

# FORDYPNINGSOPPGAVE

## Hele folket i arbeid

Hvilken kompetanse trenger jeg som rådgiver for å kunne bidra til at flere blir inkludert i det ordinære arbeidslivet?

---

Utarbeidet av:

Connie Bakken

Studium:

RÅD212, Rådgivning og innovasjon

Innlevert:

Vår 2015



## **Innholdsfortegnelse**

<b>FORORD</b> .....	<b>3</b>
<b>INNLEDNING</b> .....	<b>4</b>
RÅDGIVERPERSPEKTIVET .....	4
BEGRUNNELSE FOR VALG AV TEMA OG REDEGJØRELSE FOR MIN EGEN FORFORSTÅELSE .....	4
DEFINISJONER, AVGRENSNING OG PRESENTASJON.....	6
<b>VALG AV METODE</b> .....	<b>8</b>
<b>OPPGAVERNS INNOVATIVE PERSPEKTIV</b> .....	<b>9</b>
<b>HVA FINNES AV FORSKNING? ER MITT TEMA RELEVANT OG NYTTIG FOR SAMFUNNET? ...</b>	<b>9</b>
<b>ARBEID</b> .....	<b>10</b>
ATTFØRINGSTILTAK .....	10
<b>INKLUDERINGSKOMPETANSE I MØTE MED VEISØKEREN</b> .....	<b>12</b>
HVA SKULLE DU BLI NÅR DU BLE STOR? .....	13
HVOR TREFFER JEG DEG BEST "HJEMME" .....	14
JEG OG DU OG VI TO .....	15
MOTIVASJON .....	16
SELVBESTEMMELSE.....	17
<b>INKLUDERING I PRAKSIS</b> .....	<b>20</b>
SØKELYS PÅ UNGE MENNESKER I MØTE MED NAV .....	20
<i>Ekskludering eller inkludering</i> .....	21
ARBEID OG PSYKISK HELSE.....	21
KOM I JOBB .....	22
<b>INKLUDERINGSKOMPETANSE I MØTE MED ARBEIDSLIVET</b> .....	<b>23</b>
RETT MANN PÅ RETT Plass .....	24
SELGER OG/ELLER HELSE/SOSIALARBEIDER? .....	24
<b>REFLEKSJON OG OPPSUMMERING</b> .....	<b>26</b>
<b>AVSLUTNING</b> .....	<b>29</b>
<b>LITTERATURLISTE</b> .....	<b>31</b>

## **Forord**

### **Tanker fra prosessen**

I en uke har jeg sittet ved mitt skrivebord og lyttet ekstra oppmerksomt hver gang jeg synes å ha hørt motorduren fra den røde postbilen. Også... i dag kom han med en pakke så stor at den ikke gikk i postkassen. Jeg fikk den levert gjennom vinduet til mitt lille rom, med mitt enda mindre skrivebord. Det er litt som julaften hver gang, og i løpet av de tre siste årene har jeg hatt mange slike begivenheter. Det er virkelig som å åpne en skatte-kiste hver gang jeg får pakke fra bokkilden.....ja, med noen få engelske unntak .... I dag var ikke noe unntak, det er disse bøkene jeg møysommelig har valgt ut som ramme og bakteppe for min fordypningsoppgave i rådgivning 2, -Min siste oppgave i dette studiet.

Det er nesten litt vemodig at det er den siste julaftenen. Det er som å lese siste kapittel i en spennende reiseskildring, hvor du tar inn alle inntrykkene, alle de flotte menneskene du har møtt og som har bidratt til å gjøre reisen så innholdsrik. Møte med mennesker i sorg og krise, fremmede kulturer, hvordan kommuniserer man med folk som snakker et annet språk? Som Askeladden har jeg tatt og fått mange gode råd og møtt mange gode hjelpere på veien. Disse har bidratt til at jeg stadig har kommet nærmere destinasjonen og reisens slutt. Så tusen takk til min familie, lærere og medelever for godt reisefølge.

## **Innledning**

Skal vi i fremtiden opprettholde dagens velferdsordninger må Sykefraværet ned, antall uføre reduseres, ungdom som dropper ut av skolen må inkluderes i samfunnet, vi må få seniorenene til å stå lengere i jobb og inkludere flere av våre nye landsmenn. Alt dette er nødvendig tiltak for velferdsstatens fremtidige eksistens. Et samfunn med høy grad av integrerte og aktive samfunnsborgere, som kan være nyttige bidragsytere fremfor passive stønadsmottakere. Hva gjør man i samfunnet i dag for å inkludere flere mennesker i arbeidslivet. Få flere inn og færre som ramler ut?

## **Rådgiverperspektivet**

Mennesker på tur ut eller inn i arbeidslivet møter ofte personer med ulike rådgiverfunksjoner som skal bistå dem i å lykkes med å inkluderes i arbeidsliv og samfunn. Dette kan for eksempel være på NAV, i videregående skole, ungdomsskolen, karrieresenter, attføringsbedrifter, eller bedriftens personalkonsulent. Alle disse vil på ulike måter være bindeledd, muliggjørere eller et hinder for at enkelt mennesker skal oppleve et inkluderende arbeidsliv. Rådgivers inkluderingskompetanse vil kanskje være avgjørende for at målene skal nås, om økt deltagelse og reduksjon i frafall og utstøting både fra jobb og utdanning. Derfor har jeg valgt å ta for meg begrepet inkluderingskompetanse, og undersøke hva det er, hvordan gjøres det i praksis og vil det virke? Jeg vil spesielt se det i lys av rådgiverrollen på NAV og i attføringsbedrift gjennom problemstillingen:

*Hvilken kompetanse trenger jeg som rådgiver for å kunne bidra til at flere blir inkludert i det ordinære arbeidslivet?*

## **Begrunnelse for valg av tema og redegjørelse for min egen forforståelse**

Valg av tema har en sammenheng med egne erfaringer fra attføringsbransjen. Hit kommer individer som er søkt inn for en arbeidsavklaring fra NAV, med mål om utprøving, vurdering av arbeidsevne og funksjoner. Mange av deltagerne som kommer ønsker at denne avklaringen skal foregå ute i eksterne/ordinære bedrifter. På tross av dette blir mange allikevel værende internt i bedriften. Tradisjonen i attføringsbransjen har vært at mange trenger å klargjøres før utplassering (train then place). Problemet slik jeg har sett det, er at noen mennesker liksom aldri blir klar nok for ekstern utplassering.

Når noen av disse avslutter sin arbeidspraksis i bedriften har jeg møtt dem igjen senere,.. i full jobb i det ordinære arbeidsmarkedet. Mestrende, høflig og serviceinnstilt....Og jeg spør meg selv; når blir man klar? Hva er det som gjør oss klar? og når er man god nok?

For rådgiveren er dette mange ganger et etisk dilemma ”Et etisk dilemma kan forstås som en valgsituasjon der det finnes flere handlingsalternativer, men der ingen gir et optimalt resultat” (Gravås og Gaarder, 2011, s. 59). På den ene siden er du som rådgiver en del av et systems praksis og skal oppfylle ulike bedrifters forventninger og behov, gjennom å utplassere mennesker du vet vil være pliktoppfyllende, effektive, samarbeidsvillige, selvstendige, initiativrike og nøyaktig. Dersom kandidatene ikke innfrir disse forventningene kan det føre til at arbeidsgiverne blir skeptiske til attføringsbedriften, og at mulighetene for ekstern utplassering reduseres ved senere anledninger. På den annen side skylder man deltagerne å gi dem en sjanse til å få prøve seg. Men for de som jobber i en attføringsbedrift blir avveiningen av og til vanskelig. Du er avhengig av et velvillig arbeidsmarked som stiller praksisplasser til rådighet, samtidig som du skal gi mennesker opplevelse av medbestemmelse og mestring.... Det burde kanskje ikke være noen motsetninger i dette?... dersom samfunnet totalt sett var mer inkluderende, tolerant og løsningsfokusert. Men i vurderingen om man skal tilfredsstille næringslivet eller deltagerne...kan det tenkes at den sterkeste vinner. Hvordan kan rådgiveren bidra til å inkludere flere og tilfredsstille både veisøkeren og arbeidsgiveren?

Hvilken kunnskap og kompetanse trenger han for å lykkes?

Denne opplevelsen forsterkes ytterligere av at jeg selv på et tidspunkt i livet måtte tenke nytt i forhold til kombinasjonen arbeidsoppgaver og helsesituasjon. Min egen historie underbygger opplevelser av det vanskelige hensynet. Hvem er viktigst å tilfredsstille? Selv opplevde jeg å sitte på et møte med fire representanter; lege, rådgiver på NAV, og to fra bedriften, hvor alle de gode forslagene til hva jeg kunne gjøre, haglet som bomber rundt meg. ...ingen spurte meg...alt virket så lett....du kan jo bare.....en ”krigssone” hvor jeg var uten beskyttelse, styring og påvirkning, og hvor skyttsen kun var rettet mot meg..... arbeidsgiveren min slapp unna ”angrepet”. Rådgiveren i dette møtet var på ingen måte min allierte...det var ingen styring på ”bombene”, de falt i hytt og pine uten at hun grep inn og tok ledelse av ”krigshandlingen”. Det måtte jeg gjøre selv...jeg reflektere mye over hva som skjedde ..hvorfor stilte rådgiveren ingen krav til IA bedriften? jeg er så heldig at jeg har vært i ”krigen” før og dermed kjenner jeg til noen fluktruter. Og har opparbeidet meg en motstandskraft, selv mot ganske kraftige skyts.....Av praktiske erfaringer og som

rådgiverstudent vet jeg at det ikke er alle som har slike fluktruter og tilfluktsrom. Noen blir stående i ”skuddlinjen” til de går i oppløsning og blir knust...Mitt mål som rådgiver er at ingen veisøkere skal oppleve behov for å søke dekning eller flykte. Men at jeg som rådgiver på tross av ubehagelige temaer eller situasjoner, klarer å skape et rom som det allikevel kjennes trygt og godt å være i. Dette håper jeg å kunne bidra til gjennom økt kunnskap om inkludering.

