

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Silje Distad Stelander

Et inkluderende arbeidsliv – arbeidsgivers stemme

**En kvalitativ studie av arbeidsgivers erfaringer og
vurderinger med inkludering og rekruttering av personer
med nedsatt funksjonsevne.**

**Masteroppgave i Sosialt arbeid
Høgskolen i Oslo og Akershus, Fakultet for Samfunnsfag**

Oslo 2017

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en spennende, lærerik, krevende og en utfordrende prosess. Jeg har flere å takke for at dette prosjektet har vært mulig for meg å gjennomføre.

Jeg vil rette en takk til Vinderen IPS og Hadeland IPS for deres velvillighet og deres bistand med å rekruttere informanter til meg.

De seks informantene som stilte opp, gav av sin tid og delte sine synspunkter og erfaringer med meg, fortjener en stor takk. Dere har vært med å gi arbeidsgivere en stemme i inkluderingsarbeidet.

En stor takk går til min entusiastiske og alltid positive veileder, Åsmund Hermansen. Du har vært tilgjengelig, fleksibel og støttende. Samtidig har du stilt krav til meg, latt meg jobbe selvstendig, men likevel fått meg inn på sporet igjen når jeg var på vei til å skjære ut. Dine konstruktive tilbakemeldinger og din tro på at dette var mulig å få til, har vært uvurderlig.

Tusen takk til min kollega, Anne Helene Grøntoft som har lest korrektur på oppgaven. Jeg er deg evig takknemlig.

Jeg vil også takke min kjære mann, Jan Kjetil som har støttet meg gjennom hele prosessen. Takk for at du har hatt tro på meg og for at du har holdt ut med mine opp og nedturer i disse årene. Og tusen takk for at du i perioder har tatt deg av alt av husarbeid og oppfølgingen av våre to aktive tenåringsdøtre.

Sist men ikke minst, vil jeg takke Wilde og Tuva for å gi livet mening.

November 2017

Silje Distad Stelander

Forord.....	1
INNHOLDSFORTEGNELSE.....	2
Sammendrag.....	4
Abstract.....	5
1.0 INNLEDNING.....	6
1.1 Introduksjon til oppgaven.....	6
1.2 Problemstilling.....	7
1.3 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling.....	9
1.4 Avgrensing, forskningsspørsmål og hensikt med undersøkelsen.....	10
1.5 Arbeid og psykisk helse.....	11
1.6 Supported Employment (SE) og Individual Placement and Support (IPS).....	11
1.7 Arbeidsinkludering og problemstillingens relevans for sosialt arbeid.....	12
1.8 Oppbygging av oppgaven.....	13
2.0 BAKGRUNN.....	14
2.1 Arbeidsinkludering og arbeidslinja.....	16
2.2 Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA – avtalen).....	16
2.3 Nedsatt funksjonsevne og psykiske helseutfordringer.....	17
2.4 Supported Employment (SE).....	19
2.5 Individual Placement and Support (IPS).....	20
2.6 Min forskerposisjon til tema.....	21
3.0 TIDLIGERE FORSKNING OG EMPIRI.....	21
3.1 Virksomheters sosiale ansvar.....	21
3.2 Arbeidsgiver i møte med Nav og IPS.....	22
3.3 Arbeidsgiver i møte med arbeidstaker / individ.....	24
4.0 TEORETISK RAMMEVERK.....	25
4.1 Virksomheters sosiale ansvar.....	26
4.2 Arbeidsgiver i møte med Nav og IPS.....	29
4.3 Arbeidsgiver i møte med arbeidstaker / individ.....	32
4.4 Oppsummering.....	34
5.0 METODE OG DATA.....	35
5.1 En kvalitativ tilnærming.....	35
5.2 Vitenskapsteoretisk tilnærming.....	35
5.2.1 Fenomenologi.....	35
5.2.2 Hermeneutikk.....	36
5.3 Utvalg og rekruttering av informanter.....	37
5.4 Kvalitativt forskningsintervju.....	38
5.4.1 Utarbeidelse av intervjuguide.....	39
5.4.2 Gjennomføring av intervju.....	40
5.5 Analyse og fortolkning.....	41
5.5.1 Transkribering.....	41
5.5.2 Analyse.....	42
5.6 Pålitelighet og gyldighet.....	44
5.6.1 Validitet.....	44
5.6.2 Reliabilitet.....	45

