gjennom livet naturlig deltaker i mange grupper, og i løpet av livet vil mennesket tilhøre grupper som i stor grad former og forandrer oss (Heap, 2005, s. 13). Deltakelse i grupper preget av gjensidig påvirkning og avhengighet, er et grunnleggende trekk for mennesket (Heap, 2005, s. 14). Eksempler på grupper der mennesker opplever stor betydning er blant annet i familien, eller med kollegaer i arbeidssituasjoner (Heap, 2005, s. 13). En grunntanke med gruppearbeid kan forstås som at medlemmer både hjelper seg selv,

samtidig som deltakernes samspill hjelper hverandre (Heap, 2005, s. 22). Grupper kan gi økt støtte til den enkelte deltaker, som kan ha påvirkningskraft på deltakerens gjennomføringsevne av tanker og ideer (Heap, 2005, s. 13). Disse elementene kan overføres til en sosialfaglig gruppekontekst, og kan skape en arena for endringsarbeid. Gruppelederen kan bidra med kunnskaper og kompetanse for å gi støtte til deltakernes prosesser (Lindsay & Orton, 2014, s. 6-7). Bruk av grupper kan i tillegg være en økonomisk gunstig måte å hjelpe individer på (Lindsay & Orton, 2014, s. 12).

Det er ikke slik at alle gruppetilbud lykkes, selv om intensjonene er gode og målsetningene er definerte. Grupper kan være en god arena for gjensidig hjelp og endring, men å samle arbeidsledige i en gruppe er ikke uten videre en oppskrift på suksess. Gruppens metodikk bør være gjennomtenkt og tilpasset målgruppen (Heap, 2005, s. 31). Andre fallgruver i gruppearbeidet kan være at gruppen blir for selvsentrert og innovervendt, som kan hemme endring og utvikling både i og utenfor gruppen (Lindsay & Orton, 2014, s. 13).

### **3.2.2 Grupperes drivkrefter**

Irvin Yaloms beskrivelser av virksomme faktorer i grupper er anerkjent i feltet (Yalom gjengitt fra Furuholmen & Andresen, 2007, s. 206). En drivkraft som trekkes frem er etablering av håp, der selve troen på forbedring i egen situasjon kan gi positiv effekt (Furuholmen & Andresen, 2007, s. 207). Gruppearbeidet vil kunne skape håp gjennom å samle deltakere i lignende situasjon, hvor alle deltakerne har tro på forbedring. Deltakere erfarer hverandres prosesser i arbeidet, og kan få økt tro på egne muligheter når de ser endring hos andre (Lindsay & Orton, 2014, s. 11). En annen faktor er allmenngjøring (Yalom gjengitt fra Furuholmen & Andresen, 2007, s. 207). Mennesker som har hatt smertefulle erfaringer eller lever i vanskelig situasjoner, kan føle seg isolert og alene i situasjonen (Lindsay & Orton, 2014, s. 8). Deltakerne vil gjennom kontakt med utfordrende temaer i gruppen, kunne oppleve sterke følelser de ikke var klar over (Shulman, 2006, s. 28). Når deltakerne setter ord på følelser eller hører på andres historier vil de kunne oppdage at de ikke er alene om å ha det slik (Shulman, 2006, s. 28). Oppdagelsen kan snu deltakerens følelse av annerledeshet, til opplevelsen av å være et vanlig menneske og skape følelse av tilhørighet (Furuholmen & Andresen, 2007, s. 207).

Et eksempel er da Holmes & Gahan (2006) forsket på et gruppetilbud med deltakere som opplevde samfunnsmessige barrierer (s. 9). Deltakerne hadde utfordringer på arbeidsmarkedet, grunnet sin psykiske lidelse. Forskerne ønsket å undersøke om deltakelse kunne gi positiv effekt på deltakernes selvopplevde stigma og utfordrende livssituasjon (Holmes & Gahan, 2006, s. 9). Underveis i gjennomføringen utforsket deltakerne temaer som ble diskutert i fellesskap over en 12 ukers periode. I etterkant av gruppetilbudet fant forskerne positiv endring av deltakernes selvtillit, selvfølelse og selvforståelse (Holmes & Gahan, 2006, s. 23). Endringene knyttet til arbeidet med å bryte ned stigmaer i gruppen, og allmenngjøringen av hverandre. Forfatterne påpeker også at utviklingen av disse egenskapene er fordelaktig for å bli sysselsatt (Holmes & Gahan, 2006, s. 23). En av de viktigste nøkkelfaktorene som bidrar til personlig vekst og utvikling er å oppleve aksept for den man er (Rogers gjengitt fra Lindsay & Orton, 2014, s. 8).

Deling av kunnskap, råd og erfaringer i gruppen kan skape utvikling i deltakeres prosesser (Furuholmen & Andresen, 2007, s. 207). Shulman støtter denne oppfatningen og forstår det som en sentral drivkraft for gjensidig hjelp (Shulman, 2006, s. 25). Han peker videre på at deltakerne besitter ulike livserfaringer som danner grunnlaget for informasjon, kunnskap, synspunkter og verdier som kan være til hjelp for hverandre (Shulman, 2006, s. 25). Gjensidig hjelp og støtte kan skape endringer i deltakeres selvbylde, som ofte bærer preg av kritiske selvoppfatninger. Deltakere kan oppleve å være betydningsfulle gjennom å oppleve støtte fra andre i gruppen (Furuholmen & Andresen, 2007, s. 207).