## **Definisjoner, avgrensning og presentasjon**

### **Inkluderingskompetanse**

For at rådgiver skal kunne bidra til at flere får sjansen til å delta i det ordinære arbeidslivet forutsetter det kunnskap om hvordan man kan tilrettelegge for en inkluderingsprosess. Jeg har derfor valgt å ta utgangspunkt i begrepet inkluderingskompetanses hva det forutsetter, hva handler det om og hvilken praksis må ligge til grunn slik at flere får en sjanse. Her har jeg valgt å ta utgangspunkt i Frøyland og Spjelkavik (2014, s. 39) som definerer at inkluderingskompetanse består av:

først og fremst sosialfaglig, helsefaglig og pedagogisk kunnskap om brukernes støttebehov og relevant veiledningsmetodikk (...) men for å få det til er man avhengig av kunnskap om arbeidslivet, arbeidsplasser og samhandling med arbeidsgivere.

### **Veisøker, utenforskap, rådgiver**

I attføringsbransjen og NAV brukes gjerne begrepene deltager og bruker. I denne undersøkelsen velger jeg å bruke et felles begrep, veisøker, på de som søker bistand fra en rådgiver.

Utenforskap benyttes som begrep for å illustrere manglende tilknytning til arbeidslivet. Rådgiverbegrepet er her mer rettet mot rådgiverfunksjonene enn den tradisjonelle rådgiverstillingen, som man gjerne forbinder med skole og utdanning. Denne rollen defineres i forhold til de som jobber på ulike arenaer og som har en eller annen form for veiledningsansvar. Det kan for eksempel være i skolen, attføringskonsulent, jobbspesialist eller rådgiver på NAV.

## **Avgrensning**

For et vellykket inkluderingsforløp vil det være viktig at rådgiveren har kompetanse om hvordan stress og sårbarhetsfaktorer, fysisk og psykisk helse og miljømessige betingelser på arbeidsplassen kan være med på å påvirke den enkelte og hvordan dette kan skape behov for tilrettelegging. Det vil være nødvendig at rådgiveren på NAV og i attføringsbedriften har kunnskap om rammeverket og systemet, ulike lov og avtaleverk som for eksempel forvaltningsloven og avtale om inkluderende arbeidsliv (IA). Dette er faktorer som vil være med på å legge føringer for muligheter og begrensninger for den enkelte. Videre finnes det en rekke metoder i forhold til problemløsningsstrategier, kognitive tilnærminger og tenkemåter. Som for eksempel motiverende intervju (MI), løsningsfokusert tilnærming (LØFT). Rådgivers kunnskapsbehov og fokus vil kunne variere ut i fra hvor praksisen finner sted, hva den enkeltes utfordring består i og i forhold til hvilke grupper mennesker det er snakk om. Det vil være for omfattende å gå inn på alle disse momentene i denne oppgaven. Jeg har derfor ut i fra begrensninger i oppgavens omfang valgt å belyse noe av det jeg tenker er grunnleggende forutsetninger som vil være felles for all rådgiverpraksis som handler om det relasjonelle ferdigheter. Samt det som kanskje er spesielt viktig for NAV og attføringsbedriftene som også handler om arbeidslivskunnskap.

## **Presentasjon av oppgaven**

Jeg velger å belyse problemstillingen hovedsakelig gjennom attføringsbransjen og arbeids- og velferdsforvaltningen NAV, da rådgiverne der er de som møter den største strømmen av mennesker, på tur ut, på tur inn, på tur opp og på tur ned, i arbeidslivet.

Opgaven starter med presentasjon av den valgte metoden og oppgavens innovative perspektiv. Jeg ser på undersøkelsens relevans og nytte i dagens samfunn. Under overskriften arbeid belyses dets betydning og funksjon. Et av NAVs mange tiltak er attføring og avklaring i skjermet virksomhet, som her belyses gjennom refleksjoner rundt begrepet normalisering. Inkluderingskompetansen i møte med veisøkeren handler om sosialfaglig, helsefaglig og pedagogisk kunnskap om brukernes støttebehov og relevant veiledningsmetodikk, her presentert gjennom rådgiverens evne til å få veisøkeren til å se nye muligheter, betydningen av hvor møtet finner sted, etikk, likeverdige relasjoner og rådgivers personlige kompetanse. Hva er det som skaper motivasjon for endring og betydningen av selvbestemmelse?

Og hvordan rådgiverne gjennom veiledningsferdigheter kan fremme motivasjon, selvbestemmelse og autonomi. Eksempler på Inkludering i praksis blir belyst gjennom en kronikk om unge menneskers møte med NAV. Arbeid og psykisk helse og årsaker til veksten

i antall mennesker med psykiske problemer. Videre en presentasjon av prosjektet ”kom i jobb”. Inkluderingskompetanse i møte med arbeidslivet omhandler betydningen av en god match mellom arbeidsplass og arbeidssøker, arbeidsmiljøets betydning, og betraktninger om rådgiveren som selger og/eller helse/sosialarbeider. Til sist vil oppgaven inneholde refleksjon, oppsummering og avslutning. Underveis i oppgaven vil jeg benytte meg av teorier, undersøkelser, rapporter, foredrag, egne erfaringer og refleksjoner.

## **Valg av metode**

En metode er en hvilken som helst fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener formålet hører med i arsenalet av metoder (Vilhelm Aubert, 1985, i Dalland, 2012, s. 110).

Valg av metode bør gjøres ut i fra hvilken problemstilling man har valgt. Metoden jeg har valgt i min undersøkelse er kvalitativ, hvor jeg har valgt å benytte sekundære kilder; litteratur, intervju, rapporter, foredrag og egne erfaringer.

Bruk av sekundære kilder egner seg for eksempel der hvor vi ønsker informasjon om hvordan andre har tolket en viss hendelse eller situasjon, eller når vi ønsker å få tak i hva mennesker har sagt eller gjort (Jacobsen, 2005). Derfor tenker jeg at denne metoden vil kunne passe for å finne svar på min problemstilling. Hvor jeg vil trenge kunnskap om blant annet hvordan mennesker i utenforskap opplever og tolker sin situasjon, innsikt i litteratur og forskning på området, samtidig som jeg ønsker informasjon om hvilke tiltak som settes i verk og effekten av disse. Sekundære kilder sammen med min egen erfaring mener jeg er egnet til å belyse problemstillingen.

## **Gyldighet og pålitelighet, ulemper ved bruk av sekundærdata**

Hvorvidt funn kan sies å være gyldige og pålitelige er viktig for den tillit og troverdighet både informanter og mottakere i samfunnet skal oppleve at forskningen er. Når det er sagt er det jo heller ikke slik at forskningen kan påstås å representere sannheten. Metodene som benyttes i en undersøkelse, kan forme resultatene (forskningseffekter). Derfor er det viktig at forskerne eksplisitt reflekterer over hvordan dette kan være med på å påvirke sluttproduktet (Jacobsen, 2005). Når man benytter seg av sekundære kilder vil det medføre et ekstra fortolkningsledd, noe som kan være med på å påvirke fremstillingen av dataene.



## **Etikk**

Jacobsen (2005) sier; når vi foretar forskning som innbefatter andre mennesker foretar vi også et ”innbrudd” i deres liv. Ved bruk av andres forskningsmateriale tenker jeg at de etiske hensynene må knytte seg til respekt for de individene som statistikker og rapporter omhandler, og til de forskerne som har utført undersøkelsene. Min oppgave blir da å behandle materialet på en forsvarlig måte og sørge for en mest mulig korrekt gjengivelse.

## **Oppgavens innovative perspektiv**

Jo mer jeg ”smaker” på ordet innovasjon jo mer lyst får jeg til å spytte det ut. Det smaker egentlig litt beskt .....ikke fordi jeg er imot endringer men fordi at det strider litt med tanken som Fugelli har satt meg på, ...om at noe av og til er godt nok. Samtidig kan det finnes praksiser og ordninger i vårt samfunn som kanskje trenger å bli vasket av en innovativ bølge. Som forfatterne av boken; ”Innovasjon som kollektiv prestasjon” hevder, er det et mangfold av tolkninger og meninger om hva som kan defineres som innovasjon.

Gjennom erfaring har jeg møtt på situasjoner som jeg mener innehar forbedringspotensialer. Noe som har bidratt til utforskertrang, nyorientering og som har resultert i denne oppgaven. Jeg er på nåværende tidspunkt ikke knyttet til et arbeidsforhold hvor jeg kan benytte, dele eller implementere min økte kunnskap om inkludering. Slik sett kommer jeg kanskje ikke lengere enn til idefasen i innovasjonsprosessen, da jeg ikke har noe miljø hvor vi får mulighet til å gå gjennom de andre fasene i en innovasjonsprosess; seleksjonsfasen, utviklingsfasen, implementering og anvendelsesfasen (Aasen og Amundsen, 2011). Men jeg har et mål om å bruke kunnskapen i min fremtidige jobb. Noe som Nonaka betegnet som en viktig menneskelig forutsetning for innovasjon, evnen til å forestille seg selv i fremtidige situasjoner og innrette seg mot disse ved nyskaping og innovasjon (Aasen og Amundsen, 2011).

## **Hva finnes av forskning? Er mitt tema relevant og nyttig for samfunnet?**

Temaet inkluderingskompetanse har i den senere tid fått økt oppmerksomhet, ikke minst gjennom de siste dagers mediaoppslag i forbindelse med NAV direktørens avskjed. En av årsakene til Direktørens avskjed skyldes manglende resultater med å få flere mennesker ut i jobb. Det stilles spørsmålsteget ved om at Aen har ramlet ut av NAV og hvor de beskyldes for

å ha hatt for stort fokus på ytelser i forhold til arbeid. Det sendes i disse dager ut en ekspert-rapport på høring, med forslag til forbedringstiltak for etaten: Et NAV med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet

([www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no), 09.04.2015). Videre finnes det litteratur av nyere dato som omhandler temaet inkluderingskompetanse og et nettverk for arbeidsinkludering

[www.inkluderingskompetanse.no](http://www.inkluderingskompetanse.no) hvor de også lanserer inkluderingskompetanse som et nytt fagfelt; ordinært arbeid som mål og middel. Det uttrykkes også her et behov for å utvikle mer kompetanse og kunnskap om inkludering i det ordinære arbeidslivet.

Ut i fra dette tenker jeg at temaet må kunne sies å være aktuelt. Og nyttig i den forstand at undersøkelsen kan være et bidrag til samfunnsdebatten, og for å synliggjøre hvilken kompetanse rådgivere trenger, for å kunne bidra til å oppfylle målene om økt arbeidsinkludering i det ordinære arbeidsmarkedet.