5.7 Forskningsetiske vurderinger og nødvendige tillatelser.....	46
6.0 PRESENTASJON AV FUNN OG RESULTATER.....	47
6.1 Virksomheters sosiale ansvar.....	47
6.1.1 Arbeidsmiljø.....	48
6.1.2 Mangfold.....	49
6.1.3 Engasjerte ledere.....	49
6.2 Arbeidsgiver i møte med Nav og IPS.....	50
6.2.1 Fast kontaktperson og tilgjengelighet.....	50
6.2.2 Informasjon og oppfølging.....	51
6.2.3 Økonomiske tilskudd.....	53
6.3 Arbeidsgiver i møte med arbeidssøker / individ.....	53
6.3.1 Rekrutteringsbehov og jobbmach.....	53
6.3.2 Motivasjon.....	54
6.3.3 Relasjon og «kjemi».....	55
7.0 DRØFTING / DISKUSJON.....	56
7.1 Virksomheters sosiale ansvar	56
7.2 Arbeidsgiver i møte med Nav og IPS.....	59
7.3 Arbeidsgiver i møte med arbeidstaker / individ.....	61
7.4 Oppsummering.....	64
7.5 Kritisk blikk på metode og egen forskning	65
7.6 Videre forskning.....	65
8.0 AVSLUTNING.....	66
LITTERATURLISTE.....	68
VEDLEGG	
Vedlegg 1: Forespørsel om deltakelse.....	72
Vedlegg 2: Samtykke.....	74
Vedlegg 3: Intervjuguide.....	75
Vedlegg 4: Meldeskjema NSD.....	79
Vedlegg 5: Tilbakemelding fra NSD	84

SAMMENDRAG

Temaet for denne oppgaven er inkludering i arbeidslivet av personer med nedsatt funksjonsevne i form av psykiske helseutfordringer. Jeg har valgt et arbeidsgiverperspektiv, og hensikten med oppgaven er å få mer kunnskap om hva arbeidsgiverne vektlegger i inkluderingsarbeidet, det vil si hva de selv fremholder som viktig når de velger å ansette personer med nedsatt funksjonsevne i sin bedrift.

Arbeidsinkludering omfatter flere nivå og arbeidsgiverne har en nøkkelrolle i inkluderingsarbeidet. Innledningsvis i oppgaven har jeg satt opp en modell som illustrerer den sentrale plassen arbeidsgiver har i inkluderingsarbeidet. I modellen har jeg plassert virksomheten og arbeidsgiver i midten. Samtidig ønsker jeg med modellen å vise at arbeidsgiverne forholder seg til, og samhandler med, ulike aktører som er på ulike nivå i inkluderingsarbeidet. Denne modellen bruker jeg som et strukturerende element gjennom hele oppgaven.

Oppgavens problemstilling er: *«Hva vektlegger arbeidsgivere som velger å ansette personer med nedsatt funksjonsevne i sin bedrift?»*

Oppgaven har en hermeneutisk fenomenologisk tilnærming, og jeg har valgt det kvalitative forskningsintervjuet som metode for datainnsamling. Utvalget er strategisk og består av seks arbeidsgivere fra bedrifter som alle har hatt et samarbeid med prosjektet Individual Placement and Support (IPS), og som har valgt å ansette personer med psykiske lidelser.

Det transkriberte datamaterialet har blitt analysert med bruk av kvalitativ innholdsanalyse.

Hovedfunnene indikerer at arbeidsgiverne i undersøkelsen har et stort engasjement for inkluderingsarbeid. De er åpne for mangfold og opptatt av å gi folk en sjanse til å komme ut i arbeidslivet. Videre fremhever arbeidsgiverne at oppfølging fra en fast og tilgjengelig kontaktperson, god jobbmatch og motivasjon hos arbeidssøker, er viktige faktorer for vurdering av ansettelser. Arbeidsgiver påvirkes av, og må forholde seg til, en rekke faktorer som overlapper hverandre og inngår i et komplekst samspill som arbeidsgiver må forholde seg til, på ulike nivå. Det er summen av disse faktorene som avgjør om arbeidsgiver velger å ansette personer med psykiske lidelser.

Nøkkelord: Arbeidsinkludering, arbeidsgivere, sosialt ansvar, arbeid, psykiske lidelser, Supported Employment.

ABSTRACT

The subject of this thesis is work life inclusion of individuals with functional impairments due to mental health problems. I explore the employer's perspective on work life inclusion and my aim is to enhance knowledge on what employers emphasize as important in work life inclusion, more specifically what employers themselves argue to be of importance when they choose to hire individuals with functional impairments.

Work inclusion comprise of different levels and employers plays a key role. In the introduction, I have made a model illustrating the key role played by employers in work life inclusion. In the model, I have placed the companies and the employers at the center, while at the same time illustrating that employers, in work life inclusion, relate to and interact with stakeholders at other levels. I apply this model as a structuring element throughout my thesis.