### **3.2.3 Gruppeleder**

Gruppelederen er personen som har det overordnede ansvaret for gruppens utforming og drift, i denne oppgavens kontekst med sosionomutdanning. Lederen vil alltid måtte ivareta balansen mellom å være for aktiv versus en passiv innblanding (Heap, 2005, s. 33). Målet med denne tilnærmingen er at gruppen skal fungere som et gjensidig hjelpesystem mest mulig uavhengig av lederen. Sentrale oppgaver i arbeidet for å oppnå dette består i å planlegge, igangsette, informere, støtte og tilrettelegge, med fokus på at deltakerne har dialog på tvers av hverandre (Heap, 2005, s. 33).

Gruppelederen må ha ferdigheter til å mestre rollen som et mellomledd for “to klienter”, den individuelle deltaker og gruppens helhet. (Shulman, 2006, s. 38). I praksis betyr det at lederen har dialog med deltakere, samtidig som den helhetlige gruppeprosessen ivaretas (Shulman, 2006, s. 38-39). Gruppedeltakere vil ha tidligere erfaringer og oppfatninger knyttet til deltakelse og for mange kan disse være negative. Her fungerer gruppelederen som tilrettelegger for å skape positive forhold, som kan bidra til gjensidig hjelp og støtte mellom deltakerne (Shulman, 2006, s. 24).

I løpet av gruppearbeidets faser er det nødvendig at gruppelederen innehar kompetanse om deltakernes situasjon og støttebehov (Heap, 2005, s. 195). I møte med arbeidsledige kan det være fordelaktig med et helhetsperspektiv, samt kunnskaper innen anerkjennelses- og motivasjonsteori, endringsarbeid og veiledningsmetodikk (Berg mfl., 2015, s. 26; Skjefstad, 2012, s. 65; Spjelkavik, 2014, s. 39-40). Gruppeledere med relevant kunnskap kan bidra til å øke ferdighetsnivået i gruppelederrollen, og dermed kunne skape en plattform og felleskap (Lindsay & Orton, 2014, s. 55-56).

### **3.2.4 Anerkjennende metode i gruppearbeid**

Skjefstad (2012) skriver om gruppearbeid og peker på viktigheten av å inneha et bredere perspektiv enn dagens individfokus i utvikling av velferdstjenester (s. 65). Hun trekker frem bruk av anerkjennelse i arbeidet, et grunnleggende menneskelig behov, og forteller om en gryende interesse for metoden i sosialt arbeid (Skjefstad, 2012, s. 55). Etter å ha vært deltakende observatør under et gruppetilbud, opplevde hun metoden i praksis som gav suksess blant gruppedeltakerne. Med tanke på deltakerne i gruppa, som var personer med lav selvfølelse og stor avstand til arbeidsmarkedet, ønsket oppstarterne å tilrettelegge for et anerkjennende miljø (Skjefstad, 2012, s. 66).

Metoden som ble brukt er inspirert fra en sentral bidragsyter på feltet, Axel Honneth. Han beskriver det gode liv som en tilværelse fylt med anerkjennelse (Honneth gjengitt fra Skjefstad, 2012, s. 57). Honneth har proklamert at “alle mennesker har en rett til å bli elsket”

og det er samfunnet som skal sikre målet (Honneth gjengitt fra Skjefstad, 2012, s. 58). For å forstå hva anerkjennelse er i praksis mener Honneth at vi må vite hva krenkelse innebærer (Skjefstad, 2012, s. 57). Krenkelser kan ødelegge mulighetene for identitetsdannelse og selvrealisering. For samfunnsgrupper, eksempelvis minoriteter, kan det i praksis bety at de ikke har tilgang på samme bistand som flertallet har. Honneth deler anerkjennelse opp i tre former, kjærlighet, rettigheter og solidaritet (Honneth gjengitt fra Skjefstad, 2012, s. 59, 61, 63).

Med kjærlighet menes menneskers behov for omsorg, nærhet og vennskap (Skjefstad, 2012, s. 59). I relasjon mellom sosialarbeider og et gruppemedlem vil dette kunne komme til uttrykk gjennom sosial bekreftelse, for eksempel nikking, smiling eller hilsing. Denne typen kroppsspråk og interaksjonsvilje kan være det som skiller anerkjennelse fra erkjennelse, og behøves da mange brukere har opplevd manglende erfaringer med anerkjennelse (Skjefstad, 2012, s. 59-60). Mange brukere har dårlige erfaringer i møte med støtteapparatet, der de føler seg oversett og krenket. Med et anerkjennende kroppsspråk kan den sosiale usynligheten elimineres og brukeren kan utvikle selvtillit (Skjefstad, 2012, s. 59-60). Med rettigheter menes det at individet er selvstendig og respektert.

Solidariteten beskriver Honneth som verdsetting av individets egenskaper, ressurser og talenter (Honneth gjengitt fra Skjefstad, 2012, s. 63). Dersom brukere deltar i sosiale fellesskap der de blir sett og anerkjent, så skapes selvforståelsen. Brukerne må i større grad involveres i miljøer hvor de disponeres for og opplever anerkjennende relasjoner (Skjefstad, 2012, s. 64). Anerkjennelse forutsetter en relasjon preget av gjensidig bekreftelse. Å bli sett og få positive tilbakemeldinger er viktig for individet og særlig i krevende livssituasjoner (Skjefstad, 2012, s. 66). Anerkjennelsesteorien til Honneth forklarer viktigheten av å føle seg betydningsfull, i kraft av ens selvforståelse, men også gjennom bidrag i konkrete fellesskap. Grupper kan være et slikt fellesskap, og gjennom anerkjennende tilnærming kan en kraftfull arbeidsmåte skapes (Skjefstad, 2012, s. 65-66).

