



Arbeidslinjepolitikkens muligheter og begrensninger
En litteraturstudie om arbeidsinkludering i lys av
arbeidslinjepolitikken

Kandidatnummer 1065

VID vitenskapelige høgskole

Campus Oslo

Bacheloroppgave

Bachelor i sosialt arbeid

Kull: Soshel18

Antall ord: 8608

05.05.2021

Opphavsrettigheter

Forfatteren har opphavsrettighetene til oppgaven.

Nedlasting for privat bruk er tillatt.

Sammendrag

Problemstillingen er: «I hvilken grad er arbeidslinjepolitikken egnet for å støtte personer med ulike utfordringer og behov for bistand i arbeidslivet, slik at disse kan bli inkludert i arbeid?». Dette er en litteraturstudie hvor målet er å få større forståelse for temaet ved å løfte fram forskning og litteratur. Litteraturstudiet har gitt funn og perspektiver på arbeidslinja som både en begrunnelse og barriere for arbeidsinkludering. Tiltakene for arbeidsinkludering har blitt redegjort for, og arbeidsgiverperspektivet har blitt inkludert i funnene. Videre i oppgaven har arbeidslinjepolitikken sine muligheter både blitt drøftet og gitt et kritisk blikk. I drøftingen har også det samfunnsmessige perspektivet blitt løftet fram. Konklusjonen viser at arbeidslinjepolitikken er egnet for å støtte noen personer med utfordring til å bli inkludert i arbeidslivet, men ikke for alle. For dem som opplever at arbeidslinjepolitikken ikke er til støtte har det blitt pekt på andre veier til sosial inklusjon.

Abstract

The research question for this thesis is: "In what way is the national employment policy suitable to provide support and employment for persons who need assistance in the workplace to work?". The literary study has provided both findings and perspectives on the national employment policy as both a justification and a barrier for employment inclusion. The measures for employment inclusion have been accounted for, and the employer perspective has been included in the findings. Furthermore, the possibilities of the employment policy have been discussed from a critical viewpoint. The societal perspective has been highlighted in the discussion. The conclusion shows that the national employment policy is suitable for supporting some persons with challenges that could prevent them from ordinary employment, but not every such person. Other methods for social inclusion has been pointed out for those persons who feel that this employment policy has not supported them to keep employment.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Tema	1
1.2	Problemstilling.....	1
1.2.1	Avgrensning av problemstilling.....	2
1.3	Begrepsavklaring	3
1.3.1	Arbeidslinja.....	3
1.3.2	Arbeidsinkludering	3
1.3.3	Personer med ulike utfordringer i arbeidslivet.....	4
1.4	Sosialfaglig relevans.....	4
2	Metode	6
2.1	Framgangsmåte	6
2.2	Kildekritikk	7
3	Litteraturgjennomgang	9
3.1	Bakgrunnsforståelse	9
3.1.1	Arbeidsinkludering for grupper med ulike utfordringer i arbeidslivet	9
3.1.2	Arbeidslinja – et politisk mål og en begrunnelse for arbeidsinkludering	10
3.1.3	Kan arbeidslinja være en barriere for inkludering?	12
3.1.4	Empowerment og arbeidslinja	14
3.2	Arbeidslinjas betydning for arbeidsinkludering	15
3.3	Arbeidsgiverperspektivet.....	16
3.4	Empirisk forskning	18
3.4.1	Virkingen av tiltak for arbeidsinkludering.....	18
3.4.2	Arbeidsgiverperspektivet og inkluderingskompetanse	18
4	Drøfting	20
4.1	Arbeidslinjepolitikken muligheter.....	20
4.2	Et kritisk blikk på arbeidslinjepolitikken	21
4.3	Et samfunnsmessig perspektiv	23
5	Konklusjon	25
6	Litteraturliste	27
	Vedlegg 1: Liste over selvvalgt pensum	31

1 Innledning

1.1 Tema

Temaet for denne oppgaven er arbeidslinjepolitikken og arbeidsinkludering blant personer med utfordringer i arbeidslivet, og som kan ha nytte av støtte for å få eller beholde en jobb. Personer med psykiske lidelser vil særlig bli trukket fram som et eksempel på en gruppe med utfordringer i arbeidslivet gjennom litteraturen og forskningen som vil bli løftet fram i oppgaven. I løpet av studietiden og arbeidet med denne oppgaven har jeg blitt særlig interessert i å se på ulike spenninger og dilemmaer knyttet til dette feltet. Jeg har blitt opptatt av å se på både styrker, svakheter, muligheter og begrensninger for arbeidslinjepolitikken.

Et viktig argument for arbeidslinja og arbeidsinkludering er å sikre den samfunnsøkonomiske bærekraftigheten. Utgiftene til velferdsstaten skaper bekymring og peker på en nødvendighet av at andelen yrkesaktive må øke for å sikre bærekraft. Utfordringene med et langsiktig underskudd kan hindre økonomisk utvikling. Samtidig vil man mangle arbeidskraft for «å holde hjulene i gang», og det er en frykt for at man ikke kan opprettholde nivået med tjenester i velferdsstaten (Hernes, 2012, s. 16). Problemstillingen vil bli sett på fra flere nivåer og perspektiver, og blant annet vil arbeidsgiverperspektivet stå sentralt. Gjennom egne erfaringer fra blant annet praksis har jeg fått blitt kjent med mennesker som har uttrykt at arbeid har vært betydningsfylt i deres liv. Det har gitt meg et engasjement og interesse for temaet som jeg nå vil dykke ned i og løfte opp.

1.2 Problemstilling

Jeg har valgt følgende problemstilling for denne oppgaven:

I hvilken grad er arbeidslinjepolitikken egnet for å støtte personer med ulike utfordringer og behov for bistand i arbeidslivet, slik at disse kan bli inkludert i arbeid?

1.2.1 Avgrensning av problemstilling

Ved hjelp av problemstillingen er det en målsetning å særlig løfte fram og belyse hvilke utfordringer og dilemmaer som preger feltet for arbeidslinjepolitikken og arbeidsinkludering. På den ene siden vil det løftes fram hva som skal til for å lykkes med arbeidsinkludering og hvordan arbeidslinjepolitikken kan gi støtte og hjelp til personer med utfordringer i arbeidslivet og på arbeidsmarkedet. Samtidig vil spenninger, barrierer og utfordringer knyttet til temaet bli belyst.

Problemstillingen avgrenses ved å omhandle personer med ulike utfordringer og behov for bistand. Dette er personer som kan sies å være en del av en gruppe som gjerne blir sett på som marginalisert. Uttrykket vil bli videre definert i begrepsavklaringen. Til tross for at problemstillingen inkluderer en bredde i hvilke utfordringer disse personene står i, vil personer med psykiske lidelser bli trukket fram som et eksempel gjennom oppgaven. Likevel er store deler av teorien, prinsippene og forståelsen gjellende for flere grupper. Det er en begrunnelse for at problemstillingen ikke er begrenset til å kun omhandle en gruppe personer som står i samme utfordring.

Det er et mål om at mennesker med både psykiske lidelser og andre utfordringer skal inkluderes i større grad i arbeidslivet gjennom satsingen på et inkluderende arbeidsliv, som er kjent og omtalt som IA. Til eksempel kan omfanget av psykiske lidelser i Norge løftes fram. Folkehelse rapporten fra Folkehelseinstituttet viser at mellom én av seks og én av fire av Norges voksne befolkning vil ha en psykisk lidelse i løpet av et år. Videre peker rapporten på at psykiske helseplager kan gi utfordringer med utdanning og arbeidsliv. Samtidig kan problemer med arbeidsliv øke risikoen for psykiske lidelser (Folkehelseinstituttet, 2018). Arbeidslivsdeltakelse blir sett på som en bedre løsning enn for eksempel uførepensjon for både den som er rammet av en psykisk lidelse og for samfunnet (Folkehelseinstituttet, 2009, s. 10-11).

1.3 Begrepsavklaring

1.3.1 Arbeidslinja

Professorene Øverbye og Stjernø beskriver arbeidslinja som et politisk mål hvor utformingen av velferdsstaten, gjennom ytelser og virkemidler, forsøker å styrke eller vedlikeholde arbeidsmotivasjon framfor å risikere at den blir svekket. På den ene siden skal utformingen av velferdsstaten gjennom stønadene forhindre fattigdom. Samtidig er det på den andre siden et viktig poeng at ikke flere enn høyst nødvendig skal benytte seg av stønadene (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 18-23). Dermed skal arbeidslinja stimulere til arbeid for å komme nærmere målet om høy sysselsetting. Arbeidslinja formidler med andre ord et mål om flest mulig i arbeid og færrest mulig på stønad. På det samfunnsmessige plan handler argumentasjonene for arbeidslinja om å både demme opp for økning av stønadsmottakere, og å sikre sysselsetting og verdiskaping for å kunne sikre samfunnsøkonomisk bærekraft for velferdsstaten. Samtidig begrunnes arbeidslinja med positive konsekvenser for individet og den som kommer i arbeid. Det kan handle om økonomisk selvstendighet, tilhørighet og sosial integrering for dem som kommer i arbeid (Hagaseth, 2019, s. 30-31).

1.3.2 Arbeidsinkludering

Formålet og hovedmålet for arbeidsinkludering er først og fremst arbeidsdeltakelse og lønnet arbeid. I noen tilfeller vil resultatet være uføretrygd eller arbeidsrettede tiltak. I denne oppgaven vil begrepet arbeidsinkludering bli brukt med en avgrenset forståelse om et mål om inkludering i ordinært arbeid. Det er en forutsetning å ha et helhetssyn hvor man arbeider på flere plan i jobben med arbeidsinkludering. På den ene siden har egenskaper ved individet og vedkomnes livsbetingelser og nettverk innvirkning på målet og arbeidet med arbeidsinkludering. Situasjonen på arbeidsmarkedet, samfunnsforhold og politikktutformingene vil på den andre siden også prege arbeidet med arbeidsinkluderingen (Glemmestad et al., 2019, s. 55).