## **Arbeid**

Samfunnet vier som nevnt mye oppmerksomhet på arbeid og verdien dette gir både for den enkelte og samfunnet. Noe som også jeg gjør med denne oppgaven. Allikevel må det ikke glemmes at det finnes noen som av ulike grunner trenger å stå utenfor arbeidslivet, uten at de opplever å ha et mindre verdig liv av den grunn. Det er viktig å nyansere disse debattene, for at man ikke skal bidra til å stemple de som ikke er tilknyttet arbeidslivet og bidra til å dra deres utfordringer i tvil. Tanken bak denne oppgaven er at de som ønsker å ta del i arbeidslivet skal få den muligheten.

## **Attføringstiltak**

NAV har en rekke tiltak de kan benytte seg av for å bistå sykemeldte, avklare arbeidshelse, sysselsette ungdom, hindre frafall og utstøting. Et av disse kan være i en attføringsbedrift hvor deltagerne blant annet kan få en avklaring i skjermet virksomhet. Denne tilnærmingen kan også kalles "Train then place". Hvor tanken er at de skal avklares og klargjøres før de eventuelt får en praksisplass i en ordinær virksomhet. Ordningen har eksistert lenge, og siden de første attføringsbedriftene ble etablert er det kommet mange flere til. Disse har overlevd som skjermede enheter til tross for en rekke "sykdommer" som kunne truet deres eksistens, som tanken om normalisering, empowerment, avskaffing av spesialskoler, institusjoner og helsevesen for de som ikke er helt "A-fire". Så det kan se ut som om det har vært en sterk og

motstandsdyktig organisasjon. Hernes, i Frøyland og Spjelkavik (2014) sier at vi, i de siste tjue årene har hatt en tendens til å ”klargjøre folk i hjel” og at vi står i fare for å låse mennesker inne i tiltak hvor man utvikler mer ”tiltakskarrierer” enn inkluderingsløp. Men innimellom vokser det frem noen prosjekter og alternative tilnærminger, som snur hele tankegangen litt på hode. Hvor de ønsker at treningen skal foregå ute i ordinære bedrifter. ”Place then train”. Dette har blant annet blitt utprøvd gjennom tiltaket arbeid med bistand og gjennom prosjekter som for eksempel: ”Kom i jobb” ved Nordlandssykehuset i Bodø. Her har de forsøkt å inkludere en gruppe unge mennesker med psykoseproblematikk på det ordinære arbeidsmarkedet.

Begreper som skjermet virksomhet og varig tilrettelagt arbeid, hører disse naturlig hjemme i vår tid? Hva forteller de oss? Hvilke assosiasjoner skaper det? Bidrar det til økt inkludering? Tankene om skjerming har sine røtter i de gamle asylene. Oppbyggingen av arbeidsrettede aktiviteter i skjermete omgivelser kom i gang som et tilbud til mennesker med psykisk sykdom, hvor målet var ordinært arbeid etter en kortere eller lengere periode med arbeidstrening. Men resultatene både i Europa og USA har vært beskjeden. Bare sirka ti prosent av brukerne kommer ut i jobb (Berge, Falkum, 2013). En av utfordringene som beskrives av Berge og Falkum er knyttet til overføringsproblemer. Selv om kunnskapen og prosedyrene du lærer i attføringsbedriften er relevante for senere arbeidsoppgaver, er det ikke nødvendigvis slik at de lar seg overføre og anvendes i nye arbeidssammenhenger, hvor kultur og relasjoner er annerledes.

I samtaler med mennesker som har vært igjennom arbeidsavklaring og attføring, er det flere som setter ord på og beskriver vonde følelser i forhold til opplevelsen av å bli stigmatisert. Kunne man redusere noe av stigmatiseringen bare gjennom å bruke andre ord? Ord som ikke gir iskalde gufs fra fortiden? Men som kommer som en varmere sommerbris med bud om inkludering og fellesskap? Som rådgiver må man være bevisst på hvilke ord man bruker og hvilke assosiasjoner de gir. Det kan være med på å prege vårt menneskesyn og tanker om likeverd. Hvilke automatiske tanker får vi for eksempel ved ordene vasker og direktør, er det noen forskjell? Når den sykemeldte damen som til daglig har sitt virke som vasker, og mannen som er direktøren for en større bedrift kommer på møte med rådgiveren på NAV. Vil våre automatiske tanker da bidra til at vi møter disse med respekt tilsvarende deres daglige status? Ord skaper virkelighet, formidler virkelighet og vi forsterker virkeligheten gjennom bruk av ord. Ordene underbygger våre verdier og referanserammer (Skau, 2011). Slik kan

man også tenke at ordene skjermet virksomhet og varig tilrettelagt arbeid vil kunne bidra til å opprettholde noe av samfunnets fordommer og stigma blant annet mot psykiske plager. Og redusere muligheten for at flere ble inkludert i det ordinære arbeidslivet. På nettverket; inkluderingskompetanse.no sies det at skjermede ordninger bør være en siste løsning etter at alt annet er prøvd. Hovedutfordringene for det samlede bistandsapparatet vil være å finne arbeid, tilrettelegge for en god match mellom den enkeltes forutsetning og arbeidsplassens/arbeidslivets krav. Videre å sikre arbeidstaker og arbeidsgiver den nødvendige bistandene som trenges for å etablere og opprettholde et arbeidsforhold ([www.inkluderingskompetanse.no](http://www.inkluderingskompetanse.no))

## **Inkluderingskompetanse i møte med veisøkeren**

I følge definisjonen til Frøyland og Spjelkavik (2014) består inkluderingskompetanse først og fremst av sosialfaglig, helsefaglig og pedagogisk kunnskap om brukernes støttebehov og relevant veiledningsmetodikk

Inkluderingskompetanse starter med et møte hvor rådgiveren må skape en god arena som kan fremme tillit, motivasjon og selvbestemmelse hos veisøkeren. Selve grunnlaget i inkluderingskompetansen ligger i rådgivers egne verdier og menneskesyn og evne til å kommunisere med ulike mennesker. Vi er selv vårt viktigste redskap i yrkesfunksjonen (Tveiten, 2010). Som en del av tenkningen rundt arbeidsinkludering som fagfelt og kompetanseområde legges det til grunn en relasjonell forståelse av funksjon og arbeidshindringer ([www.inkluderingskompetanse.no](http://www.inkluderingskompetanse.no)). Slik jeg tolker det handler det om en forskyvning fra problemer ved individene og mer over til en helhetlig forståelse. For at samhandlingen med andre og miljøet også kan ha betydning for den enkeltes arbeidshelse. Det kan for eksempel være at et konfliktfylt arbeidsmiljø bidrar til å forsterke eller eventuelt skape dårlig arbeidshelse hos enkeltindividene. Eller at kommunikasjonene mellom ledere og ansatte ikke er av god nok kvalitet. Videre vil også arbeidshindringer og funksjoner kunne forsterkes eller dempes av for eksempel en god relasjon til rådgiveren på NAV. Gjennom positiv veiledning vil veisøkeren kunne få håp og tro på egen mestring og hjelp til å se mulighetene.

## Hva skulle du bli når du ble stor?

Arbeids og sosialdepartementet oppnevnte 20. Mars 2014 en ekspertgruppe for å gjennomgå NAV. I en delrapport fra denne ekspertgruppen: Brukernes møte med NAV, fremgår det at den laveste skåren fikk de på spørsmålet; om veilederen fikk meg til å se nye muligheter. Hva handler denne kompetansen om. En blanding av aktiv lytting, kreativitet og løsningsfokus? Det må her føyes til at det var knyttet lav svarprosent til undersøkelsen, slik at tallene må tolkes med en viss forsiktighet (Delrapport, 15.09.2014).

Allikevel er dette interessant og verdt å merke seg for det er jo nettopp det som mange møter og behov handler om; endring, å se nye muligheter. Når du ikke lenger klarer de utfordringene jobben gir deg, må du tenke nytt. Når unge mennesker har hatt den ene tapsopplevelsen etter den andre, er det viktig å tenke nytt slik at det ikke bare blir mer av det samme. Når du trenger å styrke kompetansen for å kunne fortsette i yrkeslivet, trenger du å tenke nytt, eller nye måter å tenke på. Mange av de som kommer til NAV trenger hjelp til nettopp å se nye muligheter. Da blir det slik jeg ser det et hull i kompetansen til de ansatte (rådgiverne) som er viktig å fylle opp, dersom vi skal lykkes med endringsarbeid og inkludering.

Hvordan kan rådgiveren bidra til at veisøkeren oppdager sine muligheter og resurser? Fortell meg hva du ønsket å bli når du ble stor. Hvor mange av oss bar på en drøm i vår barndom og ungdom som det aldri ble noe av. Kan det ligge noen ubrukte resurser og potensialer her. Kan disse vekkes til live ved hjelp av motivasjon og mestringstro? Dersom vi utforsker dette må vi også være innstilt på å avklare noe rundt hvorfor de ikke fulgte drømmen. Slik at de eventuelt ikke går på nye tapsopplevelser. Etter at de har fortalt sin historie om hva de ønsket å bli, kan man følge opp med hva det var som hindret deg i å følge drømmen? Her kan man utforske dette og samtidig avdekke områder som det kan være behov for ekstra tilrettelegging. Det kan være at drømmen, jobben eller skolegangen ble slukt av tall- og bokstavmonstre. Eller at konsentrasjonsvanskene ble for fremtredende. Kanskje kan drømmen bli virkelig ved hjelp av litt tilrettelegging?

Jeg tror at noe av veileders kompetanse bør ligge i en genuin interesse og nysgjerrighet for den enkelte, å våge å utforske og stille spørsmål. Samtidig er det viktig å ha kreative egenskaper, som setter deg i stand til å se nye kombinasjoner og muligheter, bidra til å belyse at veisøkerens kunnskap og erfaringer kan settes inn i en nye settinger. ”Å være den vi er, og å bli den vi er i stand til å bli, er livets eneste mål” (Spinoza, i Skau, 2011, s. 143).