## 4 To empiriske eksempler fra feltet

For å kunne ha en konstruktiv diskusjon av problemstillingen valgte jeg å trekke inn eksempler fra feltet, som kan belyse teorien med et nytt perspektiv. I denne delen belyses to eksempler på gruppetilbud med arbeidsledige med vekt på metode og resultater.

### 4.1 “Stolte Jobbsøkere”

Stolte jobbsøkere (heretter SJ) er et gruppetilbud utviklet av Fretex (2016), med mellom 8-12 deltakere (s. 6). Deltakelse er frivillig, men det forutsettes at deltaker er motivert for, og ansett klar for ordinær jobb. Målsetningen med gruppen er å hjelpe de arbeidsledige til ordinært arbeid. Gruppen er rettet mot deltakere i yrkesaktiv alder som er på arbeidsrettede tiltak (Fretex, 2016, s. 7). Gruppen ledes av 2-3 veiledere som bistår deltakerne på veien mot arbeidsinkludering. Kjernen i SJ er den metodiske tilnærmingen i form av et anerkjennende intervju. Metoden tar sikte på å løfte frem personens suksesser, og får deltakerne til å reflektere over egne styrker. Intervjuene danner grunnlag for en suksesshistorie som løftes frem i gruppen (Fretex, 2016, s. 9). Deretter gir de øvrige deltakerne hverandre tilbakemeldinger, med hvilke ferdigheter de mener vedkommende har. Innholdet i gruppearbeidet består av oppfølging av deltakernes jobbsøkeprosess, rådgivning, cv- og søknadsskriving samt og intervjutrening. I løpet av prosjektperioden nådde 23 av 29 deltakere sitt mål om ordinær jobb (Fretex, 2016, s. 10).

### 4.2 “Sammen for egen vekst”

Gruppearbeidet var et pilotprosjekt i regi av Nasjonalt Folkehelseinstitutt, NHO og Ahus. Et hovedmål med studien var å øke arbeidsevnen til langtidssykemeldte gjennom deltakelse i veiledningsgrupper (Haugstvedt mfl., 2002, s. 11). Deltakerne var kvinner med gjennomsnittsalder på 44 år og hadde et gjennomsnitt på 8 måneders fravær fra arbeidslivet. Metoden i gruppearbeidet baserer seg på anerkjennende tilnærming, og anses som en forutsetning for endring. Deltakerne ble delt inn i tre grupper med to gruppeledere hver, som



hadde kompetanse med gruppeveiledning og helsefag (Haugstvedt mfl., 2002, s. 8). Gruppene møttes seks ganger over tre måneder med temabaserte samlinger. De ulike temaene, eksempelvis “styrking av egen indre stemme”, ønsket alle å bidra til skulle få et ressursorientert fokus (Haugstvedt mfl., 2002, s. 8). Gruppeaktivitetene bestod av blant annet erfaringsdeling og kunst- og uttrykksterapi. I løpet av prosjektperioden opplevde 11 av 19 deltakere betydelig bedret helse og livskvalitet, som resulterte i økt arbeidsevne. Senere økte dette tallet til 16 deltakere (Haugstvedt mfl., 2002, s. 25-26).

## 5 Drøfting

I denne delen blir presentert litteratur drøftet med utgangspunkt i denne problemstillingen:

*“På hvilken måte kan sosialfaglig gruppearbeid bidra til å fremme arbeidsinkludering?”*

Innledningsvis diskuteres underspørsmålene: *Hvilke utfordringer møter målgruppen på arbeidsmarkedet?* og *”Hvilke tilnærminger er effektive i arbeidet med arbeidsinkludering”* kort. De skaper kontekst og rammer til hoveddiskusjon av problemstilling.

### 5.1 Arbeidsledige: Situasjon og muligheter på arbeidsmarkedet

Litteraturen antyder at arbeidsledige i et historisk perspektiv, blir mistenkeliggjort og at det blir stilt spørsmål ved deres årsaker til ledighet (Halvorsen, 2004, s. 16). Arbeidsledige er som innledningsvis nevnt en svært heterogen gruppe, og det er ulike inndelinger av hovedgruppen arbeidsledige. Gruppen med arbeidsledige på tiltak har en høyere terskel for å bli inkludert i arbeidslivet, enn de to øvrige kategoriene i NAVs inndeling (Nav, 2019b). Det ses i sammenheng med at de helt ledige og de delvis ledige ikke er i behov av et støtteapparat for å bli arbeidsinkludert. I tillegg består to-tredjedeler av gruppen av brukere med sykdomsproblematikk som ofte krever langvarig oppfølging (Spjelkavik, 2014, s. 23). Målgruppen i denne oppgaven har i større grad komplekse utfordringer, og kan derfor forstås å være mer utsatt enn andre arbeidsledige, i konkurranse på arbeidsmarkedet (NOU 2019:7, s. 246).