1.3.3 Personer med ulike utfordringer i arbeidslivet

Personer med ulike utfordringer og behov for bistand i arbeidslivet blir av mange omtalt med uttrykket «å stå langt i fra arbeid». Det finnes flere eksempler på at både fagpersoner og politikere omtaler grupper med fysisk- og psykiske helseutfordringer, rusproblematikk og andre utfordringer med en tilsvarende benevnelse. Det pekes samtidig på at personer med ulike utfordringer og behov for bistand i arbeidslivet kan fungere godt i ordinært arbeid ved tilstrekkelig oppfølging. Det formidles også at personer ikke behøver å være symptomfrie for å ha nytte av å arbeide (Frøyland, 2015, s. 308). Denne kunnskapen har gitt refleksjoner over hvilke uttrykk som brukes om den sammensatte gruppen mennesker som tas utgangspunkt i ved min problemstilling. Når det tas utgangspunkt i personer med ulike utfordringer og behov for bistand i arbeidslivet, velger jeg nå å trekke fram noen av de gruppene som har utfordringer på arbeidsmarkedet som et eksempel på hvem disse personene kan være.

Innvandrere er en gruppe med høyere arbeidsledighet hvor diskriminering på arbeidsmarkedet trolig er en av flere årsaker (NOU 2021:2, s. 54-55). Funksjonshemmede er en gruppe som også kan beskrives med høy arbeidsledighet kombinert med en høyere andel på langvarige, helserelaterte ytelser (NOU 2021: 2, s. 15). I dag ser vi i tillegg en vekst i arbeidsledigheten blant unge, og blant dem er det mange med lettere psykiske lidelser. (NOU 2021: 2, s.15).

1.4 Sosialfaglig relevans

Mandatet til sosialt arbeid er en begrunnelse for hvorfor temaet arbeidsinkludering har en sosialfaglig relevans. Dette mandatet innebærer å fremme myndiggjøring og frigjøring av mennesker, sosial endring, utvikling og samhold. Profesjonen skal blant annet arbeide for å minske fattigdom og bidra til sosial inkludering. Det pekes på en nødvendighet av å utfordre og endre strukturelle betingelser som bidrar til marginalisering, sosial ekskludering og undertrykking. Menneskets verdi og verdighet, respekt for mangfold, vern om menneskerettigheter og sosial rettferdighet blir trukket fram som prinsipper for sosialt arbeid (Fellesorganisasjonen, 2017). Mange opplever fellesskap og blir sosialt inkludert gjennom arbeid. Myndiggjøring av mennesker kan fremmes gjennom arbeid. Gjennom arbeidsinkludering både utjevnes forskjeller og fattigdom forebygges (Hagaseth, 2019, s. 31).

I henhold til menneskerettsloven (1999) artikkel 6. anerkjennes retten til arbeid, som omfatter muligheten til inntekt for et arbeid som man selv har valgt eller godtatt. På bakgrunn av at sosialt arbeid skal verne om menneskerettighetene, tydeliggjør dette arbeidsinkluderingens sosialfaglige relevans. Samtidig pålegges arbeidsgiver å inkludere i arbeidslivet i henhold til arbeidsmiljøloven (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1). Med andre ord kan det derfor sies at arbeidsinkludering har sosialfaglig relevans, samtidig er ikke arbeidsinkludering begrenset til det sosialfaglige.

NAV har i tråd med regjeringens satsning på arbeidsinkludering, et mandat om å bidra til at flest mulig kommer i arbeid, og særlig de som kan ha behov for støtte for å komme inn på arbeidsmarkedet (NAV, 2020). I løpet av tidsperioden 2016-2018 var 25 prosent av de ansatte hos NAV utdannet sosialarbeidere. Til tross for at dette viser til en nedgang i andelen sosialarbeidere hos NAV, blir det vektlagt at sosialarbeideres kompetanse er særlig relevant for NAV (Fellesorganisasjonen, 2019b). Den sosialfaglige relevansen kan med andre ord også begrunnes med NAV, som er arbeidsplassen for mange sosialarbeidere, sitt mandat og satsing på arbeidsinkludering.

2 Metode

Vitenskapelig metode er en framgangsmøte for å både komme fram til ny kunnskap, og for å kunne vurdere både reliabiliteten og validiteten, altså påliteligheten og gyldigheten, til litteraturen og kunnskapen som kommer fram (Dalland, 2017, s. 51; Leseth & Tellmann, 2018, s. 16-19). I denne oppgaven er litteraturstudie brukt som metode. I lys av både den kvalitative og kvantitative litteraturen som vil løftes fram og redegjøres for, vil problemstillingen om arbeidslinjepolitikken betydning for arbeidsinkludering drøftes.

2.1 Framgangsmåte

Framgangsmåten for søk etter litteratur har hovedsakelig vært gjennom å søke i ulike databaser og å lete etter bøker om temaet på biblioteket. Jeg har brukt databaser som «Academic Search Elite», «EBSCO», «Idunn», «Oria» og «Google Scholar». I letingen etter litteratur har jeg brukt søkeord som «arbeidsinkludering», «arbeidslinja», «arbeidsgiverperspektiv», «empowerment», «place then train», «supported employment», «including work» og «work-first». På biblioteket har jeg ledd etter bøker hovedsakelig om temaet arbeidsinkludering. Der har jeg funnet flere interessante bidrag i hyllene. Ved hjelp av den såkalte «snøballmetoden» hvor man gjennom litteraturlisten kan finne fram til flere bidrag, har jeg ledd etter kilder som har gått igjen hos flere, og det har dermed blitt en nyttig framgangsmåte for å finne fram til sentral litteratur på feltet (Leseth & Tellmann, 2018, s. 45).

Det finnes svært mye litteratur om temaet, og det har gitt muligheter for å lese mye. Samtidig har jeg vært nødt til å gjøre avgrensninger. Den viktigste begrunnelsen for avgrensningen for utvalget av litteratur har vært hva jeg har funnet som er mest relevant for problemstillingen. Arbeidslinja og arbeidsinkludering er noen stikkord fra problemstillingen som ble til hjelp for å sortere funnene og komme fram til utvalget. Målet har vært å få fram ulike syn, dilemmaer og spenninger rundt temaene slik at det kan bli mulig å få et bredere og mer realistisk bilde av i hvilken grad arbeidslinjepolitikken er til støtte for at personer med ulike utfordringer kan bli inkludert i arbeid.

Nanna Kildal er forsker og redaktør av *Tidsskrift for Velferdsforskning*. Kildal er en anerkjent forfatter som kommer med et kritisk blikk på arbeidslinja. Hennes kritiske blikk har jeg verdsatt for å få fram spenningene på fagfeltet. Både Kjetil Frøyland og Øystein Spjelkavik er forskere ved OsloMet og begge har tilhørighet blant annet til Arbeidsforskningsinstituttet. Spjelkavik har særlig kompetanse om arbeidsgiverperspektivet, inkluderingskompetanse og metodikken Supported Employment. Til motsetning fra Kildal opplever jeg Frøyland og Spjelkavik sine bidrag som en mer positiv stemme til arbeidslinjepolitikken. En begrunnelse for det er holdningen som Frøyland uttrykker om at alle kan i arbeid så lenge det gis riktig og tilstrekkelig oppfølging og bistand (Terum, 2020). I samarbeid med forsker Angelika Schafft har Spjelkavik blant annet skrevet rapporten «Arbeidsgiverperspektiver på inkludering: hva er god inkluderingskompetanse» som har vært et interessant empirisk bidrag inn i denne oppgaven. Kombinasjonen av utvalget mitt av litteratur fra disse anerkjente forfatterne opplever jeg er med å belyse ulike sider av problemstillingen samtidig som det løfter fram noen spenninger og dilemmaer. Det er en begrunnelse for hvorfor jeg har valgt å gi rom til disse forfatterne i utvalget mitt.

Andre avgrensninger jeg har gjort er å søke etter nyere litteratur og å hovedsakelig tatt med norsk litteratur i utvalget. Begrunnelsen for det er at arbeidslinjepolitikken er en sentral del av den norske sosialpolitikken. Arbeidsinkludering blant personer med ulike utfordringer og behov for bistand foregår internasjonalt, men med min problemstilling ønsker jeg å se på betydningen av arbeidslinja og dens tiltak for arbeidsinkludering. På bakgrunn av at arbeidslinja har vært en sentral del av norsk sosialpolitikk siden 1990-årene og i utvikling siden da, har det vært mest givende å se på litteratur fra et tidspunkt hvor arbeidslinjepolitikken er godt innarbeidet og utviklet.

2.2 Kildekritikk

Det er et mål å gi innsyn i mine refleksjoner rundt relevans og gyldighet av litteraturen som er tatt med i utvalget for å belyse problemstillingen gjennom kildekritikk. Kildekritikk er vurderingen og karakteriseringen av litteraturen i mitt utvalg, og om den er hensiktsmessig for å belyse problemstillingen (Dalland, 2017, s. 158). I mine søk etter litteratur erfarte jeg å få mange treff på feltet. Det har ført til refleksjoner om i hvilken grad det er funnet fram til

den litteraturen som belyser problemstillingen min på en best mulig måte, og som også inkluderer ulike synspunkter. Et stort utvalgt funn gir muligheter for å stille krav til både type tekster, tidspunkt, geografi og en hovedvekt av de sentrale bidragsyterne på fagfeltet. Samtidig har jeg reflektert over faren for å bli for ensidig når kravene for funnene blir mange. Risikoen for å gå glipp av spenninger og dilemmaer rundt temaet er til stede, og kanskje særlig fra mindre kjente bidragsytere eller minoriteter.

