

Eksamensoppgave i HOVAVF10120 Velferdsviteren i arbeids- og velferdsforvaltningen

Eksamensdato: 12. oktober 2022

Eksamenstid (fra-til): kl. 09.00 – 14.00

Individuell skriftlig skoleeksamen, 5 timer.

Tillatte hjelpemidler: Ingen

Karakterregel: A-F

Merk: Innvilget utvidet tid blir automatisk lagt til den ordinære tiden.

Faglig kontakt under eksamen: Anne Glømmen Tlf.: 98626294

Faglig kontakt er tilgjengelig den første timen av eksamen. Mellom kl. 09.00 og 10.00.

Oppgaver:

Dette er en kombinasjonseksamen som består av 10 flervalgsoppgaver, hvor ett av svaralternativene er riktig. Det er kun ETT svaralternativ som skal markeres.

Videre er det 5 langsvarsoppgaver, hvor svaret formuleres i fritekst

De 10 flervalgsoppgavene teller til sammen 20 % av karakteren, og langsvarsoppgaven teller 80 % av karakteren.

ANNEN INFORMASJON:

Faglig kontaktperson skal kun kontaktes dersom det er direkte feil eller mangler i oppgavesettet. Henvend deg til en eksamensvakt hvis du ønsker å kontakte faglærer. Noter spørsmålet ditt på forhånd.

Slik svarer du på oppgavene: Alle oppgaver skal besvares direkte i Inspira.

Lagring: Besvarelsen din i Inspira Assessment lagres automatisk hvert 15. sekund.

Trekk fra eksamen: Blir du syk under eksamen, eller av andre grunner ønsker å levere blankt/trekke deg, gå til "hamburgermenyen" i øvre høyre hjørne og velg «Lever blankt». Dette kan ikke angres selv om prøven fremdeles er åpen.

Tilgang til besvarelse: Du finner besvarelsen din i Arkiv etter at sluttida for eksamen er passert.

Lykke til!

10 multiple choice oppgaver

1. **Hvilke av disse faktorene kjennetegner en profesjon?**
 - a. Høy lønn, gode arbeidsvilkår og høy kompetanse
 - b. Egen språkstil, vitenskapelig og høyere formell utdanning
 - c. Kunnskap, selvstendighet og motivasjon

2. **Hvilke av disse er argumenter for arbeidslinja?**
 - a. Det samfunnsøkonomiske argumentet, integrasjonsargumentet, kompetanseargumentet, gode-argumentet og resiprositetsargument
 - b. Det økonomiske argumentet, det personlige argumentet, inkluderingsargumentet, nytteargumentet og kunnskapsargumentet
 - c. Integrasjonsargumentet, samfunnsnytteargumentet, levekårsargumentet, pensjonsargumentet og velferdsargumentet

3. **Hvilke av disse faktorene blir ofte fremhevet som velferdsstatens største utfordringer i fremtiden?**
 - a. Eldrebølgen, kapitalisme og lav utdanning
 - b. Innvandring, levekårsproblemer og likestilling
 - c. Eldrebølgen, økonomisk globalisering og innvandring

4. **Hvilke av disse er de 3 idealtypiske velferdsmodellene/velferdsregimene?**
 - a. Den liberale, konservative og sosialdemokratiske
 - b. Den marxistiske, kommunistiske og nasjonalistiske
 - c. Den kontinentale, demokratiske og universelle

5. **Hvilke tre parter er involvert i trepartssamarbeidet?**
 - a. Arbeidsgivere, arbeidsledige og NAV
 - b. Arbeidsgivere, arbeidsfolk og stortinget
 - c. Arbeidsgiverorganisasjonene, arbeidstakerorganisasjonene og staten

6. **Hva kjennetegner et etisk dilemma?**
 - a. En situasjon hvor man kan utøve skjønn og velge den beste løsningen ut fra moralske prinsipper.
 - b. En situasjon hvor man må bruke sunn fornuft og diskutere hvilke handlingsalternativer som er best for personen det gjelder
 - c. En situasjon hvor det finnes gode moralske innvendinger mot ethvert handlingsalternativ, og at ingen av løsningene man kan velge føles som gode. Noen kommer til å bli såret eller ta skade av den løsningen man velger uansett hva man gjør.