Arbeidsmarkedet i Norge er høykompetent, høyproduktivt og det er få ufaglærte arbeidsplasser (Spjelkavik, 2014, s. 22). For arbeidsgivere er det helt avgjørende at kostnaden av arbeidskraft versus forventet produktivitet fra arbeidstaker gir et lønnsomt resultat (Halvorsen, 2004, s. 71). Studiene viser at arbeidsledige på tiltak kan ha utfordringer med lav produktivitet, helse, manglende kvalifikasjoner, innvandringsbakgrunn og motivasjon (Orupabo gjengitt fra Fosslund & Aure, 2010, s. 133). En fersk utredning viser at potensielle

arbeidstakere som anses å ha for lav produktivitet, vil kunne oppleve vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet (NOU 2019:7, s. 246) På et arbeidsmarked der alle arbeidssøkere konkurrerer mot hverandre, så er det grunn til å tro at de på tiltak i økt grad er utsatt for å mislykkes (Spjelkavik, 2014, s. 35).

Arbeidslinja sikter på å styrke befolkningens arbeidsmotivasjon gjennom utstrakt bruk av vilkår tilknyttet trygdeytelser (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 18). Arbeid skal være å foretrekke fremfor trygd. Men der arbeidslinja stiller spørsmål ved individets arbeidsmotivasjon, så kan motivasjonsmangelen hos arbeidsledige egentlig dreie seg om utvikling av forsvarsmekanismer for å hindre nye nederlag (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 334). Mange brukere føler seg oversett og dårlig behandlet i kontakt med hjelpeapparatet, og mange har erfart negative opplevelser på arbeidsmarkedet. Spørsmålet om arbeidsmotivasjon og skepsis som arbeidslinja uttrykker, kan oppleves som en selvforsterkende effekt på arbeidslediges manglende motivasjon (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 334-335).

## **5.2 Arbeidsrettede tiltak: Hvilke metoder er effektive?**

I arbeidsinkluderingsfeltet pågår det en debatt om hvilke metoder som gir best resultat for å bistå mennesker ut i arbeidslivet. På den ene siden har metoden “train then place” blitt sterkt prioritert de siste tiårene (Spjelkavik, 2014, s. 34-35). Forskning og effektstudier av arbeidsmarkedstiltakene viser imidlertid en svært moderat effekt, sammenlignet med kontrollgruppen (Bråthen, Hamre & Pedersen, 2005, s. 7). Det er uro i feltet for at arbeidsledige utvikler “tiltakskarrierer” som hemmer mulighetene til arbeidsdeltakelse og øker avstanden til arbeidsmarkedet, med risiko for å bli innelåst i tiltak (Raaum & Røed, 2006, s. 24-26).

På den andre siden er det en økt tendens og diskusjon i feltet til økt bruk av “place then train” som tilnærming. Denne tilnærmingen omfavner den vanlige arbeidsplassen som mål og metode for å bistå arbeidsledige ut i arbeidslivet (Spjelkavik, 2014, s. 37-38). Forskning viser at sannsynligheten for å bli inkludert i arbeidslivet er større, dersom arbeidsledige oppmuntres raskt med jobbsøking (Bond mfl., 2008, s. 287). Den sterkere tilknytningen til arbeid og arbeidsplassen bidrar sterkere til arbeidsinkluderingen enn “train then place” (Bond mfl.,

2008, s 284). Arbeidsledige får i større grad utviklet evner og muligheter om treningen foregår i konkrete arbeidssituasjoner (Bond mfl., 2008, s. 288).

Forsknings- og effektstudier gir altså inntrykk av en bred enighet i feltet om at “place then train”, gir bedre resultater enn den tradisjonelle tilnærmingen. Der tiltakskjedning ikke reduserer avstand til arbeidsmarkedet, så gir trening på den vanlige arbeidsplassen større forankring i overgangen til ordinær jobb. “Place then train” høster imidlertid kritikk for at arbeidstakerne faller ut av arbeidslivet etter kort tid (Spjelkavik, 2014, s. 46-47).

Utfordringene ses i sammenheng med at hjelpeapparatet ikke lengre er tilstede, og kritikken peker blant annet på at hjelpere bør gi støtte over en lengre tidsperiode til brukeren er trygg i arbeidssituasjonen (Spjelkavik, 2014, s. 45).

### **5.3 På hvilken måte kan sosialfaglig gruppearbeid fremme arbeidsinkludering?**

Sosialfaglig gruppearbeid er et eksempel på tiltak under samlebetegnelsen arbeidsmarkedstiltak, som viser seg å ha svært moderat effekt. På en annen side viser de to empiriske eksemplene overraskende gode resultater med å bistå arbeidsledige ut i jobb. Det er altså motsetninger mellom hva effektstudier av arbeidsmarkedstiltak dokumenterer og hvilke resultater empiriske data viser til. En årsak til det kan være at det ikke foreligger konkrete studier om gruppearbeid med arbeidsledige, men at forskningen viser effekten på alle typene arbeidsmarkedstiltak (Raaum & Røed, 2006, s. 24-26). Det gjør at eventuelle funn i drøftingen må tolkes forsiktig, da det ikke er direkte forskningsbelegg for de.