I seleksjonsprosessen for utvalget av litteratur er det blitt gjort vurderinger og stilt krav for å si ut den litteraturen jeg opplever belyser problemstillingen min best. Litteraturen som er funnet består av ulike typer tekster. Fagfelleverderte artikler, litteratur og forskning skrevet av sentrale bidragsytere på feltet er funn som er prioritert i utvalget. Denne prioriteringen begrunnes med målet om å løfte fram spenninger og dilemmaer på feltet. Ved å gå til fagfelleverderte artikler i for eksempel tidsskrifter ble synspunkter om temaet løftet fram som stod i en kontekst hvor den faglige tyngden ble forsterket. Gjennom å søke etter de sentrale bidragsyterne på feltet ble det mulighet til og også dykke ned i de mer kritiske stemmene. Statistikk er en teksttype som er tatt med for å gi et nødvendig bakteppe til problemstillingen. Ved hjelp av statistikk har det blitt satt tall på omtrent hvor mange som rammes av psykiske lidelser i befolkningen og hvor stor arbeidsledighet det er. En kildekritisk bemerkning til statistikken er at tallene kan gi et forskjellig inntrykk ut ifra hva slags kriterier som er lagt bak målingene og hvordan dette framstilles. Dersom for eksempel personer som går på uføretrygd hadde blitt inkludert i tallene for arbeidsledige, så hadde ledigheten vært markant høyere.

3 Litteraturgjennomgang

3.1 Bakgrunnsforståelse

3.1.1 Arbeidsinkludering for grupper med ulike utfordringer i arbeidslivet

I innledningen ble det trukket fram flere grupper med ulike utfordringer og behov for bistand i arbeidslivet. I lys av et utvalg litteratur vil personer med psykiske lidelser nå bli løftet fram som et eksempel på en gruppe hvor mange står utenfor arbeidslivet til tross for at de både er i stand til og har et ønske om å arbeide (Bull & Lystad, 2011, s. 626). Samtidig blir arbeid sett på som betydningsfullt og med positive konsekvenser også for mange personer med psykiske lidelser. Med den store andelen av personer som lider av psykiske lidelser, utgjør disse omtrent én tredjedel av alle uførepensjoner. I tråd med arbeidslinjas mål om flest mulig i arbeid og færrest mulig på stønad er det naturlig at arbeidsinkludering av personer med psykiske lidelser er et satsningsområde i landet (Stølås et al., 2014, s. 298).

For å kunne inkludere flere som ikke er i arbeid inn i arbeidslivet er det en forutsetning og også ha kunnskap om arbeidsgiver sin situasjon og bistandsbehov. (Schafft, 2007, s. 259). Det økonomiske aspektet er viktig for arbeidsgiver ved ansettelse. Frykten for både ekstra kostnader, produksjonstap og for å bli sittende med ansvaret kan spille inn når arbeidsgiver står ovenfor spørsmål om å inkludere personer med psykiske lidelser eller andre utfordringer (Schafft, 2007, s. 257). En bekymring for om det å ansette en person med en psykisk lidelse eller annen utfordring kan bidra til et dårligere arbeidsmiljø, uavhengig av hvor begrunnet og reell en slik forståelse er, kan være en begrunnelse for arbeidsgiver til å la være å inkludere. Poenget om at en arbeidsgiver som integrerer personer med ulike utfordringer vil være opptatt av et godt arbeidsmiljø for alle ansatte løftes fram som en argumentasjon til arbeidsgiver for å inkludere. Dermed kan arbeidsmiljømessige grep for én arbeidstaker gagne alle de ansatte, og virke forebyggende (Schafft, 2007, s. 258).

I dag kan vi se at koronapandemien og nedstengingen i landet har hatt store konsekvenser for arbeidsmarkedet. Gjennom kampanjen «se muligheter» som omhandler hvordan få mindre utenforskap, mer inkludering og økt mangfold presenterer NAVs statistikkseksjon, Ulf

Andersen, en oversikt over situasjonen på arbeidsmarkedet. Andersen løfter fram en vedvarende høy arbeidsledighet som kommer til å ta lang tid å få ned, og som får flere i utenforskap. Videre viser han til at arbeidssøkere med behov for tett oppfølging fra NAV er på et nesten dobbelt så høyt nivå nå sammenlignet med for et år siden før pandemien (Arbeids- og sosialdepartementet, 2021, 3:47).

Arbeidsgiver sitt økonomiske perspektiv med krav om lønnsomhet, effektivitet og produksjon kan trekkes fram for å beskrive arbeidsmarkedet. Med en slik beskrivelse av arbeidsmarkedet kan det stilles spørsmål til om arbeidsmarkedet er tilpasset grupper med ulike utfordringer og behov for bistand, for eksempel personer med psykiske lidelser. I tråd med beskrivelser av arbeidsmarkedet er en problemstilling hvordan man kan ta hensyn til både diagnosens begrensninger og de menneskelige ressurser hos ansatte med psykiske lidelser. Denne problemstillingen representerer en balanse med å ha to tanker i hode samtidig. På den ene siden er utfordringen hvordan man på best mulig måte kan ivareta den ansatte og håndtere symptomer og sykdomsforløp i arbeidshverdagen. På den andre siden ligger det en utfordring i å bevare den ansattes behov for utfordring og progresjon (Stølås et al., 2014, s. 304).

3.1.2 Arbeidslinja – et politisk mål og en begrunnelse for arbeidsinkludering

Grunnlaget for arbeidsinkludering er en målsetting om at alle skal ha rett til arbeid og kunne forsørge seg selv (Øverbye & Hammer, 2006, s. 12). Arbeidsinkludering skjer i dag i lys av det politiske målet som arbeidslinja representerer. Utviklingen av arbeidslinja kan oppsummeres ved at arbeid gikk fra å være en forbannelse til å bli en plikt, og arbeid fikk dermed en kulturell verdi. Videre ble forholdet mellom sosiale ytelser og arbeidsmotivasjon et sentralt tema. Allerede gjennom utformingen av den engelske fattigloven fra 1834 ble holdningen om at det skal være mer attraktivt å jobbe framfor å motta stønad uttrykt. Senere ble det formidlet at alle som var i stand til å arbeide skal ha rett og plikt til arbeid. Videre har arbeidslinja slik som vi kjenner den i dag, blitt vektlagt ved at utformingen av velferdsstaten og tiltak legger til rette for målet om arbeid til alle (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 18-19).

Arbeidslinja står sterkt i norsk sosialpolitikk, og den kan uttrykkes som «aktiv arbeidsmarkedspolitik». Politikken peker på et mål om høy sysselsetting samtidig som det

er et sosialt sikkerhetsnett for å kunne lette overgangen mellom midlertidig fravær og arbeid. Det kan sies at arbeidslinja står i en spenning mellom at det skal være lønnsomt å arbeide, og det sikkerhetsnettet som de ulike trygdene skal være for personer hvor arbeidsinntekt faller bort. Ved arbeidslinjas politikk skal trygdene stimulere til arbeid framfor å være trygdemottaker (Hagaseth, 2019, s. 30-31). Samtidig som det føres en slik politikk er det en utbredt erkjennelse som sier at det verken er et mål eller realisme ved at alle skal i arbeid. Likevel strebes det mot å legge til rette for at flest mulig skal være i arbeid og færrest mulig på stønad.

Begrunnelsene for arbeidslinja er mange. For mange er arbeid i seg selv et gode. En arbeidsplass kan være en sosial arena, og dermed gi både fellesskap og tilhørighet. Mulighetene arbeid gir for å kunne forsørge seg selv kan være med å skape selvstendighet og myndiggjøring hos arbeidstakerne. Politikken som arbeidslinja er en del av er med å gi personer utenfor arbeidsmarkedet kvalifisering, blant annet gjennom tiltak som kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet. Denne aktiveringspolitikken kan dermed være med å gi personer bedre muligheter for arbeid og selvforsørgelse (Hagelund, et al., 2016, s. 30).

På samfunnsnivå begrunnes arbeidslinja med å sikre sysselsetting og verdiskaping. Den høye sysselsettingen vi har i Norge er en av faktorene som bidrar til økonomisk vekst, små forskjeller og gode velferdsordninger (Hagaseth, 2019, s. 35). Arbeid blir sett på som et middel for å redusere omfanget av fattigdom. Arbeidslinja er samfunnsøkonomisk. Velferdsstaten er avhengig av høy sysselsetting og at færrest mulig mottar økonomisk trygd for å kunne være det sikkerhetsnettet som velferdsstaten er ment å være. En aktiv arbeidsmarkedspolitikk som arbeidslinja er et uttrykk for, fører også med seg et større ansvar hos staten til å inkludere de som står svakt i arbeidsmarkedet (Hagaseth, 2019, s. 30-31).

En måte å forstå arbeidslinja og en aktiv arbeidsmarkedspolitikk på er ved å se på ulike dimensjoner for mening ved arbeid. I henhold til arbeidsloven skal det blant annet sikres en meningsfylt arbeidssituasjon (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1). Verdiskapningsdimensjonen viser til både den samfunnsmessige verdiskapningen ved et produktivt næringsliv og til den individuelle inntekten som kan være med å hindre fattigdom og utjevne forskjeller. Den

sosiale dimensjonen peker på både samfunnsmessig sosialisering og sosialt fellesskap for individet. Selvrealiseringsdimensjonen viser til både mestring, glede, innflytelse og mulighet til å realisere evner ved arbeid (Heiret & Bokn, 2008, s. 6).

3.1.3 Kan arbeidslinja være en barriere for inkludering?

Kritikken av arbeidslinja legger vekt på at ikke alle er i stand til å arbeide. Det stilles spørsmål til hvilke konsekvenser arbeidslinjas sterke politiske mål får for dem som ikke kan arbeide. Hvordan blir disse menneskene sett og møtt av både sosialarbeidere og andre? Det pekes på en fare for at disse kan bli sett på som «annenrangs borgere», når verdier om at «du må arbeide for å kunne nyte» blir tillagt for stor vekt. Det kritiseres at det er fokus på de som faller utenfor samfunnet, framfor de mekanismene som gjør at det ikke er plass til disse i arbeidslivet. Samtidig legges det vekt på at lønnsarbeid ikke er den eneste veien til sosial inklusjon (Terum, et al., 2012, s. 82).