The research question is: «*What is emphasized by employers who choose to hire individuals with functional impairments in their company?*»

The study applies a hermeneutical phenomenological approach, and I have chosen the qualitative research interview as a method of data collection. The sample is strategically chosen and consists of six employers from companies which all have collaborated with the project, called Individual Placement and Support (IPS), and have chosen to hire individuals with a mental illness.

The transcribed interviews were analyzed using content analysis.

The main findings indicates that interviewed employers have a great commitment to work life inclusion, that they are open to diversity and are keen to providing individuals with a chance to enter work. Furthermore, employers emphasize the importance of follow-up from a permanent and available contact person, job match and job seekers who are motivated for work, as key factors when deciding to hire or not. Employers are influenced by, and must adapted to, a range of different factors that overlap, forming a complex interaction which employer must relate to at different levels. The sum of these factors determines the employer's decision on hire individuals with a mental illness or not.

Keywords: Labor inclusion, employers, social responsibility, work, mental health, Supported Employment.

1. INNLEDNING

1.1 Introduksjon til oppgaven

Et av hovedmålene i norsk sosialpolitikk er at flest mulig av oss skal være i lønnet arbeid lengst mulig. Arbeidslinja – at arbeid og ikke stønader skal være førstevalget for forsørgelse – har vært førende for norsk sosialpolitikk i hele etterkrigstiden og er et av de områdene det er og har vært tverrpolitisk enighet om (Berg i Ellingsen m.fl., 2015). Med mange forskjellige virkemidler søker velferdsstaten å bidra til at så få som mulig skal være utenfor arbeidslivet.

Arbeidslinja består av en serie virkemidler for å styrke eller vedlikeholde arbeidsmotivasjonen. *«Aktivering til arbeid er i løpet av de siste 20 årene blitt et sentralt hensyn ved utformingen av så godt som alle typer stønader. Potensielle mottakere skal bli forsøkt aktivert før, eventuelt samtidig med, at de får trygd eller sosialhjelp. Myndighetene bygger inn gulrøtter og/eller kjepper i utformingen av stønadene, slik at folk skal velge å foretrekke arbeid fremfor stønad. Dette er kjernen i arbeidslinja»* (Stjernø og Øverbye, 2012:5).

Noen er imidlertid uten betalt arbeid på grunn av at arbeidslivet ikke legger til rette for at de kan være i arbeid. For en del mennesker, blant annet de som har nedsatt funksjonsevne i form av psykiske lidelser og som står utenfor arbeidslivet, kan det være vanskelig i det hele tatt å komme inn og få innpass på arbeidsmarkedet. Seks av ti personer med alvorlige psykiske lidelser sier de ønsker å jobbe (Swanson og Becker 2013). Likevel står mange med psykiske helseproblemer utenfor arbeidslivet. Om lag en tredjedel av uførestønadene i Norge innvilges på bakgrunn av psykiske lidelser. Blant dem som får innvilget uførestønad før de fyller førti år, er andelen hele 59 % (Nav, 2013). Funn fra internasjonale studier viser at så mange som 65 % av de som lever med en alvorlig psykisk lidelse ønsker å delta i arbeidslivet, samtidig som andelen som har tilgang til arbeid i denne gruppen, kun er på 15 % (Drake, Bond & Becker, 2012).

Inkludering av mennesker med psykiske lidelser i ordinært arbeidsliv er et prioritert satsningsområde i Norge, av flere grunner. Psykiske lidelser er en av de store helse- og samfunnsutfordringene i Norge både i totale sykdomskostnader, samlet sykdomsbelastning og tapte arbeidsår. Tross ønske om arbeid hos denne pasientgruppen, og samfunnspolitisk vilje til

økt arbeidsdeltakelse, er det likevel mange som står utenfor (Bull & Lystad, 2011; Major, Dalgaard, Mathisen, Nord, Ose, Rognerud & Aarø, 2011).

Arbeidsinkludering handler om forskjellige måter å påvirke aktørene på, særlig arbeidsgivere og arbeidstakere. Når alt kommer til alt er arbeidsgiveren sentral i spørsmålet om innpass i arbeidslivet. For å vurdere arbeidsrettede tiltak må man sette seg inn i hva som er styrende faktorer når en arbeidsgiver skal ansette. Strategier og tiltak for å påvirke arbeidsgivere til å ansette kan blant annet være holdningsskapende arbeid, lovregulering, subsidiering og oppfølging av arbeidstakerne (Hernes, Heum og Haavorsen 2010).