Sosialfaglig gruppearbeid med arbeidsledige vil overordnet kunne handle om endringsarbeid der deltakernes prosesser skal bevege seg fra passivitet og pessimisme til økt handlekraftighet og optimisme (Lindsay & Orton, 2014, s. 7). Sentrale deler av arbeidet vil kunne bestå av å etablere håp om endring, delingskultur av erfaringer og kunnskap, allmenngjøring og gjensidig støtte i en krevende livssituasjon. Kombinert med dette vil gruppeleder arbeide sammen med, og støtte deltakerne i jobbsøker- og endringsprosessen på vei til inkludering i arbeidslivet (Shulman, 2006, s. 24, 38-39). Mulige fordeler ved tilnærmingen kan være at deltakerne reduserer følelsen av ensomhet og avmakt i en utfordrende prosess, de utveksler

kunnskaper og erfaringer, opplever seg betydningsfulle, og får fremtidsrettet håp. I tillegg vil arbeidet kunne bestå av å bryte barrierene som hindrer arbeidsinkludering og utvikle en selvforståelse av å være en ressurs. Gruppelederen med relasjonskompetanse og kunnskaper innen arbeidslivsforskning vil kunne veilede deltakerne individuelt og samtidig ivareta gruppens prosess (Lindsay & Orton, 2014, s. 55-56).

På den ene siden i arbeidsinkluderingsfeltet, “train then place”, vil flere av disse fordelene kunne være gjeldende. Deltakerne vil gjennom et intensivt gruppearbeid sikte på å forberede en overgang til arbeidslivet. Det å møte deltakere som er i en lignende situasjon, kan skape en følelse av støtte og samhørighet (Shulman, 2006, s. 25). De potensielle godene ved deltakelse kan frigjøre energi og drivkraft og bidra til utvikling i retning av målet om arbeidsinkludering. Det anerkjennende elementet kan gi deltakerne en ny selvforståelse om at de er ressurser. Deltakere kan få øye på andre i gruppen sin utvikling som kan skape håp i egen situasjon. Det er imidlertid flere kritiske perspektiver ved bruk av gruppearbeid i “train then place”, da gruppeaktiviteten kan bli for adskilt fra gruppens faktiske mål om arbeidsinkludering. Det kan være relatert til faremomenter om at gruppen blir for innovervendt, og mangler forankring i arbeidslivet (Lindsay & Orton, 2014 s. 13). Det kan dreie seg om at gruppens indre prosesser ikke bidrar til redusert avstand til arbeidsmarkedet, men i stedet utgjør en støttefunksjon som lindrer smerten av konsekvensene ved arbeidsledighet (Lindsay & Orton, 2014, s. 13). Sagt på en annen måte kan de positive fordelene deltakerne får av deltakelse gi personlig vekst, men selve springbrettet til arbeidslivet mangler. Deltakerne får ikke prøvd seg ut i arbeidssammenheng mens de deltar i gruppe, og dermed kan mye av usikkerheten og utfordringene ved arbeidsledigheten være uløst. Eksperter i feltet uroer seg for en innelåsende effekt i tiltak, og manglende mestring eller progresjon i gruppearbeidet kan gi deltakeren en ny nederlagsfølelse (Spjelkavik, 2014, s. 35). En fare kan være at deltakeren utvikler motivasjonsmangel og øker avstand til arbeidsmarkedet (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 334-335)

Et eksempel på sosialfaglig gruppearbeid i “train then place” er “Stolte Jobbsøkere”. Arrangøren viser til at nesten 80% av deltakerne, nådde sitt mål om arbeidsinkludering i løpet av prosjektperioden (Fretex, 2016, s. 11). Suksessfaktorene som trekkes frem er ressursfokuset til den anerkjennende tilnærmingen, samt gruppeprosessen (Fretex, 2016, s. 12). Dersom man undersøker opptaksbeskrivelsene av deltakere i “Stolte Jobbsøkere” så kan

forklaringer på de oppsiktsvekkende resultatene tolkes i et annet lys. Gruppetilbudet er tydelige på at deltakere skal være motivert for ordinær jobb, og klare for å starte opp i jobb omgående (Fretex, 2016, s. 7). Det kan derfor være nærliggende å diskutere favorisering og ansettbarhet. I møtet mellom sosionomer og brukere, forekommer det at ressurssterke arbeidsledige prioriteres fremfor brukere med større hjelpebehov. En årsak til dette kan være at ressurssterke brukere i større grad oppfattes som ansettbar, og gir raskere resultater (Djupvik & Eikås, 2016, s. 80). Det kan i dette tilfellet tyde på en utsiling av hovedgruppen arbeidsledige på tiltak, der de mest kvalifiserte og ressurssterke får sjansen til deltakelse, som igjen kan påvirke de presenterte resultatene. På en annen side kan det tenkes at innholdet i gruppearbeidet fordrer at brukerne er i en posisjon til å nyttegjøre seg av det. Det kan handle om at brukere siles ut for å nettopp skjermes fra ytterligere nederlag (Spjelkavik, 2014, s. 35). Litteraturen viser at ethvert gruppetilbud må konstrueres omhyggelig med tanke på målgruppe og målsetning (Heap, 2005, s. 31). Det er imidlertid flere usikkerhetsmomenter ved bruk av gruppetilnærmingen i “train then place”, der det avgjørende ankepunktet er den manglende arbeidslivstilknytningen hos deltakerne. Overgangen fra tiltak til arbeidsliv kan bli for stor for deltakere (Bond mfl., 2008, s. 284).