Dette kan knyttes til en utilitaristisk tenking som ikke skiller mellom menneskers vilje og evne til å velge arbeid eller fritid. Videre blir det problematisert at det gjennom arbeidslinjas politiske mål brukes insentiver og kontrakter som maktmiddel overfor utsatte grupper. Det kan sies at man gjennom insentiver og utformingen av velferdsstaten dirigerer svakstilte mennesker inn i bestemte handlingsmønstre som ikke gir noen sikre, positive konsekvenser verken for individ eller på samfunnsnivå (Kildal, 2012, s. 185). Det kan reflekteres over hva konsekvensene kan være for mennesker som blir presset ut i arbeid, og som ikke oppnår fellesskap, mestring, mening, eller noen av de andre nevnte positive konsekvensene som arbeid kan gi.

Arbeidslivet er preget av både konkurranse og effektivitet, og det stilles spørsmål til om et slikt arbeidsliv er tilpasset alle. I litteraturen om kritikken mot arbeidslinja hevdes det at verdier om menneskets verdighet har fått mindre vekt enn samfunnsøkonomisk effektivitet. Det pekes på en overgang fra dekommodifisering, hvor en er i stand til å forsørge seg uten arbeid, til rekommodifisering, hvor de som får stønad henvises til arbeidsmarkedet som gjenytting for hjelpen (Kildal, 2012, s. 185). Effektivitetshensynet blir viktigere enn å sikre anstendige levekår for alle. De svakeste i samfunnet vil da bli sterkest rammet (Hagelund et al., 2016, s. 30). Samtidig hevdes det at verdiskapningsdimensjonen med meningen i arbeid

blir lagt større vekt enn både den sosiale- og selvrealiseringsdimensjonen (Heiret & Bokn, 2008, s. 7). Disse poengene peker på strukturelle sider ved dagens arbeidsliv som kan føre til spørsmål om arbeid for alle er hensiktsmessig og den eneste veien til integrasjon i samfunnet.

Synet på arbeidsplassen som en arena for integrasjon og deltakelse i fellesskapet har blitt utfordret ved «det nye arbeidslivet» som er preget av endringer som gjør at individet må forholde seg til arbeidet på en ny måte. Teknologiske utviklinger, hurtige omstillinger, nye arbeidsformer, og en løsere og mer fleksibel tilknytting til både arbeidsgiver og arbeidssted kan bryte ned arbeidsplassens sosiale funksjon samtidig som den kan svekke den enkeltes selvrealiseringsdimensjon i arbeidet. Disse utviklingstrekkene kan tenkes å øke forskjellene mellom sterke og svake arbeidstakere (Heiret & Bokn, 2008, s. 11).

Det blir trukket fram en problemstilling om reduksjonen av sosiale ytelser for at det skal bli mer lønnsomt å arbeide, i neste omgang kan føre til flere fattige, med uønskede konsekvenser for barn og unge i disse familiene (Hagaseth, 2019, s. 32). Den norske samfunnsmodellen, som blant annet er bygget opp under arbeidslinja som et politisk mål, får kritikk for at den skaper utenforskap gjennom en avhengighet av velferdsordninger for store grupper med lav kompetanse.

Gjennom arbeidslinja og den aktive arbeidsmarkedspolitikken som myndighetene fører får de et ansvar for å legge til rette for arbeid, og dette ble vektlagt som en begrunnelse for arbeidslinja og en positiv konsekvens av den. I statsbudsjettet for 2021 foreslo regjeringen å øke bevilgningen på arbeidsmarkedstiltak. Det vil bevilges mer til individuell jobbstøtte med hensikt om å øke innsatsen for at flere med psykiske lidelser eller rusproblemer skal bli inkludert i arbeidslivet (Prop. 1 S (2020-2021), s. 9-11). Med den økte satsningen vil det gis rundt 7000 nye tiltaksplasser og flere ledige vil dermed bidra til at arbeidsledige raskere kommer ut i arbeid (Regjeringen, 2020). Likevel blir det kritisert at det gis mangelfulle insentiver til kompetansebygging, innovasjon og entreprenørskap som blir sett på som avgjørende for å kunne lykkes med nødvendig omstilling i Norges arbeidsmarked (Hagaseth, 2019, s. 35). Vi kan undre oss over om arbeidslinjas mål om flest mulig i arbeid og færrest mulig på stønad er realistisk, i lys av den trange beskrivelsen av arbeidsmarkedet.

3.1.4 Empowerment og arbeidslinja

Individets egen innsats og motivasjon blir på den ene siden sett på som veien til økt arbeidsinkludering. På den andre siden pekes det på en løsning med å endre strukturelle forhold for å skape et mer inkluderende arbeidsliv. Det hevdes at empowerment kan brukes som en faglig tilnærming til begge innfallsvinklene (Askheim, 2019, s. 277-278). Begrepet empowerment innebærer å hjelpe individet til å ta i bruk egne ressurser, slik at de opplever innflytelse og styring over eget liv (Ellingsen & Skjefstad, 2016, s. 103-104). Gjennom en tilnærming med empowerment på individnivå festes blikket på individers innflytelse over eget liv, og det tilrettelegges for å øke deres muligheter til å delta i samfunnet på lik linje med andre (Ellingsen & Skjefstad, 2016, s. 105). En slik tilnærming kan komme til uttrykk ved å motivere individer ut i arbeid, og gjennomføre hensiktsmessige tiltak og arbeidstrening for å gi individet en større mulighet til å få arbeid. Gjennom både kvalifiseringen og arbeidet kan det da argumenteres for at personen har fått større innflytelse over eget liv.

Samtidig innebærer empowerment en motmaktstilnærming hvor individers og gruppers situasjon ses i sammenheng med samfunnsmessige og strukturelle forhold. En slik tilnærming har til hensikt å skape grunnlag for å motvirke forholdene som skaper marginalisering og avmakt. Disse forholdene blir motvirket ved at avmakten forskyver seg fra individet til samfunnet, og forholdene som skaper marginalisering og avmakt blir vektlagt (Askeheim, 2019, s. 279). Med dette blikket kan metoder for arbeidsinkludering som i større grad involverer arbeidsgiver, arbeidsplass, og andre samfunnsmessige og strukturelle forhold være et uttrykk for empowerment. Konkrete eksempler kan være bruk av metodikken «Supported Employment» eller politiske virkemidler, som for eksempel økonomisk bistand til bedrifter som aktivt inkluderer. I dette tilfelle kan man argumentere for at individet kan bli myndiggjort ved å få sterkere og flere muligheter på arbeidsmarkedet, samtidig som det blir tydeliggjort at det er ytre forhold som trengs å tilpasses, og ikke individet selv. Forsker Kjetil Frøyland ved senter for velferds- og arbeidslivsforskning, uttrykte en holdning i en podkast om at hvem som helst kan jobbe, dersom de ønsker det, hvis man klarer å finne arbeidsoppgaver til dem (Terum, 2020). En slik holdning kan brukes som et eksempel på en tilnærming til empowerment hvor individets situasjon ses i sammenheng med strukturelle forhold. Oppgaven med å finne arbeidsoppgaver som passer og å matche arbeidstaker med arbeidsplass kan være en mer strukturell oppgave enn en oppgave for individet selv.

3.2 Arbeidslinjas betydning for arbeidsinkludering

Arbeidslinjepolitikken fører med seg ulike tiltak for arbeidsinkludering av grupper som står utenfor arbeidslivet. Tiltak som aktive vilkår er et kjent virkemiddel i tråd med arbeidslinja. Gjensidighetsnormen styrkes ved dette virkemiddelet ved at man må gi for å få. Aktive vilkår kommer til syne ved at ulike stønader i økende grad knyttes opp til at søkerne må utføre en eller flere aktiviteter for å få igjen noe av velferdsstaten, som kan være en økonomisk stønad (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 19). Aktiviteten som søkeren må utføre kan være i form av kvalifisering for arbeid, videreutdanning eller å ta en jobb (Hammer & Øverbye, 2006, s. 14). Ved å løfte fram aktive vilkår som et av arbeidslinjas tiltak for arbeidsinkludering er det et påfallende poeng at arbeidstrenede tiltak sjeldent fører til varig inkludering i ordinært arbeid (Schafft, 2007, s. 255).

Begrepet «place then train», som kan forstås som «først jobb, så trening», er et interessant perspektiv å ta med seg i forståelsen av temaet om aktive vilkår og tiltak for arbeidsinkludering (Frøyland & Spjelkavik, 2017, s. 31). Etter en slik modell legges læringsprosessen til et reelt arbeidsmiljø med reelle forventninger og utfordringer, i kontrast til for eksempel et konstruert og skjermet arbeidstreningstiltak. Prinsippet baseres på at de fleste kan delta i det ordinære arbeidslivet med riktig og tilstrekkelig oppfølging. Det tas utgangspunkt i den enkeltes ønske om arbeid, og det legges vekt på støtteapparatets bistandskompetanse hvor oppfølging av arbeidsplass med arbeidsgiver og kolleger også blir inkludert (Spjelkavik, 2017, s. 38-39). «Place then train» representerer en modell i tråd med arbeidslinjepolitikken med tiltak for arbeidsinkludering, men som har en annerledes metode enn flere av de tiltakene vi ser i tilknytning til aktive vilkår.

I forlengelse av begrepet «place then train» er arbeidsinkluderingsprogrammet med Supported Employment en beskrivelse av tiltak for arbeidsinkludering. Supported Employment viser en tilnærming til arbeidsinkludering med formål om å tilrettelegge for mennesker med ulike bistandsbehov til å kunne delta så mye som mulig i ordinært arbeid i jobber de selv ønsker med all den profesjonelle støtte som behøves.