7. **Hva betyr det når en person er «inhabil» eller «ugild»?**
 - a. At det foreligger omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til hans eller hennes upartiskhet.
 - b. At en person ikke er kvalifisert til å være dommer i saken
 - c. At en person er overkvalifisert til å være saksbehandler

8. **Hva ligger i begrepet «Place then train»?**

- a. At arbeidssøker skal trenes i ulike arbeidsoppgaver før hen kan få prøve seg i arbeidslivet
- b. At arbeidssøker så raskt som mulig skal utplasseres på en ordinær arbeidsplass og få opplæring der
- c. At arbeidssøker må på jobbsøkerkurs før hen kan få bistand til å komme i arbeid

9. Hva er hovedargumentene for arbeidslinja?

- a. Det samfunnsøkonomiske argumentet, integrasjonsargumentet, kompetanseargumentet, gode-argumentet og resiprositetsargument.
- b. Det økonomiske argumentet, det personlige argumentet, inkluderingsargumentet, nytteargumentet og kunnskapsargumentet
- c. Integrasjonsargumentet, samfunnsnytteargumentet, levekårsargumentet, pensjonsargumentet og velferdsargumentet

10. Hva står NAV for?

- a. Norges Arbeids- og velferdsformidling
- b. Ny Arbeids- og velferdsforvaltning
- c. Ny Arbeids- og velferdspolitik

Alle oppgavene skal besvares. Utdyp svarene dine så mye som mulig:

Oppgave 1.

Redegjør for fordeler og/eller ulemper ved den Skandinaviske velferdsmodellen. Skriv så mange fordeler og/eller ulemper du kan komme på, og begrunn hvorfor du mener det er en fordel/ulempe.

Den skandinaviske modellen: Sverige, Danmark, Norge og Nederland. Sosialdemokratisk - Det universelle velferdsregimet karakteriserer først og fremst av velferdsgoder som tilkjennes alle.

- Karakterisert av universalitet, det er statens mål å sikre likhet – sosial utjevning
- Stønadssystemet og skattesystemet har omfordeling av inntektene som mål.
- Systemet er bygd på individuelle rettigheter, og familien spiller en underordnet rolle som velferdsforsørger.
- Alle samfunnslag er inkludert i et universelt sosialt sikkerhets system hvor ytelsen i stor grad bygger på det reelle behovet, som helsehjelp, sosiale likhetsprinsipper, som blant annet barnetrygd.
- Velferdsstaten fordrer en solidaritetstilørighet som retter seg mot staten og gir alle en deltakende rolle i den.
- Legger betydelige ressurser inn for å unngå store sosiale problemer gjennom å ha fokus på full sysselsetting. Utgangspunktet er at om alle er i jobb og er sikret en inntekt vil kostnaden for velferdsstaten bli mindre og gjennom inntektsskatter får staten høyere inntekter som den kan omfordele til sosiale tilbud.
- De skandinaviske landene var i 1980 betegnet som universelle. De universelle samfunnene preges også av mindre ulikheter
- Velferdsstaten er i hovedsak finansiert av generelle skatter.

Ulemper kan være for eksempel:

- Høyt skattenivå
- Individualisme – mindre solidaritet med familien (institusjonalisert omsorg)
- De som tjener mye har forholdsvis lave inntekter sammenlignet med land der forskjellene er større
- Generelle ytelser tilfaller også de som ikke har behov for det – mindre behovsprøving
- Høy grad av statlig styring
- Høy grad av tillit kan føre til misbruk av ytelser

Oppgave 2.

Redegjør for fordeler og/eller ulemper ved arbeidslinja. Skriv så mange fordeler og/eller ulemper du kan komme på, og begrunn hvorfor du mener det er en fordel/ulempe.