1.2 Problemstilling

Arbeidsgiverne har en nøkkelrolle i inkluderingsarbeidet, og jeg ønsker med denne oppgaven å se nærmere på denne rollen. Uten at arbeidsgivere er villig til å ansette arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne, er det umulig å få til et mer inkluderende arbeidsliv. Mer kunnskap om hva som får arbeidsgivere til å åpne dørene er derfor viktig.

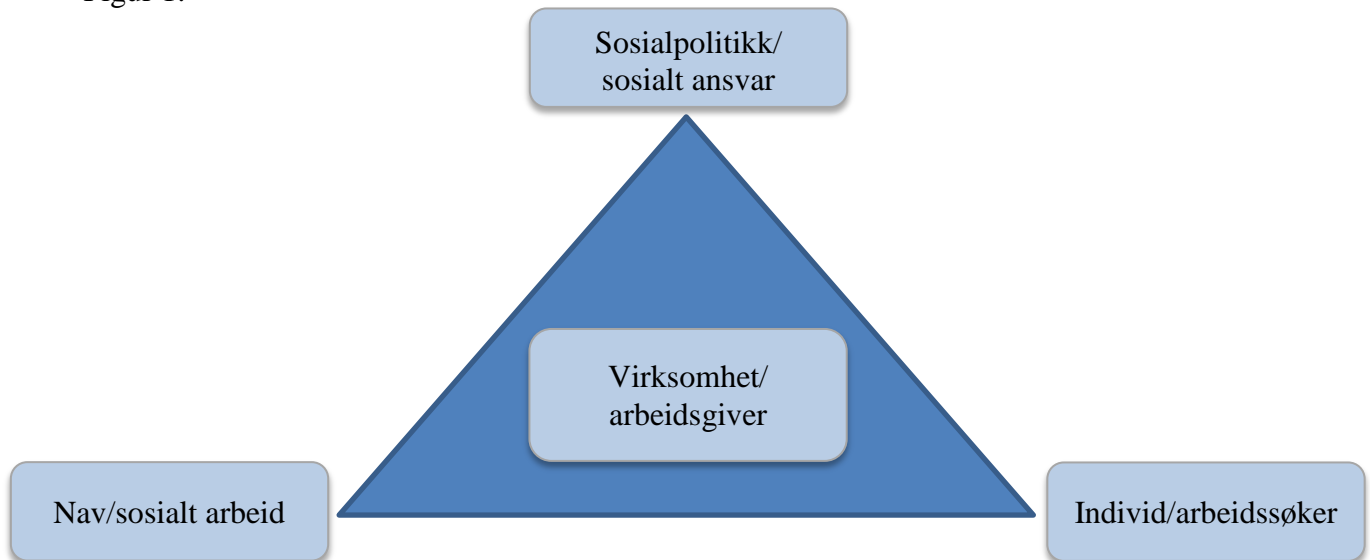
På bakgrunn av dette har jeg valgt følgende problemstilling:

Hva vektlegger arbeidsgivere som velger å ansette personer med nedsatt funksjonsevne i sin bedrift?

Jeg har valgt et arbeidsgiverperspektiv i oppgaven, og arbeidsgivere vil være nøkkelinformanter i undersøkelsen. Gjennom å intervju arbeidsgivere vil målet være å få frem deres stemme i inkluderingsarbeidet. Videre har jeg valgt å avgrense meg til nedsatt funksjonsevne i form av psykiske helseutfordringer. Ikke bare utgjør de med psykiske lidelser en stor andel av de nye uføretilfellene, men psykiske lidelser er også en av hovedårsakene til sykefravær i Norge (Øverland, Knudsen og Mykletun, 2011).

Arbeidsinkludering omfatter flere nivåer, og arbeidsgivere står som nevnt i en nøkkelposisjon. For å illustrere dette, har jeg satt opp følgende modell som jeg også vil bruke som et strukturerende element gjennom hele oppgaven:

Figur 1:



I modellen har jeg plassert virksomheten og arbeidsgiver i midten. Dette er gjort for å vise at de har en helt sentral posisjon i inkluderingsarbeidet. Samtidig ønsker jeg med modellen å vise at arbeidsgiverne forholder seg til, og samhandler med, ulike aktører som er på ulike nivå i inkluderingsarbeidet.