Arbeidsinkluderingsprogrammet Supported Employment handler om å gi muligheter til alle for å kunne skaffe seg og beholde en jobb, og dermed varig inkluderes i samfunnet (Frøyland, 2019, s. 73). Under Supported Employment finner vi ulike metoder og versjoner

for en slik tilnærming til arbeidsinkludering. De mest kjente er individuell jobbstøtte, femtrinnsprosessen og Customized Employment (Frøyland, 2019, s. 71).

3.3 Arbeidsgiverperspektivet

Målet om et inkluderende arbeidsliv er umulig å realisere uten arbeidsgiverne (Støren-Váczy, 2019, s. 88). Kunnskap om ulike bedrifter, arbeidsgivers behov, og å se rekruttering og inkluderingsarbeid fra et arbeidsgiverperspektiv står sterkt for å kunne jobbe godt og lykkes med arbeidsinkludering (Støren-Váczy, 2019, s. 103-104). Samtidig kan et arbeidsgiverperspektiv gi et blikk som kan peke på det som kan være barrierer for arbeidsinkluderingen. Et mestrings- og risikoperspektiv kan gi et slikt blikk. Arbeidsgivers risikovurdering av inkludering av grupper med utfordringer og behov for bistand i arbeidslivet, knyttes til usikkerhet rundt evne og mulighet til gjennomføring av produksjonsoppgavene og tvil rundt stabilitet i arbeidet. Dette kan føre til en opplevd økonomisk risiko for arbeidsgiveren, ved at tapet kan bli større enn ansettelse av andre personer (Falkum et al., 2017, s. 145-146). En slik opplevd risiko, uavhengig av om den er reell, kan ses på som en barriere for arbeidsgiver ved å inkludere i arbeidslivet. Frykten for at inkluderingen skal bli en «belastning» for arbeidsmiljøet, kan også bli sett på i et risikoperspektiv og en barriere for inkluderingen (Schafft, 2007, s. 258). Samtidig pekes det på at ved å ta ansvar for å inkludere en ansatt med utfordringer, gjøres det tiltak som kan gange alle ansatte, og dermed bidra til bedre arbeidsmiljø for alle (Schafft, 2007, s. 258).

Med mestringsperspektiver legges det vekt på nødvendigheten av mestring i arbeidsinkluderingen for både arbeidstaker, arbeidssted og arbeidsgiver. For å lykkes med arbeidsinkludering må arbeidstaker oppleve mestring og trivsel i arbeidet. Arbeidsgiver og arbeidssted må klare å gi nødvendig bistand og oppfølging. Det kan handle om at arbeidsgiver har kunnskap om tilrettelegging og hvordan risiko reduseres. Et godt arbeidsmiljø blir sett på som både en forutsetning for å ha mulighet til å kunne lykkes med inkluderingen, men også en nødvendig konsekvens av arbeidsinkluderingen for at den skal konkluderes som vellykket (Folkenborg, 2017, s. 181).

Når man spør seg hva som skal til for å lykkes med arbeidsinkludering, er økt innsats fra arbeidslivets parter, myndigheter og virksomheter en sentral del av svaret (Folkenborg, 2017

s.175). En slik økt innsatts kan komme til syne gjennom utøvelse av virksomheters sosiale ansvar. Virksomhetenes sosiale ansvar kan beskrives ved å gå utover kravene som loven stiller ved både å inkludere de grupper som har utfordringer med å skaffe seg arbeid, forebygge sykefravær og bevare ansatte i arbeid (Folkenborg, 2017, s. 177). Når selskaper utøver sosialt ansvar tas det hensyn til samfunnsmessige og sosiale konsekvenser ved beslutninger. Konsekvensene kan handle om miljø, forsyningskjede, lokalsamfunn og arbeidsmiljø (Støren, Vaczy, 2019, s. 94-95). Disse konsekvensene har sammenheng med arbeidsinkludering blant annet ved å hindre diskriminering og fremme inkludering gjennom sysselsettingspolitikken (Jenkins, 2006, s. 248).

Når man ser på hva som kan være motivasjonen for virksomheter til å ta sosialt ansvar pekes det på normer, tvang og lønnsomhet som tre viktige faktorer (Folkenborg, 2017, s. 179). Både krav om lønnsomhet og effektivitet fra både eier og egne interesser kan bli sett på som en barriere for å være aktive i arbeidsinkluderingen (Folkenborg, 2017, s. 175). Samtidig kan det argumenteres for at dersom man sikrer lønnsomhet og effektivitet gjennom tiltak og oppfølging til arbeidsplassen, kan man legge til rette for arbeidsinkludering. På lik linje med at trivsel kan bli sett på som effektivt for å sikre produktivitet i en bedrift, kan det å ta sosialt ansvar bli sett på som evne til omstilling og tilpasning (Folkenborg, 2017, s. 177).

Lønnsomhet, produksjon, omstilling og tilpasning kan alle bli sett på som nøkkelord for en vellykket virksomhet. På denne måten kan arbeidsinkludering bli sett på som noe mer enn et sosialt ansvar og et «bistandsprosjekt». Det sosiale ansvaret kan bli til vinning for virksomheten, både ved at det oppnår positive effekter ved produksjon og drift, men at det også kan gi et positivt omdømme. Gjennom å inkludere arbeidstakere med behov for bistand og tilrettelegging vil det frembringes kunnskap og kompetanse om inkludering som kan være nyttige for arbeidsstedet generelt (Folkenborg, 2017, s. 175).

Hindringene for å aktivt inkludere for en arbeidsgiver kan være både økonomiske og mangel på kompetanse. Disse hindringene peker på nødvendigheten av bistand fra for eksempel en jobbspesialist. Når arbeidsgiver får støtte i de hindringene vedkommende står i, kan arbeidsinkluderingen få bidra til positive læringsprosesser for arbeidssted (Folkenborg, 2017, s. 179). Et annet hinder for motivasjonen til å være aktive i arbeidsinkludering kan være når belastningen ved inkluderingen oppleves så stor at det går ut over andre ansatte

(Folkenborg, 2017, s. 186). Dette vektlegger igjen viktigheten av god oppfølging hos arbeidsgiver og kollegaer, slik som det også har blitt beskrevet i metodene for arbeidsinkludering. Ved å ha god oppfølging øker sannsynligheten for å unngå at arbeidsinkluderingen går utover andre ansatte, og man kan sikre virksomhetens interesse som blant annet produksjon.

3.4 Empirisk forskning

3.4.1 Virkningen av tiltak for arbeidsinkludering

Internasjonal forskning peker på at tiltak for arbeidsinkludering ved ordinære arbeidsplasser har en bedre effekt enn tiltak hvor arbeidstrening og praksis skjer i skjermede bedrifter. Supported Employment viser hvordan tiltak for arbeidsinkludering ved ordinære arbeidsplasser kan se ut etter tankegangen om «place then train» hvor både arbeidstrening, kvalifisering og opplæring skjer på ordinære arbeidsplasser (Bond, McHugo mfl. 2008, Lloyd 2010 sitert i Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 5).

I forlengelse av eksemplene om personer med psykiske lidelser kan vi trekke fram forskningen rundt Supported Employment og denne brukergruppen, men som også kan sies å ha overføringsverdi til andre brukergrupper. Forskningen rundt Supported Employment viser at mange personer med psykiske lidelser kan bli inkludert i det ordinære arbeidslivet dersom det gis både tilstrekkelig og riktig støtte, tilrettelegging og oppfølging (Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 7). Sagt med andre ord ser vi at de presenterte tiltakene for arbeidsinkludering får støtte fra forskningen ved at det løftes fram at personer med psykiske lidelser blir integrert i arbeidslivet. Samtidig kan vi stille spørsmål til varighet av integreringen i arbeidslivet, og om hvordan personene opplever å være i arbeidslivet. Det kan reflekteres over og stilles spørsmål ved om personer med psykiske lidelser blir friskere eller sykere av å være i arbeid, og om i hvilken grad arbeidslivet oppleves meningsfylt.

3.4.2 Arbeidsgiverperspektivet og inkluderingskompetanse

Schafft og Spjelkavik har skrevet rapporten «Arbeidsgiverperspektiver på inkludering: hva er god inkluderingskompetanse» som et resultat av et forskningsprosjekt som

Arbeidsforskningsinstituttet fikk i oppdrag. I rapporten kommer det tidlig fram at det er et mål å styrke arbeidsgiverinnsatsen og kompetansen gjennom den internasjonale satsingen på «Disability Management». Ved hjelp av forebygging, støtte for tilfriskning og tilrettelegging strebes det mot å øke arbeidsfastsettelsen og rekruttering av marginalisert arbeidskraft, som blant annet kan være personer med lette psykiske lidelser (Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 6). Trepartsavtalen om et inkluderende arbeidsliv, kjent som IA- avtalen, er et eksempel på «Disability Management».

Til tross for satsingen på «Disability Management» kommer det fram at arbeidsgiver både trenger og ønsker konkret hjelp og å øke kompetansen for å støtte arbeidsevnen til den ansatte, framfor standardiserte kurs i «Disability Management». I rapporten blir både manglende ledelses- eller kollegastøtte og stress knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsorganisering trukket fram som faktorer som kan bidra til psykiske helseproblemer. Ledelse som bærer preg av å være støttende, trygg og medfølende blir et svar på hvordan kompetansen kan økes for å støtte arbeidsevnen og hvordan arbeidsgiver bør møte ansatte med psykiske helseproblemer. Til tross for at forskningen viser at mange personer med psykiske lidelser blir integrert i det ordinære arbeidslivet, peker undersøkelser på at arbeidsgivers holdninger viser størst skepsis ovenfor arbeidssøkere med psykiske lidelser og rusproblemer (Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 7).

4 Drøfting

I lys av litteraturen jeg nå har gjort rede for vil jeg drøfte problemstillingen min: «I hvilken grad er arbeidslinjepolitikken egnet for å støtte personer med ulike utfordringer og behov for bistand i arbeidslivet, slik at disse kan bli inkludert i arbeid?»