Arbeidslinja representerer et sentralt dilemma i velferdspolitikken, og er et forsøk på å balansere to motstridende hensyn:

- Trygdene skal på den ene siden være et sikkerhetsnett for personer i yrkesaktiv alder dersom arbeidsinntekten helt eller delvis faller bort, og forhindre fattigdom
- På den annen side skal de utformes slik at færrest mulig benytter ordningene og at arbeid er førstevalget. Ytelsene skal ikke være en «sovepute», men skal stimulere oss til arbeid. Men er det sånn at bare du blir fattig nok, så kommer du deg ut i jobb..?

Arbeidslinja medførte økt fokus på...

- «Gjør din plikt – krev din rett» - enkelte mener vi er mer opptatt av å krevne vår rett enn å gjøre vår plikt – økt fokus på plikter
 - Økt individualisering, selvstendighet og ansvar for eget liv fremheves i sterkere grad
 - Krav til aktivitet til tross for sykemelding – får ikke være 'i fred' om du er syk
 - Arbeidsgivers plikt til å følge opp den ansatte også i sykmeldingsperioder – mer jobb på arbeidsgiver
 - Ønske om at legene er mer kritiske til bruk av sykemelding – mer fokus på legers praksis og mer oppfølgingsansvar
 - Den sykmeldte blir ikke overlatt til seg selv og helsesektoren – han/hun skal følges opp
- Normalisering kom som en bølge inn over landet og «rammet» mange mennesker med helseutfordringer – på godt og vondt
- Alle skal (få mulighet?) til å delta, uavhengig av fysisk og psykisk uhelse

De 5 argumentene for arbeidslinja som er presentert i emnet er:

1. Det samfunnsøkonomiske argumentet

Høy sysselsetting betraktes som en forutsetning for samfunnsmessig verdiskapning og dermed for bevaring av velferdsgodene på sikt, jfr. Eldrebølgen

MEN: Vi lever lengre, men er friskere og vil dermed jobbe lengre og bo hjemme lengre, og føder færre barn som gjør at det blir færre å forsørge

2. Integrasjonsargumentet

Arbeidslinja skal bidra til en sosial integrering av personer som kan bli marginalisert. Utenforskap er kostbart for samfunnet.

MEN kan føre til skam og selvforakt for de som havner 'utenfor'

I en intervjustudie fra 90-tallet mente over halvparten av arbeidsløse i Sverige, at andre så ned på dem som arbeidssky og verdiløse. Blant unge arbeidsløse hadde halvparten erfart at andre mente de var late fordi de ikke hadde arbeid (Starrin 1997).

Konsekvenser for den enkelte

- Er du uten arbeid er det DITT problem (likegyldighet) – Jeg vet hva som er best for deg (paternalisme)
- Det er ikke arbeidslivet det er noe galt med – det er deg! (Individuelle årsaksforklaringer)
- Det skal ikke være lett å få sykmelding/uførepensjon (Strammere inngangskriterier)
- «Målekulturen» - målinger av sykefravær – produktivitet – effektivitet – økonomiske utfordringer (NPM)
- Enkelte mener at hele det ideologiske fundamentet for arbeidslinja bygger på mistro og mistenkeliggjøring
 - 'utenforskapet' handler om sviktende arbeidsmoral..
 - Professor Ivar Lødemel er en av de som kritiserer arbeidslinja og sier blant annet at «...det er lite som tyder på at den nye aktivitetsplikta vil øke yrkesdeltakelsen til unge som har flere utfordringer enn mangel på fagutdanning. Denne politikken er mer innrettet på ekskludering»

Paternalistisk holdning

En grunnleggende ide synes å være at det er bra for deg å jobbe.

Hvem rammes av arbeidslinja?

- De minst etterspurte kan, om de får jobb, ende opp som USAs "working poor".
- En enslig mor må kanskje ha to-tre jobber for å forsørge barna, som i mellomtida må klare seg hjemme aleine.
- Ny liberalernes mantra: "**work must pay**" - det skal lønne seg å arbeide - livet på trygd må gjøres tilsvarende dårligere.
- Tankegangen er urgammel, kjent som prinsippet om "lavere attraktivitet" og basert på teorien om at flertallet av de arbeidsløse er arbeidssky

3. Kompetanseargumentet

Hensiktsmessig faglig kvalifisering og arbeidstrening vil kunne bidra til å demme opp for en økning av nye stønadsmottakere. Dessuten vil det moralsk bidra til å synliggjøre sammenhenger mellom ansvar og rettigheter.