Lisbeth Larsen, fagsjef i Jotun sa i et foredrag på en erfaringskonferanse for psykisk helse, at man må være tilstede i andres liv og ikke bare rase av sted. Hvis noen ønsker og trenger endring i sitt liv, så starter den endringen med deg selv, ved at du tar de første stegene. Under budskapet: hvis du gjør det du alltid har gjort, får du det du alltid har fått. Noen av de jeg har møtt sier for eksempel at de aldri har opplevd å få hjelp på NAV. Dette kan være mennesker som fremstår som selvstendige, har løsninger på problemer gir signaler både gjennom kropp og ord at de har ”kontroll”. Disse fremstår på utsiden som selvsikre og vil følgelig kunne oppleve å ikke få hjelp. For på innsiden kan de være både redd og hjelpeløs, men de bærer en ”maske” av beskyttelse, ”dette fikser jeg”. Her vil det da kunne være nyttig å sammen utforske og analysere veisøkerens handlingsmønster. Kan hun bli møtt med større hjelpsomhet dersom hun våger å signalisere at det er det hun trenger? Å erkjenne at du trenger en annens hjelp og bistand kan være smertefullt for noen. Det kan oppleves som tap av kontroll, men ....”Hvis hun gjør noe nytt vil hun få noen hun aldri har fått”. Hun får hjelp! For å kunne komme i posisjon til å hjelpe er det mange hensyn å ta. Noen ganger kan bare det å møte opp på et kontor skape hindringer for dialog.

### **Hvor treffer jeg deg best ”hjemme”**

Et av mine forbilder er ”Bollemannen”. Han jobbet den gang på et sosialkontor i Oslo. Han hadde skjönt at det var nytteløst å avtale et møte på hans kontor, om tre uker, klokken ti, med et bostedsløst menneske med omfattende rusproblemer. Noe han mente i utgangspunktet var et ekskluderingskriterium, det ga han ingen mulighet for å komme i dialog med de som trengte bistand. Det denne ”bollemannen” gjorde var å kjøpe med seg en pakke med boller og så syklet han ned til Akerselva, der viste han at han ville finne de ”hjemme”. Det kan være mange som av ulike grunner ikke føler seg hjemme på et kontor. Mange kommer med ryggsekken full av dårlige minner og erfaringer. Bare tanken på å komme på et kontor skaper angst, kanskje skyldes det de utallige møtene på rektors kontor? Som rådgiver tenker jeg det er viktig å ha denne forståelsen med seg. Da det kan være nettopp slike ting som ligger til grunn for det ene avlyste møtet etter det andre. Men for de fleste vil det å komme på kontoret gå greit og det vil også kanskje være den mest praktiske løsningen for rådgiveren. Men i noen tilfeller tenker jeg det går an å tenke kreativt.

Når veisøkeren først kommer på kontoret vil det være flere ting som har betydning. Med meg selv bak kontorpulten på en stol som er litt hevet for at jeg skal nå opp, og du foran på en litt lavere stol. Bare dette i seg selv kan bidra til opplevelsen av en asymmetrisk relasjon.

Hvordan kan man innrette seg slik at man opplever å være i et felles ”rom” og ikke som en gjest på rådgivers private kontor. En av mine lærere har i forelesninger bidratt til refleksjoner rundt betydningen av kontorets utforming, hvor hun for eksempel stiller spørsmål med hva vi har på skrivebordet? -Et bilde av mine egne barn? (Gjerstad, 2015).

Hvordan kan jeg da treffe deg ”hjemme”? Når du er gjest på mitt kontor?

### **Jeg og du og vi to**

Det ligger mye makt i møte mellom veisøkeren og for eksempel rådgiveren på NAV. Mennesker som kommer dit er ofte i en krisesituasjon i livet. Kanskje har du mistet jobben, er sykemeldt eller ung, uerfaren og med ryggsekken full av feilvalg. Da må man som rådgiver møte disse menneskene med varsomhet, ikke med kanoner og harde skyts, men med en sterk etisk ”rygggrad”. Etikk i seg selv er ikke en tilleggskompetanse oppå annen fagkompetanse, men en forutsetning for utviklingen av all annen kompetanse (Eide mfl. 2003). Vi som rådgivere må være i stand til å skape likeverdige relasjoner preget av et jeg og du og vi to. Som er kjennetegnet av godt samarbeid og en likeverdig relasjon. Ikke et jeg og det forhold (Buber i, Eide mfl. 2003) hvor den andre blir gjort til en ting eller et saksnummer. ”Skaper vi likeverd, skaper vi helse” (Fugelli, 2010, s. 52).

Forutsetningen for at veisøkeren skal oppleve selvbestemmelse og autonomi ligger blant annet i forhold til rådgivers personlige kompetanse og menneskesyn. Greta Marie Skau (2011) sier at personlig kompetanse handler om hvem vi som profesjonelle er i møte med andre og hvem vi lar andre være i møte med oss. Det handler blant annet om evnen til å innta en aktiv lyttende holdning gjennom oppmerksomhetsnærhet og empati. Evnen til å lytte aktivt er en del av den etiske kompetansen. Det innebærer evnen til ”å oppdage hvordan andre blir berørt, til å se hvilke verdier som kommer i klemme, hvilke moralske og juridiske plikter som settes på spill og hvilke alternative handlingsmuligheter som finnes” (Eide og Aadland, 2008, i Gravås og Gaarder, 2011, s. 64). Det kan ligge mye viktig informasjon i en aktiv lyttende innstilling. Å kjenne på nærværet og det som ikke sies når ordene tar slutt er en viktig kilde til refleksjon, nærvær og oppmerksomhet. Tausheten kan være mett av mening (Skau, 2011).

En annen og viktig del av den personlige kompetansen ligger i rådgiverens egen selvinnsikt. Vi kan ikke forstå andre og andres reaksjoner på oss, dersom vi ikke kjenner oss selv tilstrekkelig. Jeg tenker at min egen opplevelse fra en ”krigssone” kan være en viktig kilde til

kunnskap. Det fordrer at jeg har løftet den opp og frem i lyset, at jeg har satt ord på, bearbeidet følelser og tanker og satt dem inn i en større sammenheng. I sin bearbeidete form kan den utgjøre en personlig kunnskapskilde og innebære at jeg kan møte den andre med bedre forutsetning for forståelse og empati. Ubearbeidet vil andres historie og opplevelser kunne vekke minner og assosiasjoner til egne erfaringer, og føre til at jeg ikke klarer å skille mine og den andres følelser fra hverandre. Vi trenger å vite hvorfor vi reagerer som vi gjør i gitte situasjoner. Vi kan bare skape relasjon til andres smerte dersom vi er i stand til å ha nærhet til vår egne smerte i livet (Skau, 2011). Å kunne reflektere over hva vi gjør og hvorfor vi gjør det er en etisk ferdighet. Det innebærer at du i etterkant av en situasjon er i stand til å se hvilke etiske utfordringer som fant sted, og kunne forklare og begrunne dine handlingsvalg. Loven, kaller en veileder som evner dette for en reflektert praktiker (Gravås og Gaarder, 2011). Som rådgivere kan vi også møte mennesker som fremstår som kravstore og som vekker det motsatte av empati i oss, antipati. Dette er ikke regnet som forbudte følelser, men her handler det om at du er bevisst på de følelsene som vekkes i deg i møte med den andre. Bevisstheten og erkjennelsen kan bidra til at vi på tross av negative følelser, kan møte veisøkerne på en profesjonell måte. Det er ikke hva du føler som blir galt, men hva du gjør med følelsene dine. Aggresjon kan for eksempel dempes ved at rådgiveren forsøker å forstå hva aggresjonen uttrykker (Skau, 2011). På et NAV-kontor vil du kunne møte mennesker i alle slags moduser, sinte, aggressive og fortvilte mennesker. Gjennom aktiv lytting kan du forsøke å forstå hvilke følelser som ligger bak de ytre uttrykkene og atferden, noe som kan bidra til å skape gode møter på tross av et uheldig utgangspunkt. Det er gjort undersøkelser som bekrefter at veilederens viktigste kompetanse ikke handler om metoder og teorier, men å stole på egne og andres erfaringer, om oppmerksomhets nærvær (De Vibe, i Skau, 2011). I det gode og oppmerksomme møtet legges grunnlaget for tillit på veien videre og motivasjon for endringer.

## **Motivasjon**

I forbindelse med egne erfaringer har jeg møtt mange som er pliktoppfyllende og interessert i forhold til å følge opp pålagte arbeidsoppgaver og rutiner. Men når disse oppgavene forventes å være innarbeid og selvgående ser man at de slakker av og faller tilbake til ”gamle synder”. Også nå når det gikk så bra!.. Hvorfor? Handler det om at motivasjonen for å følge opp, vedvarte så lenge de var under tett veiledning og kontinuerlig tilbakemeldinger? Dette kan være situasjoner som medfører at den veisøkende kan defineres som ikke klar for eksterne



utplassering. Det fremstår som at motivasjonen for oppgavene ikke var en integrert verdi i dem selv. Var den ytre styrt av andres forventninger og tilbakemeldinger?

Motivasjon er et begrep for grunnene til menneskelige handlinger. Det er en indre kraft eller en dimensjon med personligheten vår. Men motivasjonene henger i høy grad sammen med situasjonen vi befinner oss i og relasjonen vi har til andre i situasjonen (Berge og Falkum, 2013). I forhold til endringsprosesser og valg kan man som rådgiver fort falle i den grøfta hvor vi sier at den veisøkende ikke er motivert for jobb eller aktivitet. Men ingen er umotiverte, man er alltid motivert for noe, så spørsmålet blir mer hva man til en hver tid er motivert for (Berge og Falkum, 2013). Her kan det være viktig at rådgiveren utforsker hva den enkelte er motivert for og kanskje slik kunne gi den enkelte valg mellom ulike aktiviteter. Kanskje dette kunne bidra til at den enkelte fikk en opplevelse av selvbestemmelse og indre motivasjon, ved at han selv hadde tatt valgene. I tilfellet over var oppgavene og rutinene noe som ofte var presentert som forventninger, hvor du tilsynelatende ikke hadde noe valg. Motivasjonen svekkes hvis vi prøver å presse en person i en bestemt retning. Indre motivasjon synes å ha en mer varig virkning enn ytre faktorer som baserer seg på belønning og kontroll (Berge og Falkum, 2013).

### **Selvbestemmelse**

Mange mennesker som over flere år har gått fra det ene tiltaket til det andre, havner til slutt i en tilstand hvor deres skjebne tilsynelatende er lagt i andres hender. De fremstår som et "offer" for andres behandling og beslutninger. Et ikke uvanlig utsagn kan være: jeg er ferdig med mitt tiltak og vet ikke hva som skjer videre, jeg får nå bare høre hva de på NAV mener at jeg må gjøre. Her kan det fremstå som at de har mistet sin selvbestemmelse og blir prisgitt det rådgiveren mener er løsningen. Deres selvforståelse er knyttet til opplevelsen av å være brikke mer enn en aktør i eget liv (Gravås, Gaarder, 2011). Uten "fluktruter" og "tilfluktsrom" blir du fort en brikke for andres "skuddvekslinger". Selvbestemmelse i eget liv har lenge vært et mål, gjennom tanker om empowerment og brukervedvirkning skulle brukerne ta mest mulig kontroll og ansvar i eget liv.