Den andre siden av arbeidslivsforskning, “place then train”, viser til forskning om at arbeidsmarkedstiltak har større effekt jo nærmere brukeren er arbeidslivet (Markussen & Røed, 2014, s. 12). Det gir en pekepinn på at sosialfaglig gruppearbeid egner seg bedre dersom arbeidslivstilknytningen til deltakerne allerede er på plass. For der “train then place” mangler den klare linken til arbeidslivet, så er “place then train” sin styrke nettopp dette (Bond mfl., 2008, s. 284). Muligheter ved bruk av gruppearbeid i denne konteksten, vil kunne være at deling av erfaringer i større grad vil ha tilknytning til konkrete arbeidssituasjoner. Dersom deltakerne støter på utfordrende situasjoner i arbeidshverdagen, kan dette arbeides med i gruppen. Deltakere kan på denne måten oppleve å bryte barrierene som har hindret arbeidsdeltakelse, samt utvikle robusthet og mestring i arbeidssituasjoner. Deltakerne utforsker arbeidslivet kombinert med gruppedeltakelse, og kan fungere støttende og utviklende for vedkommendes muligheter. Gruppelederens funksjon vil kunne bestå av å stille reflekterende spørsmål, og kaste lys over brukernes erfaringer og opplevelser, som kan skape fremgang i prosessen (Heap, 2005, s. 195).

Et eksempel med gruppearbeid der deltakerne har arbeidslivstilknytning er “Sammen for egen vekst”, som kunne melde om at 79% av deltakerne fikk økt arbeidsevne (Haugstvedt mfl., 2002, s. 25-26). En suksessfaktor i gruppen var anerkjennende holdning og delingskultur. Deltakerne delte erfaringer knyttet til utfordringer ved å være arbeidsledige og fant støtte i hverandre. Et ferskt medieoppslag kaster også lys på bruken av gruppemetode, der deltaker har tilknytning til arbeidslivet (Frafjord & Oppedal, 2019). Intervjuobjektet forteller om den store betydningen av å møte likesinnede i gruppesammenheng, og hvordan tilretteleggingen bidrar til støtte i arbeidslivet, på tross av hans utfordringer med Aspergers syndrom (Frafjord & Oppedal, 2019). Anerkjennelse virker å være et sentralt punkt i de empiriske eksemplene, der deltakere i møte med likesinnede utvikler en ny selvforståelse av seg selv som ressurssterk og handlekraftig (Skjefstad, 2012, s. 55).

Innvendinger mot “place then train” er at hjelpeapparatet trekker seg ut for tidlig i forhold til brukerens inkluderingsprosess (Spjelkavik, 2014, s. 45). Her kan det tenkes at sosialfaglig gruppearbeid kan fylle tomrommet. Dersom brukeren er tilknyttet et gruppetilbud, så kan den gjensidige støtten blant deltakerne ha en funksjon som er lignende støtten fra hjelpeapparatet. Det vil imidlertid ikke bli like tett oppfølging som brukere får én-til-én i konkrete arbeidssituasjoner, og de vil måtte dele på tiden som er til disposisjon i gruppen. Gruppen vil likevel kunne skape grunnlag for langsiktig stabilitet, der deltakere i en sårbar fase i overgangen til stabil deltakelse i arbeidslivet, har tilgang til et meningsfullt fellesskap med forståelse og aksept. Forskning viser som nevnt at “place then train”-tilnærmingen har størst effekt for å nå arbeidsinkludering (Bond mfl., 2008, s. 284). Målet med oppgaven har vært å finne svar på hvordan gruppearbeid kan bidra til nettopp dette. Selv om forskningen ikke har konkrete svar på gruppearbeidets effekt, så indikerer funn i oppgaven forsiktig at gruppearbeid kombinert med deltakeres arbeidslivstilknytning, kan være en måte å bidra til fremming av arbeidsinkludering.

## 6 Konklusjon og avslutning

Litteraturstudiens mål har vært å undersøke på hvilken måte sosialfaglig gruppearbeid kan fremme arbeidsinkludering på. Det viser seg at mange arbeidsledige er særlig utsatte i det høykompetente norske arbeidsmarkedet, da mange har et for lavt produktivetsnivå.

Arbeidslinjas mål er å styrke arbeidsmotivasjonen i befolkningen, og sikre en bærekraftig velferdsstat. Gjennom bruk av økonomiske insentiver og vilkår, vil arbeidslinja stimulere befolkningen til å velge arbeid fremfor trygd. Mange i gruppen arbeidsledige på tiltak får derfor bistand fra NAV for å bli inkludert i arbeidslivet, og trenes gjennom tiltak.

Effektstudier av arbeidsmarkedstiltak viser imidlertid en svært moderat effekt, og Norge lykkes ikke bedre enn andre land. Det som viser seg å fungere er “place then train”, der den arbeidsledige får trening på en reell arbeidsplass. Haken med denne metoden er at brukere etter ut av arbeidslivet etter kort tid, som følge av manglende støtte fra hjelpeapparatet.