Høyere kompetanse gir sikrere jobber – bedre jobbtilknytning

Hindrer/forebygger innelåsingsproblematikk,

3 av 10 ser liten eller ingen mulighet til å få bedre eller tilsvarende jobb et annet sted

Høyere kompetanse fører til bedre muligheter på arbeidsmarkedet
Endringer i arbeidsmarkedet – mer behov for kunnskap – teknologi

Hva betyr dette i praksis for de som har svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet?

Lav utdanning/de som ikke fyller kompetansekravene

- Skjer ikke tilfeldig, men er resultat av en maktforskyvning i samfunnet
- Sosial dumping – arbeidskraften tilbys langt under de vilkår som ellers gjelder – dette er saker som stadig dukker opp i media
 - Lav timelønn – under minstesats
 - Følger ikke arbeidstidsbestemmelsene
 - Mangler dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår
 - Tilfredsstillende ikke kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø
 - Uverdige og uforsvarlige boforhold
 - Holdes til dels utenfor trygdesystemene og andre sosiale systemer

Skjer oftest i bransjer som

- Hotell og restaurant
- Renhold
- Handel
- Bygge bransjen

9 av 10 saker som meldes til arbeidstilsynet henlegges – all kriminalitet er ikke «like viktig»

4. Gode argumentet

Arbeidet er et gode og gir den enkelte økonomisk selvstendighet og tilhørighet, noe som fører til økt selvaktelse og identitetsutvikling.

Hva betyr dette i praksis for de som har svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet?

- Jo mindre økonomisk trygghet det er for dem som er uten arbeid, jo flere vil godta underbetalte og utrygge jobber – svart arbeid – sosial dumping
- Vi får «working poor» som i USA og England, der både to og tre underbetalte jobber kan være nødvendig for å forsørge seg.
- De som er minst etterspurt på arbeidsmarkedet vil rammes hardest.
- Allerede i dag må ungdom og minoritetsspråklige ofte godta midlertidig og dårlig betalt arbeid for i det hele tatt å få arbeid. «Mannsjobber» – «Kvinnejobber» – «Innvandrerjobber»
- Når «arbeidskrafttilbudet» øker, slik hensikten er med arbeidslinja, blir det enda mere «kjøpers marked».
- Korte og dårlige kurs og attføringsopplegg kan i gode tider gjøre det mulig å få en plass i utkanten av arbeidsmarkedet.
- Når arbeidsløsheten øker igjen, er det disse som må gå først. Til en ny strøjobb dukker opp.
- De blir en fleksibel reservearme som må finne seg i det meste.

Pensjonsreformen vil "oppmuntre" til å stå lenger i arbeid, men for dem som er lite etterspurt, betyr det i praksis bare at de også får en dårligere alderspensjon.

5. Resiprositetsargumentet

Fellesskapets evne til å yte noe, er avhengig av at vi yter noe til fellesskapet.

Dette argumentet peker mot den moralske sammenheng som er mellom den enkeltes rettigheter og plikter. Altså den enkelte har en plikt til å gjøre sitt for å komme ut av avhengighetsforholdet til hjelpeapparatet.

I perioder av livet får vi mer enn vi yter, i andre perioder er det motsatt.

MEN, har alle like muligheter?

Alle har ikke samme forutsetning til å stå i jobb fram til pensjonsalder, av ulike årsaker.

- Er vi tjent med å ha et arbeidsliv der «nesten ingen» står løpet ut..?
- Det nye «grenseløse» arbeidslivet med fører livsstilssykdommer også hos de med høyere utdanning.
- Utflytende arbeidstider
- Prestisjesamfunn hvor du må være villig til å 'ofre deg' for å gjøre karriere

Oppgave 3.