4.1 Arbeidslinjepolitikken muligheter

Gjennom redegjørelsen i litteraturgjennomgangen har jeg løftet fram begrunnelser for arbeidslinjepolitikken på både et individuelt og samfunnsstrukturelt nivå. Samtidig har jeg tatt med et kritisk blikk i spørsmålene om i hvilken grad arbeidslinjepolitikken er til støtte for personer med utfordringer i arbeidslivet. Av begrunnelsene for arbeidslinjepolitikken for individet kan vi igjen trekke fram selvforsørgelse som et viktig punkt (Hagelund, et al., 2016, s. 30). Arbeidslinjepolitikken bringer med seg en tro på at flere mennesker kan være i arbeid, og dermed også forsørge seg selv med egen inntekt. Ved å være i arbeid og forsørge seg selv kan individet myndiggjøres og få mer makt over eget liv. Denne troen på at flere kan være i arbeid, som vi blant annet fant hos Frøyland, kan også knyttes til en sammenheng med verdier og holdninger som kommer til uttrykk gjennom utformingen av velferdsstaten og sosialt arbeid som profesjon (Terum, 2020). I yrkesetiske grunnlagsdokumentet står menneskeverd som en tydelig verdi ved at man har en tro på at alle mennesker har samme verdi (Fellesorganisasjonen, 2019a, s. 4). En konsekvens i tråd med menneskeverd og sosialt arbeid sitt mandat om å redusere sosiale problemer og å fremme velferd kan være nettopp arbeidslinjepolitikken tro på at flere kan være i arbeid. Ved å både ha en tro på at flere kan være i arbeid, og å handle i tråd med det, ved å legge til rette og å tilpasse arbeidslivet for flere, er man med på å skape et samfunn med plass for flere.

I litteraturgjennomgangen ble det løftet fram et eksempel om at mange med psykiske lidelser ønsker å arbeide, til tross for at de står utenfor arbeidslivet. Samtidig har vi sett ut ifra forskningsrapporten «Arbeidsgiverperspektiver på inkludering: hva er god inkluderingskompetanse» at mange personer med psykiske lidelser kan bli integrert i det ordinære arbeidslivet (Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 5). Dette eksempelet peker på at arbeidslinjepolitikken kan ha betydning og være til støtte for personer med psykiske lidelser,

og da også trolig for andre grupper med vedvarende utfordringer i arbeidslivet. En konsekvens av arbeidslinjepolitikken er et ansvar hos myndighetene for å tilrettelegge for at flere skal få muligheten til å komme i arbeid. Et slikt ansvar fører med seg ulike tiltak, blant annet gjennom økt bevilgning til arbeidsrettede tiltak i statsbudsjettet som ble løftet fram som et eksempel i litteraturgjennomgangen (Prop. 1 S (2020-2021), s. 9-11). Gjennom dette eksempelet blir det løftet fram hvilken virkning arbeidslinjepolitikken kan ha ved å gi større muligheter til flere for å kunne bli inkludert i arbeidslivet.

4.2 Et kritisk blikk på arbeidslinjepolitikken

Kildal er en tydelig stemme på fagfeltet som peker på at arbeidslinjepolitikken og arbeid ikke gir noen sikre positive konsekvenser på verken individ- eller samfunnsnivå. Videre kritiserer Kildal at til tross for mangelen på sikre positive konsekvenser dirigeres svakstilte mennesker inn i bestemte handlingsmønstre gjennom arbeidslinjepolitikken (Kildal, 2012, s. 185). Utformingen av velferdsstaten er utformet i tråd med arbeidslinjepolitikken og legger insentiver og føringer for at det skal lønne seg å være i arbeid. Paradoksalt dirigeres mennesker inn i arbeid til tross for at det ikke er noen sikre positive konsekvenser. Dersom en ikke får erfare arbeidslivets goder kan det tenkes at en risikerer at en arbeidserfaring fører med seg nederlag og andre negative konsekvenser. Gjennom en slik dirigering av mennesker kan man stille seg kritisk til ivaretagelsen av empowerment hos individet. Dette til tross for at arbeidslinjepolitikken i redegjørelsen i litteraturgjennomgangen ble knyttet til begrepet empowerment ved at det tilrettelegges for at individer får delta i samfunnet på lik linje med andre (Ellingsen & Skjefstad, 2016, s. 15). Empowerment innebærer også å hjelpe individer til å oppleve innflytelse og styring over eget liv, og det kan reflekteres over om individer opplever å styre sitt eget liv ved å bli dirigert ut i arbeid (Ellingsen & Skjefstad, 2016, s. 103-104).

Arbeidslinjepolitikken og dens tiltak har nå blitt løftet fram som en bidragsyter for arbeidsinkludering. Til tross for dette peker Kildal og andre kritikere av arbeidslinjepolitikken på negative konsekvenser av arbeidslinjepolitikken for dem som ikke blir inkludert i arbeid. Tidligere har det blitt nevnt at verdier som kommer til uttrykk ved en arbeidslinjepolitikk kan føre med seg en fare for at de som står utenfor arbeid og går på stønader kan bli sett på som

«annenrangs borgere». Det blir løftet fram at de negative virkningene arbeidslinjepolitikken kan få, kan ha sammenheng med et for stort individuelt fokus framfor å vektlegge strukturene som fører til at ikke alle er i arbeid (Terum et al., 2012, s. 82).

Hensikten ved å vektlegge strukturene framfor individet er å motvirke de forholdene som skaper marginalisering og utenforskap. Dette poenget kan knyttes sammen med kapitlet om empowerment i litteraturdelen (Askheim, 2019, s. 279). I tråd med å ha et strukturelt fokus kan det stilles spørsmål og reflekteres ved om en må tilpasse arbeidslivet før man iverksetter en streng arbeidslinjepolitikk. Et slikt spørsmål kan begrunnes med at arbeidslinjepolitikken kan oppleves som at i høyere grad har ambisjoner om å motivere til arbeid for individet framfor å gjøre strukturelle tiltak for å gi plass til flere i arbeidslivet. En slik forståelse av arbeidslinjepolitikken virkninger kan begrunnes med statistikken og eksempelet som har blitt pekt på om at mange med psykiske lidelser som til tross for et ønske om å være i arbeid ikke er inkludert i arbeidslivet. I dette eksempelet trengs det strukturelle tiltak for å legge til rette for flere ansettelse framfor motivering av individet. Opplevelsen av at arbeidslinjepolitikken sin ambisjon om å motivere kan også begrunnes med tiltakene om både aktive vilkår og et stønadsnivå som gjør arbeid mer attraktivt. Samtidig kan det reflekteres over om det er riktig strategi å motivere til arbeid ved å gjøre stønadsnivået lavere, framfor å motivere til arbeid på et strukturelt nivå ved å gjøre arbeidsplasser i seg selv mer tilpasset og attraktive. Personer med utfordringer på arbeidsmarkedet som ikke blir inkludert i arbeid til tross for en arbeidslinjepolitikk kan oppleve arbeidslinjepolitikken som en ekstra belastning framfor en støtte.

Det har blitt løftet fram at arbeid har en egenverdi ved å både være en sosial arena som kan gi fellesskap, og samtidig i tråd med en selvrealiseringsdimensjon kunne gi både mestring og mening (Eide & Olteidal, 2016, s. 83). Til tross for at det har blitt redegjort for og uttrykt at arbeid kan gi stor verdi på flere plan, kan det trekkes fram et poeng om at arbeid ikke er den eneste veien for å oppnå arbeidslivets goder og sosial inklusjon (Terum et al., 2012, s. 82). Personer med psykiske lidelser kan bli trukket fram som et eksempel på en gruppe som det kan tenkes at kan ha utfordringer med å tilpasse seg det moderne arbeidslivets krav og forventninger. I de tilfellene hvor arbeidstaker ikke erfarer arbeidets verdi og goder, kan det argumenteres for en bevissthet om at det blir pekt på et alternativ til andre arenaer for

sosial inklusjon enn arbeid. Frivillig arbeid, omsorgsoppgaver eller et lokalt engasjement kan være eksempler på andre arenaer for sosial inklusjon hvor mange opplever fellesskap, mestring og mening (Terum et al., 2012, s. 82).

4.3 Et samfunnsmessig perspektiv

Det er nødvendig å inkludere et samfunnsmessig perspektiv i forståelsen av betydningen av arbeidslinjepolitikken. Kildal formidler at verdiskapningsdimensjonen blir vektlagt i større grad enn både selvrealiserings- og den sosiale dimensjonen i utformingen og begrunnelsen av arbeidslinjepolitikken (Kildal, 2012, s. 183-184).

En forståelse for vektleggingen av verdiskapningsdimensjonen kan begrunnes med eksempelet med tallene vi har sett på. I litteraturgjennomgangen i bakgrunnsforståelsen for arbeidslinja, ble det løftet et eksempel på at en høy andel av befolkningen allerede har, eller på et tidspunkt i livet kommer til å få en psykisk lidelse. Samtidig har vi sett at en stor andel av disse ikke er i arbeid, til tross for at mange av disse ønsker å være i arbeid, og at forskning peker på at arbeid er bra for den psykiske helsen (Folkehelseinstituttet, 2018). Vi ser også at stønadstallet på uføretrygd er høyt. I samfunnet ser vi i dag en økende arbeidsledighet, og det kan argumenteres for at arbeidslivet blir trangere og omfatter flere krav til alt fra utdanning, effektivitet og produksjon (Gjerde et al., 2021, s. 3-4).