Stray, i Gravås og Gaarder (2011) sier at mennesker som over tid har vært i en uforutsigbar situasjon ofte ønsker seg konkrete svar og å lempe ansvaret for å finne løsninger over på andre, "lært hjelpeløshet". Dette kan være tilfeller hvor rådgiveren involverer seg for dypt i den veisøkende og tar ansvar utover det som er hans mandat. I slike tilfeller vil den veisøkende nærmest bli avhengig av rådgiveren, noe som vil kunne bidra til å svekke hans tro

på egen mestringsevne. I forbindelse med ulike jobber som involverer bistand til mennesker har jeg ofte undret meg over akkurat det fenomenet. Hvor det kunne synes som om jo mer hjelp og bistand et menneske fikk, desto dårligere ble de til å følge opp avtaler, de viste mindre initiativ til løsninger og forslag. Det kunne være i tilfeller at hjelperen (rådgiveren) fulgte den veisøkende på alle aktiviteter, fremfor å stimulere til ansvar og selvstendighet. Når hjelperen etter hvert trakk seg ut og ikke lengere kunne være med på alle aktivitetene, så stoppet det opp for veisøkeren. Er det disse som ofte blir benevnt som svingdørs-klienter? En viktig kunnskap hos rådgiveren tenker jeg blir å balansere bistand og hjelp. Når du kjenner at dine ønsker om at den andre må lykkes, blir sterkere enn det veisøkeren er klar for, må vi kanskje stoppe opp og tenke. Er det mine ønsker jeg vil tilfredsstille eller veisøkerens, er han klar eller er det jeg som er ferdig, gå?

Selvbestemmelsesteorien er utviklet av Edward L. Og Richard M. Ryan og er opptatt av hvilke behov en handling er ment å dekke, hvorfor vi gjør som vi gjør. Denne teorien presenteres som en motivasjonsteori i Berge og Falkum. Her beskrives noen anbefalinger om hvordan man som rådgiver kan bidra til økt motivasjon. Det vektlegges tre psykologiske grunnbehov/tiltak som kan styrke personens opplevelse av kompetanse, tilhørighet og selvbestemmelsesrett/autonomi. Dersom man lykkes her vil man kunne oppnå høy grad av indre motivasjon (Berge og Falkum, 2013).

Kompetanse er her definert som opplevelsen av at vi har evnen til å lære og bruke det vi har lært (...) Tilhørighet er opplevelsen av å ha støttende sosiale relasjoner. Vi har et dypt behov for å oppleve trygghet i en gruppe eller i et fellesskap (...) Autonomi er opplevelsen av å eierskap og til å kunne bestemme egne valg og handlinger, uten å bli kontrollert og styrt av andre. Vi trenger å kunne føle at vi har påvirkningskraft og valgmuligheter (...) når disse grunnbehovene er tilfredsstilt er vi motivert, produktiv og tilfredse (Berge og Falkum, 2013, s. 47-48).

Det er gjort flere undersøkelser hvor indre motivasjon beskrives som en faktor som kan motvirke utbrenthet og som en positiv endring som bidrar til livskvalitet og mening. Ytre motivasjon derimot oppleves når våre valg er et uttrykk for indre press, for eksempel skyldfølelse, eller ytre press som et krav og påbud, eller hva vi føler er andres forventninger til oss. Dette vil kunne gi grunnlag for indre konflikter, fremmedgjøring, angst og depresjon (Berge og Falkum, 2013). ”NAV kan by opp til dans, men mennesket må selv få føre og ha den endelige makt” (Fugelli, 2010, s. 76).

Autonomistøtte er viktig i alle relasjoner, men særlig der hvor relasjonen er asymmetrisk, som for eksempel rådgiveren på nav eller i attføringsbedriften på den ene siden, og brukeren på den andre. Det handler om å skape grunnlag for at andre kan foreta personlige og meningsfulle og frie beslutninger (Berge og Falkum, 2013).

## **Veiledning**

Det finnes mange ulike veiledningsmetoder som rådgiveren kan benytte og som kan bidra til refleksjon, endring, og innsikt. Det kan for eksempel være motiverende intervju (MI) eller løsningsfokusert tilnærming (LØFT). Det finnes allikevel noen viktige fellesnevner som går på rådgiverens ferdigheter og fokus. I selvbestemmelsesteorien er følgende tilnærming pekt på som viktig, og som et middel for å styrke veisøkerens selvbestemmelse og autonomi.

Bruk av åpne spørsmål, betydningen av å innta en aktiv lyttende holdning som anerkjenner den andres perspektiv. Med speiling og tilbakemelding, noe som krever oppmerksomhets nærvær og empati. Speiling vil si at vi forsøker å uttrykke og vise hva vi ser av kroppsspråk (non verbale signaler) og hva vi hører veisøkeren si. Speiling kan bidra til å redusere faren for misforståelser, hensikten er å vise hvordan hans uttrykk oppfattes for andre (Tveiten, 2010).

Det kan for eksempel være for å avklare om det er en sammenheng med det rådgiveren ser og det veisøkeren faktisk forsøker å formidle, at veisøkeren fremstår kongruent. Å være kongruent vil si at våre følelser, ord og handlinger står i samsvar med hverandre. At rådgiveren fremstår som kongruent er innen humanistisk psykologi særlig gjennom Carl Rogers, regnet for å være en av tre grunnprinsipper i kommunikasjon og relasjonsarbeid, sammen med empati og ubetinget positiv grunnholdning (Skau, 2011).

Videre er det viktig at rådgiveren gir valg og klargjør ansvarsforhold, gir ærlige og positive tilbakemeldinger. Ros kan svekke motivasjonen hvis den oppleves som kontrollerende: ”fint at du har gjort det slik jeg sa at du burde gjøre det” derimot motiverer den hvis den støtter opp under veisøkerens kompetanse og autonomi (Berge og Falkum, 2013). Veiledning handler ikke bare om teknikker og metoder. For å veilede på en profesjonell og likeverdig måte er det viktig at rådgiveren tørr å innrømme at hun ikke vet alle svarene men at hun kan være en kompetent samarbeidspartner. Noe som kan bidra til opplevelsen av en mer symmetrisk arbeidsallianse (Stray, i Gravås og Gaarder, 2011). Dette samsvarer med selvbestemmelsesteorien om at vi kan bidra til at veisøkeren finner svar, løsninger, foretar valg på bakgrunn av egne refleksjoner og behov, fremfor at de opplever å blir pålagt oppgaver og ansvar. De veiledes til å ta ansvaret selv. Den bistanden vi gir bør bære preg av opplæring i

eller tenkemåte, problemløsningsstrategier og handlingsvalg (Stray, i Gravås og Gaarder, 2011).

## **Inkludering i praksis**

I en artikkel i VG 09.04-15 fastslåes det av et ekspertutvalg at Nav-kontorene må komme nærmere arbeidsmarkedet og arbeidsgiverne, dersom de skal lykkes i å hjelpe flere i arbeid. Her rettes blant annet søkelys på ønsket om mer kompetanse i Nav-kontorene. Videre mener de at ansatte (rådgiverne) må bli flinkere å fokusere på folks muligheter, fremfor begrensninger og helseplager. De retter også kritikk mot den utstrakte bruken av tiltaksplasser i utføringsbedrifter fremfor at de selv bidrar med den bistanden som folk trenger for å komme i jobb (Røset, 09.04.2015).

I det følgende vil jeg belyse to forskjellige eksempler som illustrerer hvordan et møte med NAV kan oppleves på veien mot arbeid. Hvor det ene eksemplet har fokus på diagnoser og begrensninger mens prosjektet ”kom i jobb” har fokus på muligheter og bidrar til mestring gjennom interesser og inkludering i ordinært arbeid, fremfor tradisjonell utføring.

### **Søkelys på unge mennesker i møte med NAV**

Ann Hege Strand forsker i FAFO, retter i en kronikk kritisk søkelys på hvordan unge mennesker blir møtt på nav. Støtte gjennom arbeidsavklaringspenger og arbeidstiltak forutsetter en diagnose først. Og etter at ungdommen har gått hjemme lenge og mistet troen på egen verdi og mestring, får de lett en diagnose hos legen...depresjon. Den onde sirkelen er for lengst startet. For med diagnosen depresjon blir det ikke akkurat lettere å bli inkludert i arbeidslivet. Strand sier at det unge mennesker trenger er arbeid og ikke diagnoser. Tilgangen på arbeid er det som er problemet. Hun beskriver den klassiske historien om en ung mann på 22 som er arbeidsløs, snur døgnnet, sover mye og spiller mye dataspill, drikker en del alkohol, etterhvert mister han kontakt med jevnaldrende, de er alle opptatt med jobb og kjæresten. Han oppsøker NAV- kontoret. Her får han spørsmål fra rådgiveren blant annet om han føler seg nedfor, om han har mistet troen og har dårlig selvtillit.

Rådgiveren på NAV oppsummerer kartleggingen med følgende resultat og råd: vi kan hjelpe deg. Vi ser at du har gått lenge hjemme. Du har fått progresjon på både rus og psykiatri. Gå til legen. Det kan være at du kvalifiserer for arbeidsavklaringspenger. Hos legen får han diagnosen –psykisk lidelse; depresjon, livskrise, kanskje angst. Gutten fikk innvilget

arbeidsavklaringspenger. Strands spørsmål til denne casen er: ”trenger han diagnosen? Vil diagnosen hjelpe unge mennesker til å få en jobb?” (Strand, 2015)

### **Ekskludering eller inkludering**

En slik tilnærming til unge mennesker tenker jeg fremstår som et dilemma i forhold til rådgiveren på NAV. For å få hjelp (arbeidsavklaringspenger) er han nødt til å ha en diagnose. På den andre siden så vil en psykisk diagnose kunne bidra til stigmatisering og redusere sjansen for å inkluderes i arbeidslivet. Økt diagnostisk oppmerksomhet fører paradoksal nok til økt utestenging, som i sin tur bidrar til å forsterke de psykiske problemene (Berge og Falkum, 2013). I slike tilfeller er rådgiveren med på å tilrettelegge for at han skal få diagnosen. Gjennom ledende og opplagte spørsmål vil han også kunne sette i gang tanker hos den unge selv, om at han er syk. Noe som kan forsterke hans problemer. Hva er normale følelser og hva er sykdom? Etter en tid hjemme og med lite sosial kontakten er vel kanskje guttens følelser mer normale enn at de kan kalles sykdom. Når rådgiveren senere skal jobbe for å inkludere gutten i arbeid og aktivitet og bidra til utvikling av mestringstillit, tenker jeg at rådgiveren må bidra til å luke vekk det ”ugresset”, han selv har vært med på å sådd. Unge mennesker i slike situasjoner vil kunne føle seg i en avmektig livssituasjon hvor det å bli stemplet og stigmatisert gjennom diagnoser vil kunne fremstå som en krenkelse. Og i følge Fugelli (2010) er det støtte og trygghet mennesker i en slik livssituasjon trenger, ikke krenkelser. Bli det her som sagt innledningsvis for mye oppmerksomhet på ytelser og mindre på jobb?