Redegjør for fordeler og/eller ulemper ved å være fagorganisert (medlem av en fagforening). Skriv så mange fordeler og/eller ulemper du kan komme på, og begrunn hvorfor du mener det er en fordel/ulempe.

Gir mulighet for

- Medbestemmelse og forhandling
- Gjensidige rettigheter og plikter
- Tariffavtaler ihht lønn, arbeidstid og sosiale bestemmelser
- Sikkerhetsnett som gjør omstilling mindre farlig.
- Dette gjør omstilling i f.eks. industri lettere, noe som øker produktiviteten.
- Komprimert lønsspenn – liten avstand mellom grupper av ansatte. Butikkarbeidere tjener forholdsvis mer enn i andre modeller, mens ingeniører tjener forholdsvis mindre enn i andre modeller (kan ses som både fordel og ulempe)
- Gode forsikringsordninger og bankavtaler
- Juridisk bistand
- Stipender og utdanningsmuligheter
- Kan bidra til å påvirke utforming og endring av lovverk
- Motvirke diskriminering

Ulemper

- Gir lite uttelling da uorganiserte i stor grad får samme goder
- Kostnader knyttet til medlemskap
- Får ikke alltid bistand i individuelle saker
- Ikke alltid enig i avgjørelsene som tas, men må støtte den siden flertallet er enige. Kan evt føre til at du blir tatt ut i streik når du selv ikke ønsker det.
- Arbeidsgivere som er motstander av fagorganiserte ansatte

Pluss hvis de tar med noe om fagforeningenes utfordringer (kan knyttes til fordeler/ulemper)

- Økende økonomiske forskjeller og skattelettelser

Fordelingen mellom arbeid og kapital, eller mellom rike og fattige, har over lengre tid gått i favør av de rike, slik at i dag øker forskjellene drastisk (blant annet gjennom skattereduksjoner for rike)

- Synkende organisasjonsgrad
Retten til medbestemmelse på arbeidsplassene svekkes både gjennom lavere organisasjonsgrad og arbeidsgivere som er mer aggressivt opptatt av å styre på egen hånd
- Individualisering
Ansvaret for egen lykke og overlevelse er individualisert – det er ditt personlige ansvar – ikke samfunnets som kollektiv størrelse og makt
- Sosial dumping
Opparbeidede rettigheter i tariffavtaler (som for eksempel pensjon) svekkes
Disse endringene innebærer altså en trussel – gitt at vi ønsker et solidarisk samfunn med høy grad av offentlig, universell velferd og rettferdig fordeling.
- Press på velferdsstaten - Velferdsstatens universelle ordninger er under press

Oppgave 4.

Redegjør for årsaker til at andelen unge uføre stiger (aldersgruppen 18-29 år). Skriv så mange årsaker du kan komme på, og begrunn hvorfor du mener nettopp disse årsakene bidrar til at flere blir uføre i ung alder. Reflekter rundt tiltak som kan bidra til at antall unge uføre reduseres.

Kandidatene har hatt arbeidskrav om tema unge uføre, hvor de har redegjort for utviklingen de siste 10-20 årene, og drøftet tiltak for å redusere antall unge uføre.

Oppgave 5.

Redegjør for fordeler og/eller ulemper ved å bruke Supported Employment (place then train) som metode for å få flere inn i arbeidslivet. Skriv så mange fordeler og/eller ulemper du kan komme på, og begrunn hvorfor du mener det er en fordel/ulempe.