Det kan argumenteres for at arbeidslinjepolitikken har blitt tvunget fram som et middel for å sikre velferdsstatens økonomiske bærekraft. Arbeidslinjepolitikken er samfunnsøkonomisk og er et ledd på veien for å sikre både sysselsetting og verdiskapning (Hagaseth, 2019, s. 35). Det er også et middel for å redusere fattigdom og utjevne forskjeller (Hagaseth, 2019, s. 30). Med det samfunnsmessige perspektivet kan vi reflektere over at myndighetene nærmest tvinges til å føre en arbeidslinjepolitikk for å ha en mulighet til å bevare det sikkerhetsnettet som velferdsstaten skal innebære. Det kan med andre ord stilles spørsmål til om Kildal har et poeng i påstanden om at verdiskapningsdimensjonen blir tillagt størst vekt (Kildal, 2012, s. 183-184). I så tilfelle kan det reflekteres over hva betydningen av arbeidslinjepolitikken blir på et sosialt nivå for dem som står utenfor arbeidslivet. Dersom arbeidsinkluderingen ikke blir bærekraftig på grunn av at flere dimensjoner ikke blir vektlagt tilstrekkelig, kan det sette

spørsmålsteget ved om man i det hele tatt oppnår de samfunnsøkonomiske vinningene på sikt.

Det har i redegjørelsen i litteraturgjennomgangen blitt pekt på at gjennom arbeidslinjepolitikken fører det med seg et ansvar hos myndigheten til å tilpasse arbeidsplasser og legge til rette for arbeidsinkludering. Regjeringens kampanje for «inkluderingsdugnad» og økt bevilgning til arbeidsinkludering i statsbudsjettet er eksempler som har blitt løftet fram på hvordan myndighetene tar ansvar for arbeidsinkludering (Prop. 1 S (2020-2021), s. 9-11). Samtidig har det blitt pekt på et arbeidsmarked med høyere ledighet enn tidligere, og at det er blitt kritisert liten satsning på innovasjon og andre tiltak for å skape flere arbeidsplasser (Hagaseth, 2019, s. 35). Ved en satsning på arbeidsinkludering i ordinært arbeid gjennom arbeidsmetodikken i Supported Employment kan det drøftes over hvor ansvaret for arbeidsinkludering havner. Forskningen peker på resultater og effektivitet ved å gjennomføre arbeidsinkludering i det ordinære arbeidslivet (Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 7; Spjelkavik, 2017, s. 38-39). Verdighet for den ansatte og at et reelt arbeidsmiljø gir muligheter for en reell inkludering er noen av argumentene for å inkludere i det ordinære arbeidslivet. Samtidig kan det løftes fram en fare for at når arbeidsinkluderingen flyttes til det ordinære arbeidslivet, kan det også medføre at ansvaret for inkluderingen også flyttes dit. Det kan føre til en passivitet hos myndighetene til å gi nødvendig støtte og bistand, og å legge til rette for arbeidsinkludering. Samtidig vil man risikere å ikke ta vare på arbeidsgiver og deres perspektiver og behov. Arbeidsgiver er som nevnt avhengig av lønnsomhet, produksjon og effektivitet (Falkum et al., 2017, s. 145-146). Dersom ikke myndigheten legger til rette for å også ivareta disse behovene hos arbeidsgiver ved inkludering risikerer man at inkluderingen verken blir varig eller bærekraftig.

5 Konklusjon

Problemstillingen som handler om i hvilken grad arbeidslinjepolitikken er egnet for å støtte personer med ulike utfordringer, slik at disse kan bli inkludert i arbeidslivet har blitt drøftet i lys av litteraturen som har blitt redegjort for. Gjennom litteraturen har det kommet fram ulike spenninger og dilemmaer, som peker på at det neppe er et riktig og entydig svar på problemstillingen. Derimot opplever jeg det viktig å løfte fram flere dilemmaer og syn på et slikt komplekst og sammensatt spørsmål.

På den ene siden har arbeidslinjepolitikken blitt løftet fram som et middel på veien for å gi flere mulighet til å bli inkludert i arbeidslivet. Virkningene som kommer i tråd med en arbeidslinjepolitikk gjennom både økt bevilgning og støtte fra myndighetene er med på å gi større muligheter for flere til å komme i arbeid. Aktive vilkår er et annet eksempel som kan gi kvalifikasjoner og en lettelse i jakten på å få et arbeid. Samtidig gir tiltak og strategier som «Supported Employment» og «place then train» også arbeidsgivere og støtteapparatet verktøy for å legge til rette for inkludering i det ordinære arbeidslivet. Ut ifra denne forståelsen og disse poengene kan man si at arbeidslinjepolitikken er til støtte, kan motivere og legge til rette for arbeidsinkludering av personer med ulike utfordringer i arbeidslivet.

På den andre siden har det blitt redegjort og reflektert over hvilken betydning en streng arbeidslinjepolitikk kan få for de som ikke blir inkludert i arbeidslivet. Det har blitt løftet fram en fare for stigmatisering for de som ikke er i arbeid ved en sterk kultur for at du må «yte for å nyte». Virkningene av arbeidslinjepolitikken stiller krav og gjør stønadsnivået strengere, og det har blitt stilt spørsmål til hvilke konsekvenser dette kan gi for dem som ikke kommer inn i arbeid. Det har blitt reflektert over om arbeid er et gode for alle, og om en arbeidslinjepolitikk kan føre til nye nederlag for dem som opplever arbeidslivet som et onde framfor et gode. Dette gjør at det blir vanskeligere å konkludere med at arbeidslinjepolitikken er til støtte for arbeidsinkludering av alle grupper.

Drøftingen om at det finnes flere veier til sosial inklusjon inkluderer begge synspunktene. Betydningen av arbeidets gode og de mulighetene arbeidslinjepolitikken gir for at flere skal få kunne ta del i dem blir anerkjent. Samtidig legges det fram at det kan være andre veier for å oppnå de samme mulighetene og godene. Det anerkjennes at arbeid ikke alltid erfares som

et gode for alle i alle livssituasjoner. For disse menneskene legges det fram et alternativ med et formål om å slippe å kjenne på de negative sidene ved å stå utenfor arbeidslivet, og samtidig kunne erfare arbeidslivets goder, til tross for at enn ikke står i arbeid. I sosialt arbeid vil dette være nyttige blikk og perspektiver å ta med seg i møte med både mennesker, grupper og systemer.

6 Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=aml>

Arbeids- og sosialdepartementet. (2021, 14. april). *Digital konferanse: talkshow.* [Video] Se muligheter. <https://www.semuligheter.no/hjem/delta-pa-konferansen/>

Askheim, O. P. (2019). Empowerment – strategi for inkludering eller tåkelegging? I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid.* (s. 277-288). Fagbokforlaget.

Bull, H. & Lystad, J.U. (2011). Betydningen av arbeid for personer med schizofreni. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 48, s. 626-630.

Dalland, O (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Gyldendal Akademisk.

Eide, S. B. & Oltedal, S. (2016). Verdiens betydning for vår forståelse og vår handling. I Ellingsen, I. T, Levin, I., Berg, B. & Kleppe L. C. (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 80-96). Universitetsforlaget.

Ellingsen, I. T. & Skjefstad, N. S. (2016). Anerkjennelse, myndiggjøring og brukermedvirkning. I Ellingsen, I. T, Levin, I., Berg, B. & Kleppe, L. C. (Red.), *Sosialt arbeid: en grunnbok* (2.utg, s. 97-111). Universitetsforlaget.

Falkum, E., Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2017). Arbeidsgivernes rolle i inkluderingen. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (s. 141-154). Gyldendal Akademisk.

Fellesorganisasjonen. (2017). *Global definisjon av sosialt arbeid.* FO. Hentet 2. februar 2021 fra <https://www.fo.no/aktuelle-brosjyrer/global-definisjon-av-sosialt-arbeid-article5620-1335.html>

Fellesorganisasjonen. (2019a). *Stadig færre sosionomer ansettes i NAV.* <https://www.fo.no/nyhetsarkiv/stadig-farre-sosionomer-ansettes-i-nav-article5614-28.html>

Fellesorganisasjonen. (2019b). *Yrkesetisk grunnlagsdokument: for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. Fellesorganisasjonen.

<https://www.fo.no/yrkesetikk/fo-yrkesetisk-grunnlagsdokument-2019-2023-article6951-1346.html>

Folkehelseinstituttet. (2009). *Psykiske lidelser i Norge: Et folkehelseperspektiv*. (Rapport 2009:8). <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2009-og-eldre/rapport-20098-pdf-.pdf>

Folkehelseinstituttet. (2018, 14. mai). *Psykiske lidelser hos voksne*. Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/nettpub/hin/psykisk-helse/psykiske-lidelser-voksne/>

Folkenborg, K. (2017). Virksomhetenes sosiale ansvar. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. (2. utg, s. 174-187). Gyldendal Akademisk.

Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkludering basert på Supported Employment. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 71-85). Fagbokforlaget.

Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2017). Inkluderingskompetanse – et integrert perspektiv. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (3. utg., s. 18-31) Gyldendal Akademisk

Frøyland, K. (2015). Å «stå langt frå arbeid»: Refleksjonar og førestillingar om kven som kan jobbe. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. 12(4), 307-316.

Gjerde, A., Myklathun, K., Sørbø, J. & Vidal-Gil, E. (2021). Utviklingen på arbeidsmarkedet: NAVs arbeidsmarkedsprognose. *Arbeid og velferd*, 2021(1), s. 3-20

Glemmestad, H., Kleppe, L. C. & Frøyland K. (2019). En sosialfaglig tilnærming til arbeidsinkludering. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 53-69). Fagbokforlaget.

Hagaseth, T., I. (2019). Arbeid og utenforskap. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 27-48). Fagbokforlaget.

Hagelund, A., Øverbye, E., Hatland, A. & Terum, L. I. (2016). Sanksjoner – arbeidslinjas nattside? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19 (1), s. 24-43.

Heiret, J. & Bokn, H. S. (2008). Meningen med (arbeids)livet. *Sosiologi i dag*, 38(4), s. 5-28.

Hernes, T. (2012). Et bakteppe. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 13-41). Gyldendal Akademisk.

Jenkins, H. (2006). Small business champions for corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 67, s. 241-256.

Kildal, N. (2012). Fra arbeidsetos til insentiver og velferdskontrakter. I Stjernø, S. & Øverbye, E. (Red.), *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjon og velferdsstaten*. (s. 177-186). Universitetsforlaget.