### **Arbeid og psykisk helse**

Hva kan det gjøre med mennesker å være i et utenforskap? Arbeid er en viktig del av vår identitet og er ofte det første du spør nye mennesker om; hva arbeider du med. Over halvparten av nordmenn som blir uføretrygdet i 30 årene, blir det på grunn av psykiske lidelser, noe som av enkelte benevnes som trygdefellen. Seniorforsker Arnestein Mykletun mener at flere av dem ville blitt friskere hvis de var i jobb (Hultgren og Dommerud, 2013). I følge en undersøkelse rapporteres det at en stor årsak til det norske sykefraværet skyldes psykiske problemer. Det er anslått at dette vil være den nest største årsaken til sykefraværet i 2020 (Foss, og Skyberg, 2008).

Hva skyldes den store økningen i antall individer med psykiske problemer?

Er det reelt eller skyldes det økt oppmerksomhet på diagnoser. At det som før var normalt, i dag er sykt?...Fugelli sier at det som før var regnet som en dyd og kaltes sjenanse, i dag kan regnes som en lidelse vi kan benevne med en diagnose. Vi har i dag sirka tolv tusen diagnoser, fem tusen flere enn i 1975 (Fugelli, 2010).....kanskje lettere å spørre hvem som kan sies å være frisk? I 2005 brukte vi 118 millioner på medisin for en sykdom som ikke kan påvises gjennom testing. Aldri før har barn og ungdom blitt medisinert mer enn i dag. (Idås, 2006). Ville det vært like god medisin å inkludere noen av de økonomiske ressursene og menneskene i det ordinære arbeidslivet? Er det gjennom medisiner vi viser vår forståelse, for hva som skal til for en vellykket inkludering i samfunn, utdanning og arbeidsliv? Frønes og Kjølørød (2012) retter søkelyset på den utstrakte bruken av medisiner og kaller det en medikalisering av samfunnet, at økt bruk av medisiner handler om en kulturell forvandling. Til grunn for dette er det økte helsefokus og at det som før var frisk i dag trenger behandling. Sykefravær, sykkelighet og uførepensjoneringen minker ikke selv om levealderen øker. Velstandsutviklingen og nye levemåter kan ha gjort oss mer sensitive for kroppslig og psykisk ubehag. Vi endrer våre referanserammer for hva som er normalt og ikke normalt.

## **Kom i jobb**

Ved Nordlandssykehuset i Bodø har de et prosjekt; ”kom i jobb” hvor de har målsetning om å inkludere mennesker med psykoseproblematikk i det ordinære arbeidslivet. Prosjektet er et eksempel på et tiltak hvor jobbspesialistene (rådgiverne) har kompetanse til å møte næringslivet. Hvor de bruker ordinære arbeidsplasser fremfor tiltaksplass i en atføringsbedrift, som arena for mestring. Her fokuserer de på muligheter og ressurser fremfor begrensninger og sykdom. Den tradisjonelle atføringstanken er snudd på hodet (train then place). Tiltaket starter med arbeid og så følger de opp med motivasjon og mestringsintervensjoner (place then train) gjennom individuell jobbstøtte. Ett av deres visdomsord på hjemmesiden lyder; *”Du trenger ikke å se hele trappen for å ta de første stegene”*. Prosjektet er et samarbeid mellom Bodø kommune, Nordlands-sykehuset og NAV. Det er et av sju nasjonale prosjekter som prøver ut modellen med individuell jobbstøtte (individual placement and support, IPS).

I dette prosjektet har den tradisjonelle atføringskonsulent tittelen jobbspesialist. Beathe Brinchmann er leder for prosjektet, og i følge henne er nøkkelen til suksess at jobbspesialistene ikke har helsefaglig kompetanse, men kommer fra næringslivet

(dagensmedisin.no 3.11.2014). En rekke studier dokumenterer at denne formen for tilnærming til arbeidslivet gir adskillig bedre resultater enn den tradisjonelle attføringen (Berge og Falkum, 2013). I prosjektet i Bodø får pasienter tilbud om å bli jobbsøkere allerede mens de er innlagt i psykiatrien. Målsetningen er at Næringslivskontaktene (jobbspesialistene) arbeider mot vanlig jobb med vanlig lønn fremfor arbeidstrening og kvalifisering. Dette innebærer at jobbsøkeren kan utvikle seg i en jobb han eller hun er motivert for. Frank Håvard Storvik er ansatt som jobbspesialist i prosjektet og sier til nrk at her går vi ikke etter arbeidstrening og utplasseringer men etter folks ønsker og interesser (Ramskjell og Andersen, 17.12.2013). Prosjektlederen Brinchmann sier at det i løpet av denne prosjektperioden har vist gode resultater, men at det gjenstår det å se effekten når metoden eventuelt implementeres i våre vanlige tjenestesystem (Gulliksen, 05.07.2014).

## **Inkluderingskompetanse i møte med arbeidslivet**

I forhold til mitt dilemma innledningsvis hvor mennesker ble værende på intern praksis fremfor å inkluderes i det ordinære arbeidslivet, eller ved sykefraværsoppfølgingen, hva handler det om? Er det systemet og den tradisjonelle attføringstanken, eller er det manglende kunnskap om næringslivet og tilnærminger til jobb, som er problemet? Unge mennesker som først må få en diagnose før de kan få ytelsen arbeidsavklaringspenger. De burde kanskje ikke fått verken ytelsen eller diagnosen, men arbeid. Men hvorfor blir ikke flere inkludert i det ordinære arbeidslivet, i varig og fast jobb? Frøyland og Spjelkavik (2014) mener de kan se større grad av kompetanse i relasjonelle ferdigheter hos rådgivere, men at metodekunnskapen i møte med næringslivet er mer mangelfull. Og Brinchmann mener at nøkkelen til suksess er at jobbspesialistene kommer fra næringslivet. Men hva handler metode- kunnskapen om, i møte med næringslivet?

Det handler i følge Frøyland og Spjelkavik (2014) om at rådgiveren har generell kunnskap om arbeidsmarkedet, og spesiell kunnskap om den enkelte arbeidsplassen, arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene, arbeidsgivers forventninger og arbeidstakerens behov for tilrettelegging. En helhetlig inkluderingskompetanse handler om at støtteapparatets innsats for inkludering retter seg mot både arbeidssøkeren og arbeidsgiveren slik at forutsetning for inkludering hos begge parter er tilstede. Dette handler blant annet om interessekartlegging i forhold til arbeidssøkeren, jobbtillbud hos arbeidsgiveren og en eventuell match mellom disse dimensjonene (Schafft og Spjelkavik, i Frøyland og Spjelkavik, 2014) Arbeidsmiljøet vil også

ha betydning for at prosessen skal bli vellykket. Her vil en utvikling av rådgiverkompetansen som går på arbeidsmiljøanalyse og kunnskap om å arbeide med holdninger og normer være viktig (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

### **Rett mann på rett plass**

Arbeidsgiverne ønsker seg konkret hjelp for å tilegne seg bedre kompetanse i å støtte ansatte med nedsatt funksjonsevne. Samtidig mener de at NAV må bli flinkere å finne mennesker som matcher arbeidsplassen. Arbeidsgiverne ønsker ikke at de arbeidssøkende skal presenteres som en ”case” de vil høre hva de kan og vil, ikke om deres problemer (Schafft og Spjelkavik, i Frøyland og Spjelkavik, 2014).

”Jeg har tro på at alle fortjener en sjanse. Ikke vær så skeptisk. Ta sjansen og prøv. Det er jo ikke verre enn at det ikke fungerer, og da er det bare å prøve på nytt igjen”

Sitatet er hentet fra sjefen ved Bodø bakeri, Bjarne Mosås som bare ser muligheter når noen ønsker å jobbe hos han. Han mener det er forskjell på å ønske seg til et sted fremfor å sitte på NAV og bli sendt ut, når du ønsker noe selv trives du bedre og yter mer (Ramskjell og Andersen, 17.12.2013). Arbeidsgiverne vil gjerne ha motiverte kandidater som kjenner til arbeidsplassen og vet hva den jobben går ut på. De vil gjerne høre hvorfor kandidaten ønsker akkurat den arbeidsplassen. I forkant av en samtale mellom arbeidsgiver og jobbsøkerne er det viktig at rådgiveren har kunnskap om, og bruker tid til å trene på intervjusituasjonen (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

### **Selger og/eller helse/sosialarbeider?**

Mange jobber handler om rådgivning og veiledning i ulike former. For eksempel på et opplæringskontor, NAV, attføringsbedrifter...hvilken kunnskap trenger rådgiveren i en slik rolle? I oppgaven så langt har vi sett at evnen til å bygge gode relasjoner og selvstendighet hos veisøkeren er viktig. Men hva handler det om i møte med næringslivet? Kanskje vel så mye om markedsføring, salg og omdømmebygging? Som rådgiver i en opplæringsbedrift skal du selge inn lærlingekandidater og medlemskap til næringslivet. På NAV og i attføringsbedriftene finner du de samme perspektivene. Med det økte fokuset på å få inkludert flere i utenforskap i arbeidslivet, blir kanskje rådgiverne i fremtiden mer som ”selgere” av menneskelige resurser. Hvor man i større grad må rette blikket utover og se helheten. Vellykket inkludering handler om i forhold til den enkelte å ha evne til å skape tillit, oppmuntre til selvstendighet og motivasjon, å kunne være en god relasjonsbygger i forhold til



både veisøker og næringslivet. Kunnskap om salg, markedsføring og næringslivet. Samfunnsansvar i form av å bygge ned fordommer, redusere antall passive stønadsmottagere. Gjennom å lykkes med å inkludere flere i jobb vil dette kunne bidra positivt, til å endre fordommer og negative oppfatninger om deltakere på NAV, og om NAV som organisasjon. Det handler om at rådgiverne må ut og drive markedsføring og omdømmebygging av egen organisasjon, noe som kan ha positiv effekt i form av at flere enkelt individer får en mulighet til å bli inkludert i arbeidslivet.