Sosialfaglig gruppearbeid er en type arbeidsmarkedstiltak, men det er lite forskning på den konkrete metoden. Det gjør at konklusjoner og avsluttende kommentarer om gruppearbeidets muligheter bør tolkes forsiktig. “Stolte Jobbsøkere” viser gode resultater med å bistå deltakere ut i arbeidslivet, men det kan diskuteres hvorvidt resultatene påvirkes av fenomenene favorisering og ansettbarhet. Med tanke på sosialfaglig gruppearbeids muligheter for å fremme arbeidsinkludering, så antyder studien at gruppetiltak kan ha størst effekt når brukeren er i en arbeidssituasjon. Det vil si en bruk av “place then train” kombinert med sosialfaglig gruppearbeid, som kan gi deltakere økt støtte og forebygge frafall fra arbeidslivet. Denne antakelsen styrkes av en studie som påpeker at arbeidsmarkedstiltak som gruppearbeid er et eksempel på, fungerer bedre jo nærmere deltakeren er arbeidslivet. Gruppearbeidet ledet av en sosionom, kan tilføre deltakerne håp, mestringfølelse, anerkjennelse og delingskultur. Dette kan gi deltakerne økt støtte, mestring og resiliens i arbeidssituasjonen. “Sammen for egen vekst”-prosjektet viser til gode resultater, der arbeidstakere fikk økt arbeidsevne etter å ha vært langtidssykemeldte. I tillegg viser en fersk NRK-artikkel eksempel på hvordan gruppearbeid kan bidra med støtte og tilrettelegging, i en arbeidssituasjon for en arbeidstaker med asperger syndrom. Kan dette være gruppearbeidets plass i arbeidsinkluderingsfeltet?



## 7 Litteraturliste

- Arbeids- og administrasjonsdepartementet. (1992). *Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepenger og uførepensjon. Attføringsmeldingen.* (Meld. St. 39, 1991-92). Hentet fra: <https://www.stortinget.no/nm/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlingar/Lesevisning/?p=1991-92&paid=3&wid=c&psid=DIVL249>
- Berg, B., Ellingsen I.T., Levin I. & Kleppe L.C. (2015). Hva er sosialt arbeid? I: B. Berg, I. T. Ellingsen, I. Levin & L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 19-35). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bond, G. R., Drake, R. E. & Becker, D. R. (2008). An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31(4), 280-290. Hentet fra: <http://www.worksupport.com/kter/documents/pdf/UpdateofRandomizedControlledTrials1.pdf>
- Bråthen, M., Hamre, J.I. & Pedersen, T. (2005). Evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak. *Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk*, 2005(27), 1-32. Hentet fra: [https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat\\_200527/notat\\_200527.pdf](https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat_200527/notat_200527.pdf)
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Djupvik, A. R. & Eikås, M. (2016). *Organisert velferd. Organisasjonskunnskap for helse- og sosialarbeidarar.* (3. utg.). Oslo: Samlaget.
- Drange, I. & Orupabo, J. (2018). Lær meg å bli ansettbar. Refortolkninger av etnisitet i et karrierekurs. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(2), 111-126. DOI: 10.18261
- Dysthe, O., Hertzberg F. & Hoel, T. H (2010). *Skrive for å lære.* (2. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Eurostat (2019, 23. februar). *Unemployment statistics.* Hentet fra: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)
- Fellesorganisasjonen (2015). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere.* Hentet fra: <https://www.fo.no/getfile.php/1311735-1548957631/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>
- Fløtten, T. (2007). Ulikhet og sosial fordeling. I: J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes, J. M. Hippe (Red.), *Hamskifte – Den norske modellen i endring* (s. 253-283). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Fossland, T. & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19, 131-152. Hentet fra: <https://www.idunn.no/st/2011/02/art11>
- Frafjord, E. & Oppedal, M. (2019, 27. april). *Kristoffer har Aspergers – sosial trening økte livskvaliteten.* Hentet fra: <https://www.nrk.no/rogaland/kristoffer-har-aspergers--social-trening-okte-livskvaliteten-1.14503917>

- FreteX. (2016). Prosjektrapport: 2015-2016. *Stolte Jobbsøkere*.
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse - Et fagfelt i utvikling. I: K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 326-341). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse - Et integrert perspektiv. I: K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 18-32). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Furuholmen, D. & Andresen, A. S. (2007). *Fellesskapet som metode. Miljøterapi og evaluering i behandling av stoffmisbrukere*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Halvorsen, K. (2004): *Når det ikke er bruk for deg : arbeidsløshet og levekår*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Halvorsen, K. (2012). Lønnsarbeidet - vår tids sekulære religion. I: S. Stjernø & E. Øverbye (Red.). *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten* (s. 188-198). Oslo: Universitetsforlaget.
- Halvorsen K., Stjernø, S. og Øverbye, E. (2013). *Innføring i helse- og sosialpolitikk*. 5.utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hammer, T. & Hyggen, C. (2013). Ung voksen – risiko for marginalisering. I: T. Hammer & C. Hyggen (Red.), *Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv*. (s. 13-27). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hatland, A. (2011). Innvandring og velferd. I: A. Hatland (Red.), *Veivalg i velferdspolitikken*. (s. 91-113). Oslo: Fagbokforlaget.
- Hatland, A. & Terum, L. I. (2014). Sysselsetting og trygd under arbeidslinja. *Søkelys på arbeidslivet*, 31(1-2), 3-22. Hentet fra: [https://www-idunn-no.ezproxy.vid.no/file/pdf/66667160/sysselsetting\\_og\\_trygd\\_under\\_arbeidslinja\\_.pdf](https://www-idunn.no.ezproxy.vid.no/file/pdf/66667160/sysselsetting_og_trygd_under_arbeidslinja_.pdf)
- Heap, K. (2005). *Gruppemetode for sosial- og helsearbeidere*. (5. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hernes, T. (2010). Et bakteppe. I: P. Haavorsen., T. Hernes & I. Heum (Red.). *Arbeidsinkludering: om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 13-41). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hernes, T. (2010). Om arbeidslinja. I: P. Haavorsen., T. Hernes & I. Heum (Red.). *Arbeidsinkludering: om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 42-51). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Holmes, G. & Gahan, L. (2006). Psychology in the Real World: Understanding yourself and others: An attempt to have an impact on stigma and social inclusion. *Groupwork* 16(3), 9-25. DOI: [10.1921/0951824X.16.3.9](https://doi.org/10.1921/0951824X.16.3.9)
- Kildal, N. (2012). Fra arbeidsetos til insentiver og velferdskontrakter. I: S. Stjernø & E. Øverbye (Red.). *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten* (s. 177-187). Oslo: Universitetsforlaget.