Leseth, A. B. & Tellmann, S. M. (2018). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* (2.utg.) Cappelen Damm Akademisk.

Menneskerettsloven. (1999). *Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett* (LOV-1999-05-21-30) Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-05-21-30?q=menneskerettsloven>

NAV. (2020, 19. november). *Inkluderingsdugnaden og NAV i Oslo*. <https://www.nav.no/no/lokalt/oslo/satsinger-og-aktiviteter/inkluderingsdugnaden-og-nav-oslo>

NOU 2021: 2 (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting*. Sysselsetningsutvalget.

Prop. 1 S (2020-2021). *For budsjettåret 2021: Statsbudsjettet*. Finansdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-1-s-gul-bok-20202021/id2768645/>

Regjeringen (2020, 7. oktober). *Tidslinje for inkluderingsdugnaden*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/sub/inkluderingsdugnad/inkluderingsdugnaden---tidslinje/id2613125/>

Schafft, A. (2007). Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivernes grunner. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, Vol 4.(3)., s. 254-261.

Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2014). *Arbeidsgiverperspektiver på inkludering: Hva er god inkluderingskompetanse?* (5/2014). Arbeidsforskningsinstituttet.

Spjelkavik, Ø. (2017). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (3. utg., s. 33-48) Gyldendal Akademisk

Støren-Váczy, B. (2019). Arbeidsgivere og samfunnsansvar. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 88-105). Fagbokforlaget.

Stølås, L. L., Ramvi, E., Skarpaas, S. L. (2014). Et forfriskende arbeidsliv? *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, Vol 11(4)., s. 297-306.

Terum, L. I., Tufte, P. A. & Jessen, T. J. Arbeidslinja og sosialarbeiderne. I Stjernø, S. & Øverbye, E. (Red.), *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjon og velferdsstaten*. (s. 79-87). Universitetsforlaget.

Terum L. I. (Programleder). (2020, 4. november). Hva menes med "å stå langt fra arbeid"? [Audio podkast episode]. I *KAI-podden*. Kompetansesenter for arbeidsinkludering.

<https://podtail.com/podcast/kai-podden/hva-menes-med-a-sta-langt-fra-arbeid/>

Øverbye E. & Hammer, T. (2006). Strategier for et inkluderende arbeidsliv. I Hammer, T. & Øverbye, E. (Red.), *Inkluderende arbeidsliv: erfaringer og strategier* (s. 12-30). Gyldendal Norsk Forlag.

Øverbye, E. & Stjernø, S. (2012). Arbeidsmotivasjon, arbeidslinje og velferdsstat. I Stjernø, S. & Øverbye, E. (Red.), *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjon og velferdsstaten*. (s. 15-26).

Universitetsforlaget.

Vedlegg 1: Liste over selvvalgt pensum

- Askheim, O. P. (2019). Empowerment – strategi for inkludering eller tåkelegging? I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 277-288). Fagbokforlaget. (11 sider)
- Bråthen, M. (2020). Nav-veilederes dilemmaer i oppfølgingen av personer med psykiske helseproblemer. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1-2), 52-66. (14 sider)
- Falkum, E., Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2017). Arbeidsgivernes rolle i inkluderingen. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (s. 141-154). Gyldendal Akademisk. (13 sider)
- Folkenborg, K. (2017). Virksomhetenes sosiale ansvar. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. (2. utg, s. 174-187). Gyldendal Akademisk. (13 sider)
- Frøyland, K. (2015). Å «stå langt frå arbeid»: Refleksjonar og førestillingar om kven som kan jobbe. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. 12(4), 307-316. (9 sider)
- Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkludering basert på Supported Employment. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 71-85). Fagbokforlaget. (13 sider)
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2017). Inkluderingskompetanse – et fagfelt i utvikling. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. (2. utg, s. 326-339). Gyldendal Akademisk. (13 sider)
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2017). Inkluderingskompetanse – et integrert perspektiv. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. (2. utg, s. 18-31). Gyldendal Akademisk. (13 sider)
- Frøyland, K., Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2019). Tackling increasing marginalization: Can support-side approaches contribute to work inclusion? I Hvid, H. & Falkum, E. (Red.), *Work and wellbeing in the Nordic countries: critical perspectives on the world's best working lives*. (s. 194-215). Routledge. (21 sider)

- Gjerde, A., Myklathun, K., Sørbø, J. & Vidal-Gil, E. (2021). Utviklingen på arbeidsmarkedet: NAVs arbeidsmarkedsprognose. *Arbeid og velferd*, 2021(1), s. 3-20 (17 sider)
- Haavorsen, P & Hernes, T. (2012). Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 109-141). Gyldendal Akademisk. (32 sider)
- Halvorsen, K. (2012). Lønnsarbeidet – vår tids sekulære religion. I Stjernø, S. & Øverbye, E. in(Red.), *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjon og velferdsstaten*. (s. 188-197). Universitetsforlaget. (10 sider)
- Hammer, T. & Øverbye, E. (2006). Det nye arbeidslivet, inklusjon eller eksklusjon? I Hammer, T. & Øverbye, E. (Red.), *Inkluderende arbeidsliv: erfaringer og strategier* (s. 192-205). Gyldendal Norsk Forlag. (13 sider)
- Hagaseth, T., I. (2019). Arbeid og utenforskap. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 27-48). Fagbokforlaget. (21 sider)
- Hagelund, A., Øverbye, E., Hatland, A. & Terum, L. I. (2016). Sanksjoner – arbeidslinjas nattside? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19 (1), s. 24-43. (19 sider)
- Heen, H. (2008). Om bruken av begrepet arbeid. *Sosiologi i dag*, 38(4), 29-50). (21 sider)
- Heiret, J. & Bokn, H. S. (2008). Meningen med (arbeids)livet. *Sosiologi i dag*, 38(4), s. 5-28. (23 sider)
- Hernes, T. (2012). Et bakteppe. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 13-41). Gyldendal Akademisk. (28 sider)
- Hernes, T. (2012). Om arbeidslinja. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 42-51). Gyldendal Akademisk. (9 sider)
- Hernes, T. (2017). Arbeidsinkludering – noen historiske spenninger og aktuelle utfordringer. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. (2. utg, s. 306-324). Gyldendal Akademisk. (18 sider)

Hernes, T. (2012). NAV – hvorfor og hvordan. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 56-66).

Gyldendal Akademisk. (10 sider)

Juritzen, T., Engebretsen, E. & Heggen, K. (2012). Myndiggjøringens forførende makt. I Engebretsen, E. & Heggen, K. (Red.), *Makt på nye måter* (s. 122-136). Universitetsforlaget.

(14 sider)

Kildal, N. (2012). Fra arbeidsetos til insentiver og velferdskontrakter. I Stjernø, S. & Øverbye, E. (Red.), *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjon og velferdsstaten*. (s. 177-186).

Universitetsforlaget. (10 sider)

Kildal, N. (2014). Den nye «velferdskontrakten». I Aasen, H. S. & Kildal, N. (Red.), *Grunnloven og velferdsstaten* (s. 119-128). Fagbokforlaget. (9 sider)

Kildal, N. & Aasen, H. S. (2014). Grunnloven og retten til arbeid. I Aasen, H. S. & Kildal, N. (Red.), *Grunnloven og velferdsstaten* (s. 109-118). Fagbokforlaget. (9 sider)

Kleppe, L. C. & Glemmestad, H. (2019). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 15- 24). Fagbokforlaget. (9 sider)

Langeng, P. I. & Stene, E. (2012). Sosialt arbeid i nye omgivelser. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 257-283). Gyldendal Akademisk. (26 sider)

Nøkleby, H. & Hernes, T. (2017). Effekter av Supported Employment. *Arbeid og velferd*, 2017(2), 65-76. (11 sider)

Schafft, A. (2007). Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivernes grunner. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, Vol 4.(3)., s. 254-261. (7 sider)

Schafft, A. (2017). Om lederstøtte når ansatte sliter psykisk. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. (2. utg, s. 189-203).

Gyldendal Akademisk. (14 sider)

Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2014). *Arbeidsgiverperspektiver på inkludering: Hva er god inkluderingskompetanse?* (5/2014). Arbeidsforskningsinstituttet. (39 sider)

Spjelkavik, Ø. (2017). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (3. utg., s. 33-48) Gyldendal Akademisk. (15 sider)

Stølås, L. L., Ramvi, E., Skarpaas, S. L. (2014). Et forfriskende arbeidsliv? *Tidsskrift for psykisk helsearbeid, Vol 11(4)*., s. 297-306. (9 sider)

Støren-Váczy, B. (2019). Arbeidsgivere og samfunnsansvar. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 88-105). Fagbokforlaget. (17 sider)

Skotland, S. (2006). Vi må godta at ikke alle kan jobbe. *Rus & avhengighet, 2006(6)*, 34-36. (2 sider)

Terum, L. I. & Hatland, A. (2014). Sysselsetting og trygd under arbeidslinja. *Søkelys på arbeidslivet. 31(1-2)*, 3-22. (19 sider)

Terum, L. I., Tufte, P. A. & Jessen, T. J. (2012). Arbeidslinja og sosialarbeiderne. I Stjernø, S. & Øverbye, E. (Red.), *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjon og velferdsstaten*. (s. 79-87). Universitetsforlaget. (8 sider)

Wærnes, K. (2018). Farvel til arbeidslinja? Om grunninntekt i den fjerde industrielle revolusjons tidsalder. *Norsk sosiologisk tidsskrift, 2(1)*. 94-97. (3 sider)

Øverbye E. & Hammer, T. (2006). Strategier for et inkluderende arbeidsliv. I Hammer, T. & Øverbye, E. (Red.), *Inkluderende arbeidsliv: erfaringer og strategier* (s. 12-30). Gyldendal Norsk Forlag. (18 sider)

Øverlid, B. (2019). Arbeidsinkludering for alle – nødvendig eller umulig? I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 259-275). Fagbokforlaget. (16 sider)

Totalt antall sider: 596 sider.