I en undersøkelse foretatt av Schafft og Spjelkavik kom det for eksempel frem at arbeidsgiverne opplevde kriminalomsorgen og vikarbyråene som flinkere enn NAV. Da disse alltid presenterte motiverte folk som viste hvem bedriften var og at medarbeiderne alltid matchet bedriftens kultur og behov. Mens de på NAV ble karakterisert som noen som bare satt på kontoret, aldri hadde vært på besøk hos dem og fått informasjon og omvisning (Schafft og Spjelkavik, i Frøyland og Spjelkavik, 2014).

Hvilken kompetanse har ansatte i vikarbyråene. De er kanskje i større grad nødt til å holde seg oppdatert i forhold til næringslivet. De lever av å presentere gode kandidater som næringslivet har nytte av, og tilbyr arbeidsoppgaver som matcher den enkelte. I tillegg har mange av utdanningene som forsyner nav og attføringsbransjen med ansatte, mye fokus på metoder, teori, tilnærminger og relasjonelle ferdigheter i møte med veisøkeren. Mens arbeidsgiveren kanskje har en mer praktisk tilnærming til arbeidstakeren hvor kommunikasjonen er mer konkret og direkte. Samfunnet har over mange år fokusert på den store betydningen av å ta teoretiske utdanninger. Resultatet ser vi nå i form av manglende innsøking til de praktiske yrkesfagene og manglende tilgang på praktisk arbeidskraft. Er det også dette bildet som gjenspeiler seg i rådgiverens kompetanse, med en overvekt på teoretisk og relasjonelle ferdigheter og distanse fra næringslivet med mer tradisjonell praktisk arbeid? Er rådgiveren best på kontoret, mens de blir usikre i møte med næringer som har praktisk arbeid og handverk som sin fremste og viktigste kunnskap. Bor vi ikke på samme ”planet”? snakker vi ikke lengere samme språk? Er det fordommer som må reduseres begge veier for å oppnå økt inkludering?

I media i disse dager hvor NAV- lederen har fått avskjed ser vi at en av grunnene som blir oppgitt, er at målene om å få flere ut i jobb ikke har vært gode nok og at Aen har rammet ut av NAV, hvor fokuset har vært større på ytelse enn på arbeid. Men vil det være nok å ”kvitte” seg med lederen? også tenke at resultatene kommer av seg selv? Dersom man ønsker å endre en praksis i en så stor og tung organisasjon som NAV, må kanskje den etablerte og

innarbeidede yrkesidentiteten og kulturen i NAV-systemet endres. Hvor også de ansatte over tid har hatt større fokus på ytelser enn arbeid og aktivitet. Yrkesidentitet handler om at man kan identifisere seg med yrkesfunksjonens mål, metoder, verdier tenknings og handlingsgrunnlag (Tveiten, 2010). Kanskje er det nødvendig med en innovasjon i organisasjonen, som handler om å få til endringer i kultur, vaner og rutiner? (Aasen og Amundsen, 2011). Men vil det være nok å endre det nåværende NAV og dagens etablerte praksis? Hvem er de menneskene og hvilken kompetanse har de som fyller rollene i NAV? Må en slik endring også innbefatte nye tanker og innhold i utdanningsinstitusjonene, som står for leveransene av menneskelige resurser til NAV-kontorene? Frøyland og Spjelkavik mener å se større grad av kompetanse i relasjonelle ferdigheter hos rådgivere, men at metodekunnskapen i møte med næringslivet er mer mangelfull. Kanskje må utdanningsinstitusjonene tenke nytt i forhold til inkluderingskompetanse og innholdet i en rekke studier. Kanskje må en større bevissthet rundt salg, markedsføring og omdømmebygging bli naturlige emner i utdanningen innenfor helse, sosial og pedagogiske fag. Inkluderingskompetanse slik den er beskrevet som en forutsetning for ”Place then train” med ordinære arbeidsplasser som treningsarena, er en tilnæringsmåte de færreste i støtteapparatet er opplært i. Derfor er det viktig at profesjonsutdanningene innenfor pedagogikk, helse- og sosialfagene også bidrar til å utvikle ferdigheter i inkluderingskompetanse hos studentene. Slik at fagfolkene har forutsetning for å møte mennesker med omfattende støttebehov, kunne ta ansvar for en god jobb match, tilrettelegging og oppfølging av både brukere og arbeidsgivere (Frøyland og Spjelkavik, 2014). Dette vil kunne gi gode ringvirkninger på flere felt og områder i samfunnet og kanskje sørget for at færre kom så langt som til NAV og attføringsbedriftene. Rådgivere i skolen kunne bidratt til at færre elever valgte feil, dersom de selv hadde større kunnskap om næringslivets behov, innretninger og muligheter. Videre kunne et samarbeid på tvers av skoler, NAV, karrieresentere, attføringsbedrifter, bidratt til kunnskapsoverføring og delingskultur. -Inkluderingsnettverk

## **Refleksjon og oppsummering**

I dag har jeg valgt å ta en arbeidsøkt på en av byens kafeer. Som fulltidsarbeidende student med hjemmet som base, velger jeg av og til å ta med meg bøker og skrivesaker ut i andre omgivelser. Noe jeg får full støtte hos av Anders Johansen som mener at kafeer er gode

arbeidsplasser (Johansen, 2003). Etter noen kapitler og en halv vaffel blir jeg oppmerksom på en samtale ved nabobordet. Servitøren som vasker og rydder av bordene snakker med en av gjestene, før han forsvinner ut på kjøkkenet, smilende fra øre til øre. - Jeg går til kassen tørr i munnen etter mange og lange indre samtaler, kjøper meg en brus, mens jeg ekspederes av den smilende servitøren. Tilbake ved bordet blir jeg sittende å titte ut av vinduet mens jeg lar tankene fly om kapp med fuglene. ...det er godt å se inkludering satt ut i praktisk handling.....jeg er fornøyd når jeg reiser meg for å forlate kafeen. Kaffen og vaflene smakte godt, jeg fikk lest, tenkt, skrevet og på toppen av det hele fikk jeg utmerket service hos den blide servitøren med downs syndrom.

Etter å ha jobbet meg gjennom faglitteratur, rapporter, diverse informasjon og bearbeidet egne erfaringer, sitter jeg igjen med et klart inntrykk. En viktig jobb i fremtiden må være å lete frem motorsagen, og sage ned den skogen av fordommer og diagnoser som eksisterer der ute i ”villmarken”. Og rydde en stor nok lysning til at vi kan se hverandre tydeligere, som de menneskene vi er, med alle våre unike følelser og behov. Et av de viktigste verktøyet en rådgiver bør besitte er et par sterke røntgenbriller som kan bidra til å se forbi og igjennom diagnoser og simpelthen bare møte den enkelte i sitt liv. Ingen er lik og har de samme utfordringene. Dette får stå som et utgangspunkt for samarbeidet. Kunnskap om hvordan rådgiveren kan legge til rette for økt selvbestemmelse/autonomi tenker jeg blir et viktig perspektiv. Vi er kanskje født med et sett egenskaper fra naturens side for eksempel det å føle angst i pressede situasjoner. Det er både en nødvendig egenskap for å kunne sette grenser og reagere adekvat i gitte situasjoner. Kanskje vi må ta tanken om normalisering enda lengere. Vi må lære oss å forholde oss til vår psykiske helse på en annen måte. Gjennom å trygges på at følelser, redsel, lengsel, angst og utrygghet kan være normale følelser. Og i Fugellis ånd kunne vi tenke at vår psykiske helse er god nok. En annen ting er at vi alle er ulik utrustet på forskjellige vis, hvem er modellen for det normale?

Innledningsvis under avsnittet om metode sa jeg at en ulempe med bruk av sekundære kilder kunne være at man valgte de som bekrefter ens egen forforståelse, eller at den bidrar til å gi et skjevt og lite nyansert bilde av temaet. I kildene som det her er referert til, er det noen felles trekk som går igjen. Det er utstrakt bruk av skjermede tiltak, mangel på ordinære arbeidsplasser og ”hull” i rådgivers kunnskaper i møte med næringslivet. Det er fokus på ytelser og diagnoser, stigmatisering, og møter preget av en asymmetrisk maktrelasjon. Det finnes jo som vist, også spredte forekomster av prosjekter som bidrar til å fremme

inkludering. Det har allikevel fremkommet større mengder data, som bekrefter at vi trenger å styrke inkluderingskompetansen for å lykkes med å få flere ut i arbeid.

Et spørsmål er om systemet i seg selv er til hinder for rådgivers praktisering av inkluderingskompetansen? Eller kanskje man skulle spørre: ”Hva er det ved vårt system som gjør at denne personen reagerer, for eksempel med en følelse av ikke å passe inn?” (Eide m/fl., 2008). Etter arbeidet med denne oppgaven tenker jeg at jo større innsikt og kunnskap rådgiveren har, om hva som skal til for en vellykket inkludering i arbeidslivet, jo større sjanse er det for et rådgiver og veisøker sammen kan finne gode løsninger innenfor det allerede eksisterende rammeverket. Det er uansett ingen regler i NAV systemet som sier at rådgiveren ikke har lov til å møte andre med respekt, stimulere til autonomi og selvbestemmelse. Jeg kan huske tilbake at jeg som liten jente var på tivoli sammen med mine foreldre og vi kjøpte lodd. Forsiktig og spent åpnet jeg ett og ett lodd, like overbevist om at nå hadde jeg vunnet. Enda kan jeg kjenne gleden av å få gevinsten... trøstepremie. Det gledet meg kanskje enda mer enn å vinne hovedpremien, for den besto ofte av en bestemt ting. Mens trøstepremien besto av mange forskjellige ting jeg kunne velge i. Slik tenker jeg det kan være i NAV systemet når man opplever at rammene er for snevre, man får ikke førstepremien, men rådgiveren kan synliggjøre at man har valg, autonomi og selvbestemmelse innenfor et bestemt område.