- Kildal, N. (2013). Den norske velferdsstaten: Fra sosiale til kontraktbaserte rettigheter. *Tidsskrift for velferdsforskning* 16(2), 87-95. Hentet 26. mars 2019 fra:  
<https://tfv.portfolio.no/download/07977202-ba29-4a58-b08c-9ed4a07d4f61>
- Kleppe L.C. (2015). Kunnskap i sosialt arbeid. I: B. Berg, I. T. Ellingsen, I. Levin & L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 125-138). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kroon, H. (2014). Effectiveness of Individual Placement and Support for People With Severe Mental Illness in the Netherlands: A 30-Month Randomized Controlled Trial. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), 129-136. Hentet fra:  
<https://pdfs.semanticscholar.org/aa85/d37671cf0f4aa6160d65e45493cf5278bcb4.pdf>
- Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring. Innføring i metode for helse- og sosialfagene*. 2.utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jessen, J. T., Terum, L. I. & Tuft, P. A. (2012). Arbeidslinja og sosialarbeiderne. I: S. Stjernø & E. Øverbye (Red.). *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten* (s. 79-93). Oslo: Universitetsforlaget.
- Levin, I. (2004). *Hva er sosialt arbeid?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Lindsay, T. & Orton, S. (2014). *Groupwork practice in social work*. (3. utg). London: SAGE Publications.
- Marcussen, S. & Røed, K. (2014). The Impacts of Vocational Rehabilitation. *Labour Economics*, 31, 1-13. Hentet fra:  
<https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/TheImpactsofVocationalRehabilitation.pdf>
- NAV. (2019a, 22. april). *Hovedtall om arbeidsmarkedet*. Hentet fra  
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Arbeidssokere+og+stillinger+-+statistikk/Hovedtall+om+arbeidsmarkedet>
- NAV. (2019b, 22. april). *Statistikk over arbeidssøkere*. Hentet fra <https://www.nav.no/print-innhold?book=1073745818>
- NOU 2019:7. (2019). *Arbeid og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting*. Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-7/id2637967/>
- NOU 2012:6. (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/f2ce6d22c3914e7b89d15db41285cf85/no/pdfs/nou201220120006000dddpdfs.pdf>
- NOU 2010:13. (2010). *Arbeid og helse: Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren*. Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/7ba70753a7514df58b625f35c27da6fd/no/pdfs/nou201020100013000dddpdfs.pdf>

- Røed, K. & Raam, O. (2005). Do Labour Market Programmes Speed up the Return to Work? *Oxford Bulletin Of Economics And Statistics*, 68(5), 1-41. Hentet fra: [https://evalueringsportalen.no/evaluering/do-labour-market-programmes-speed-up-the-return-to-work/Frisch\\_Unempl.pdf/@@inline](https://evalueringsportalen.no/evaluering/do-labour-market-programmes-speed-up-the-return-to-work/Frisch_Unempl.pdf/@@inline)
- Shulman, L. (2006). *Kunsten å hjelpe mennesker i samhandling med systemer*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Skjefstad, N. (2012). Brukermedvirkning sett i et anerkjennelsesteoretisk perspektiv. I: A. G. Jenssen & I. M. Tronvoll (Red.). *Brukermedvirkning – Likeverd og anerkjennelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Soggiu, A. S. (2017). Sosialt gruppearbeid situert i NAV. I: R. Hansen & M. B. Solem (Red.), *Sosialt arbeid: En situert praksis* (s.243-262). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.) *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 33-50). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- SSB, Statistisk sentralbyrå. (2019, 25. februar). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet fra <https://www.ssb.no/aku>
- Stjernø, S. & Øverbye, E. (2012). Arbeidsmotivasjon, arbeidslinje og velferdsstat. I: S. Stjernø & E. Øverbye (Red.). *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten* (s. 15-30). Oslo: Universitetsforlaget.
- Sulheim, K. T. H., Graff-Iversen, S., Sørensen, M & Haugstvedt, Y. (2002). *Sammen for egen vekst: Mobilisering av ressurser hos sykmeldte* (NHO rapport 1604). Hentet fra <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/arkivert-rapporter/sammen-for-egen-vekst.-mobilisering-av-ressurser-hos-sykmeldte-pdf.pdf>
- van der Wel, K. A. (2012). Den sjenerøse velferdsstaten: heroin medisin eller vitamin? I: S. Stjernø & E. Øverbye (Red.). *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten* (s. 62-75). Oslo: Universitetsforlaget.