Fordeler

- Systematisk og tydelig metode (følger en mal)
- Brukerorientert – styrt ut fra individuelle preferanser, med fokus på jobbmatch
- Ivaretar arbeidsgivers interesser, gjennom jobbveileders tilgjengelighet og støtte
- Kan generere lønnstilskudd
- Hjelper de som står langt fra arbeidslivet
- Forskningsbasert effekt
- Bruker kommer raskere i kontakt med ordinært arbeidsliv
- Kan bidra til økt samarbeid mellom viktige støttespillere

Ulemper

- Kostnads- og ressurskrevende
- Kan medføre 'siling' av brukere, der de med størst sjanse for å lykkes i arbeidslivet blir prioritert
- Kan utnyttes av arbeidsgivere, med tanke på lønnstilskudd (gratis arbeidskraft)
- Utdfordrende å få viktige støttespillere til å dra i samme retning

Generell sensorveiledning:

Oppgavene tar sikte på å teste kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse knyttet til læringsutbyttene i emne:

Kunnskap

- Har bred kunnskap om ulike velferdsmodeller, hovedinnholdet i velferdspolitikken
- Har bred kunnskap om velferdspolitiske mål og virkemidler
- Har kunnskap om arbeidets betydning for helse, velferd og livskvalitet
- Har kunnskap om arbeidsinkludering og forhold som regulerer norsk arbeidsliv
- Har kunnskap om teoretiske perspektiver på brukermedvirkning, samt erfarings- og brukerkunnskap
- Har kunnskap om grunnleggende juridisk metode og lovverk innen arbeids- og velferdsforvaltningen, herunder forvaltningsrett og lovgivning innen sosiale tjenester

Ferdigheter

- Kan reflektere over velferdsviterens plass i samfunnet
- Kan reflektere over arbeidslinja som virkemiddel i velferdspolitikken
- Kan identifisere, reflektere over og håndtere etiske problemstillinger og dilemmaer i yrkesutøvelsen
- Kan planlegge og gjennomføre arbeidsoppgaver i gruppe

Generell kompetanse

- Har grunnleggende kunnskap om forskningsmetode og grunnleggende prinsipper innenfor forskningsetikk
- Kan formidle faglig kunnskap om velferdsvitenskapelige temaer skriftlig og muntlig

Temaer knyttet til læringsutbyttene er gjennomgått og/eller belyst i enten pensum og/eller forelesning og/eller seminar og/eller gruppeoppgaver og/eller ferdighetstrening og/eller arbeidskrav. Oppgaveteksten gir rom for å trekke inn mange av temaene kandidatene har jobbet med i emnet.

Symbol	Betegnelse	Generell ikke fagspesifikk beskrivelse av vurderingskriterier
A	Fremragende	Fremragende prestasjon som klart utmerker seg. Kandidaten viser svært god vurderingsevne og stor grad av selvstendighet.
B	Meget god	Meget god prestasjon. Kandidaten viser meget god vurderingsevne og selvstendighet.
C	God	Jevnt god prestasjon som er tilfredsstillende på de fleste områder. Kandidaten viser god vurderingsevne og selvstendighet på de viktigste områdene.
D	Nokså god	En akseptabel prestasjon med noen vesentlige mangler. Kandidaten viser en viss grad av vurderingsevne og selvstendighet.
E	Tilstrekkelig	Prestasjonen tilfredsstiller minimumskravene, men heller ikke mer. Kandidaten viser liten vurderingsevne og selvstendighet.
F	Ikke bestått	Prestasjon som ikke tilfredsstiller de faglige minimumskravene. Kandidaten viser både manglende vurderingsevne og selvstendighet.

A – For å oppnå karakteren A må kandidaten vise utfyllende kunnskap om tema for oppgaven og svært stor grad av vurderingsevne og selvstendighet.

B – For å oppnå karakteren B må kandidaten vise meget god kunnskap om tema for oppgaven og meget god vurderingsevne og selvstendighet.

C – For å oppnå karakteren C må kandidaten vise god kunnskap om tema for oppgaven og god vurderingsevne og selvstendighet på de viktigste områdene.

D – For å oppnå karakteren D må kandidaten vise akseptabel kunnskap om tema for oppgaven men noen vesentlige mangler. Kandidaten viser en viss grad av vurderingsevne og selvstendighet.

E – For å oppnå karakteren E må kandidaten tilfredsstille minimumskravene til kunnskap om tema for oppgaven. Kandidaten viser liten vurderingsevne og liten grad av selvstendighet.

F – Prestasjonen tilfredsstiller ikke de faglige minimumskravene og kandidaten viser manglende vurderingsevne og selvstendighet.