”Place then train” eller ”train then place” representerer disse tilnærmingene to ulike grunnleggende menneskesyn? Fra et individfokus i ”train then place” til et mer kollektivt ansvar og innsats i ”place then train”? Som innledningsvis nevnt kan bare ordbruken bidra til å fremkalle bestemte assosiasjoner og forestillinger. Ved å gå fra skjermet virksomhet, klargjøring, stigma og marginalisering til inkludering, mestring, mening, verdi, bidragsyter og selvbestemmelse/autonomi, vil man som Greta Marie Skau sa, kunne endre noe bare ved hjelp av ordene. Kanskje trenger vi en ”bevegelse” hvor flere tar i bruk innovative og nye metoder for økt inkludering i arbeidslivet. Hvor man mentalt lar seg bevege bort fra tilstivnede fordommer og holdninger, forutinntatte meninger om andres begrensninger og muligheter. Vi beveger oss forbi diagnoser og mot menneskene. Innovasjon er bevegelse- vi søker mot endring av dagens praksis. I dette tilfellet må rådgiverne kanskje ikke bare mentalt men også i større grad fysisk bevege seg ut av kontorene og ut på arbeidsplassene. Rådgiver kan bidra og være et viktig bindeledd for økt inkludering. Men her må hele samfunnet dra lasset sammen, ta et større kollektivt ansvar for inkludering av individene. Det handler da ikke bare om at individene må klargjøres for å kunne ”ta plass”, men like mye om at næringsliv og samfunn må klargjøres for å kunne ”gi plass”. Kanskje menneskene i større grad skal få lov å være den

de er og ikke den som samfunnet skulle ønske at du var? Tilpassing fremmes også ved at omgivelsenes forståelse for personens forutsetninger øker (Berge og Falkum, 2013).

I spørsmål som belyser hvilken kunnskap som bør ligge til grunn for begrepet inkluderingskompetanse, vil det være viktig at debatten er balansert og at de ulike komponentene i inkluderingskompetansen anerkjennes som likeverdige og utfyllende. At man i samfunnsdebatten er oppmerksom på at vi som rådgivere er det viktigste verktøyet, og at vi uten relasjonelle ferdigheter og en sterk etisk ryggrad, ikke vil komme langt med verken arbeidslivskompetanse eller markedsføring. Hvordan vi kommer andre i møte vil være selve fundamentet...jeg og du og vi to.

”Hele folket i arbeid”.....er det ønskelig, og ikke minst er det realistisk. Jeg tenker vi må ha en vær varsom plakat i denne debatten slik at vi ikke stempler en gruppe mennesker i utenforskap som ikke har mulighet til å arbeide. Vi må være forsiktig så vi ikke anser deres liv som meningsløst, og at livsverdien til menneskene utelukkende er knyttet til arbeid. Vi vil kanskje også i fremtiden ha behov for bedrifter som tilbyr tilrettelagt arbeid for noen, men at vi i større grad må bli mer kritisk til hvem og hvor mange som skal ha tilknytning til attføringsbedriftene. ...og må nå disse bedriftene kalles skjermede tiltak?...eller tørr vi å kaste oss på dypt vann og la oss vaske av en innovativ bølge?... Utgangspunktet for denne oppgaven var at de som ønsker ordinært arbeid skal få muligheten. Vi må sammen bli flinkere å se muligheter og ikke bare begrensninger, samtidig må vi noen ganger også akseptere at det ligger visse begrensninger på noen områder. Med kunnskap om inkluderingskompetanse kan kanskje rådgiveren i større grad bli flinkere til å lykkes med å få flere inkludert i det ordinære arbeidslivet. Gjennom tilrettelegging og samarbeid mellom den enkelte og næringslivet. Hvor individene i større grad får gjøre det de mestrer og har forutsetninger for, .....i en jobb og et fellesskap hvor de føler seg god nok.

## **Avslutning**

Arbeidet med denne oppgaven startet jeg med ved begynnelsen av semesteret. Og har siden jobbet jevnt og trutt med den. Å skrive en innovasjonsoppgave om tema inkluderingskompetanse i NAV og attføringsbedrifter i 2015 har vært en krevende prosess. Innovasjon regnes som en kollektiv prosess, mens jeg her har vært alene om å arbeide med denne undersøkelsen. Samtidig har samfunnsdebatten fulgt opp parallelt med sitt fokus på det samme tema og område. Det har krevd at jeg har holdt meg oppdatert, da det er et dagsaktuelt

tema med stadig nye oppslag og rapporter som lanseres. Og i forhold til troverdigheten til min undersøkelse fordrer det at jeg er oppdatert. Innledningsvis sa jeg noe om oppgavens relevans og nytte. Og jeg må vel kunne si at etter hvert som månedene og ukene har gått har den stadig blitt mer aktuelt. Senest gjennom ekspertrapporten som er sendt ut på høring blant annet til alle landets NAV kontor; et NAV med muligheter, med forslag til forbedringstiltak for etaten (09.04.2015). Kan det se ut som om at vi står foran en innovasjon når det gjelder organiseringen og oppfølgingen i arbeids og velferdsetaten NAV.

Innimellom har oppgaven fremstått som et ambisiøst prosjekt. Det er et omfattende tema og NAV og utføringsbransjen er sammensatte og komplekse organisasjoner. Mye har jeg måttet utelate av hensyn til oppgavens omfang. Men det har vært en lærerik prosess og en reise i refleksjon og ny viten. Hvor jeg har blitt bevisst på hvilken kompetanse jeg som rådgiver trenger for å kunne bidra til at flere kommer seg ut i ordinær jobb. Den har berørt meg personlig og jeg har måttet se rådgiveren i en større samfunnsmessig sammenheng. Jeg har blitt mer oppmerksom på hva en god inkluderingsprosess handler om og forutsetter. Det er meg selv som verktøy hvor jeg gjennom gode møter legger til rette for selvbestemmelse og motivasjon. det er utforskning og kartlegging av muligheter og interesser, det er kunnskap om virksomme tiltak, arbeidslivet generelt og de ulike arbeidsplassene spesielt. God match mellom arbeidstageren og arbeidsgiveren. Det er dette som i denne undersøkelsen er valgt som grunnlag for rådgivers inkluderingskompetanse. Slik det fremkommer her vil bevissthet og kompetanse om disse forutsetningene, kunne være et bidrag for å få flere ut i ordinær jobb. Og takket være dagens debatter, nyhetsoppslag og ekspertrapporter med satsning på nye muligheter i NAV, ser det allikevel ut til at temaet og problematikken i min innovasjonsoppgave kan komme litt lettere enn til idefasen.

## **litteraturliste**

Aasen, T., M. Og Amundsen, O. (2011). *Innovasjon som kollektiv prosess*. Gyldendal Norsk forlag AS.

Berge, T. Og Falkum E. (2013). *Se Mulighetene: arbeidsliv og psykisk helse*. Gyldendal Norsk forlag AS.

Dalland, O., (2012). *Metode og oppgaveskriving* (5. Utg.). Gyldendal Norsk forlag AS.

Eide, S., B., Grelland H., H., Kristiansen, A., Sævareid, H., I., og Aasland, D., G. (2003). *Fordi vi er mennesker: En bok om samarbeidets etikk* (2. Utg.). Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Frønes, I. og Kjølørød, L. (2012). *Det norske samfunn* (6. Utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Frøyland, K. Og Spjelkavik Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og Middel*. Gyldendal Norsk forlag AS.

Fugelli, P. (2010). *Nokpunktet: essays om helse og verdighet*. Universitetsforlaget.

Gravås, F., T og Gaarder, E., I. (2001). *Karriereveiledning*. Universitetsforlaget.

Jacobsen, D., I., (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2. Utg.). Høyskoleforlaget.

Johansen, A. (2003). *Samtalens tynne tråd: skriveerfaringer*. Spartacus forlag

Skau, G.; M., (2011). *Gode fagfolk vokser: personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. (4. utg.). CAPPELEN DAM AS

Tveiten, S. (2010). *Veiledning: mer enn ord*. (3. Utg.). Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

## Nettressurser

Bordvik, M. ( 03.11.2014) *En av tre syke i jobb med nytt prosjekt.* [www.dagensmedisin.no](http://www.dagensmedisin.no)

Foss, L. Og Skyberg, K. (2008). *Sykefravær i ulike bransjer: utvikling i sykefravær og uførhet i lys av individuelle faktorer og forhold ved arbeidsplassen.* Statens arbeidsmiljøinstitutt, STAMI-rapport årg. 9, nr.18

Gulliksen, S. (05.07.2014). Daniel (26) fikk jobb: -Jeg trenger ikke pillene lenger.  
[www.an.no](http://www.an.no)

Hultgren, J. og Dommerud, T. (16. Mai 2013). *Stadig flere unge på trygd på grunn av psykiske lidelser.* [www.aftenposten.no](http://www.aftenposten.no)

Idås, E. (Nr. 3, 2006).: *Urovekkende utvikling rundt ADHD.* Tidsskrift for Norsk psykologforening [www.psykologtidsskriftet.no](http://www.psykologtidsskriftet.no)

Larsen, L. (2014) Foredrag: "Gi av deg selv". Nasjonalt senter for erfaringskonferanse innen psykisk helse. [www.erfaringskompetanse.no](http://www.erfaringskompetanse.no)

Ramskjell, K., R., og Andersen, B. (17.12.2013). *Bjarne brydde seg ikke om hullene i Annes CV.* [www.nrk.no](http://www.nrk.no)

Røstet, H., H. (09.04.2015). *Ekspertutvalg mener NAV gjør for lite for å få folk ut i arbeid: anbefaler færre NAV-kontor.* [www.vg.no](http://www.vg.no)

Strand, A. H. (13.01.2015). *Har "A"en ramlet ut av NAV?: Unge trenger ikke en diagnose og trygd. De trenger arbeid.* [www.nrk.no/ytring](http://www.nrk.no/ytring)

Vångeng, S., Eriksen, H. R., Ihme, I., Markusen, S., Pedersen, N., Stene, E. Og Sæther, I. (09.04.2015). *Et NAV med muligheter. Sluttrapport fra ekspertgruppen, med forslag til forbedringstiltak for etaten* [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)



Brukernes møte med NAV (avgitt 15. Sept. 2014). *Delrapport fra ekspertgruppen som gjennomgår NAV* [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Nettverk for arbeidsinkludering [www.inkluderingskompetanse.no](http://www.inkluderingskompetanse.no)

## **Forelesning**

Gjerstad, K., (2015). *Den profesjonelle samtalen*. Høgskolen i Nesna