I tillegg til å skulle drive en bedrift ved blant annet å ivareta bedriftsøkonomiske hensyn og følge opp egne ansatte, forholder arbeidsgiver seg til samfunnet og sosialpolitikken. Herunder hører myndighetenes krav, føringer og forventninger til inkludering og det å ta et sosialt ansvar. Videre forholder bedriftene seg også til Nav og hjelpeapparatet, både med hensyn til henvendelser og forespørsler, samarbeid og oppfølging de får fra Nav eller aktuelle aktører i hjelpeapparatet. I inkluderingsarbeidet er det for flere arbeidsgivere også aktuelt å samarbeide med Nav når det gjelder aktuelle økonomiske tilskuddsordninger. På individnivå møter bedriften og arbeidsgiver aktuelle kandidater for vurdering med hensyn til ansettelse. Videre gir arbeidsgiver oppfølging og opplæring til kandidaten i selve arbeidssituasjonen.

Jeg ønsker i denne oppgaven å forstå hvorfor arbeidsgivere velger som de gjør, men også hva de tenker om sitt sosiale ansvar. Med modellen som utgangspunkt ønsker jeg å favne de ulike nivåene som virksomhetene må forholde seg til, samhandle med, og som de er en del av. Videre er jeg også opptatt av samhandlingen og sammenhengen mellom sosialpolitikk og sosialt arbeid.

1.3 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

Arbeidsinkludering er viktig fordi arbeidskraften er samfunnets viktigste ressurs. Høy sysselsetting er viktig både for verdiskapingen og for å sikre det økonomiske grunnlaget til velferdsordningene. Tilgang på arbeid er også viktig for den enkelte, både økonomisk og sosialt. Det bidrar til inntekt og selvforsørgelse, og også selvrealisering og sosiale relasjoner (NOU, 2012:6).

Sentralt i arbeidsinkluderingen står intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv, en avtale mellom partene i arbeidslivet og regjeringen (IA), som har som formål å øke inkluderingen og redusere utstrømmingen fra arbeidslivet. Avtalen bygger på en felles erkjennelse av at aktivitet gjennom arbeid fremmer helse, og at tidlig iverksetting av aktive tiltak vil kunne forebygge at arbeidstakere faller ut av arbeidslivet.

Den norske IA-avtalen kan ses som et ledd i en mer generell dreining av sosialpolitikken i arbeidsmarkedsretning (arbeidslinja). Nye målgrupper, som tidligere ikke var gjenstand for aktive tiltak i særlig grad, for eksempel langtidsledige, uføre, funksjonshemmede og seniorer med flere, ble nå gjenstand for aktive arbeidsmarkedstiltak. Målet var både å bidra til utvikling av menneskelige ressurser, økt arbeidstilbud og å sikre velstand og økonomisk vekst. Med andre ord, mål som ligger tett opp til arbeidsmarkedspolitikken tradisjonelle målsettinger (Midtsundstad, 2015).

Til tross for at mange store satsinger har blitt iverksatt de siste årene, har det vært liten bevegelse i andelen personer med nedsatt funksjonsevne som har fått tettere tilknytning til arbeidslivet. Det er et politisk ønske at Arbeids og velferdsforvaltningen (Nav) skal styrke bruken av arbeidsmarkedstiltak i det ordinære arbeidslivet, og styrke markedsarbeidet og rekrutteringsbistanden overfor ordinære virksomheter. Likevel oppgir bare åtte prosent av virksomhetene at de har arbeidet med delmål 2b i IA-avtalen som handler om å inkludere flere personer med nedsatt funksjonsevne i ordinært arbeid (Ose m.fl., 2013; Svalund & Hansen, 2013). Det gjenstår altså en betydelig utfordring for myndighetene og Nav når det gjelder å få arbeidsgiverne mer aktivt på banen i dette arbeidet.

Hva tenker så ulike bedrifter om deres rolle i inkluderingsarbeidet? Hva er deres engasjement og insentiver? Er de klare til å ta imot personer med nedsatt funksjonsevne inn i sin bedrift? Hva innebærer dette? Hvilke erfaringer har de? Hva er deres behov? Hvilke ønsker har de? Og hva mangler de eventuelt av informasjon, oppfølging, trygghet/forsikring, økonomiske kompensasjoner eller annet? Hva skal til for at det ordinære arbeidslivet kan bli en aktiv aktør for å kunne nå målet om større arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne?

Uten at arbeidsgivere er villig til å ansette arbeidssøkere med redusert funksjonsevne, er det som sagt umulig å få til et mer inkluderende arbeidsliv. Arbeidsgiverne har strengt tatt ingen entydige insentiver for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, så hva er det da som ligger til grunn når arbeidsgivere velger å gjøre dette? (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

1.4 Avgrensning, forskningsspørsmål og hensikt med undersøkelsen

Hensikten med undersøkelsen er som sagt å få mer kunnskap om hva arbeidsgiverne vektlegger i inkluderingsarbeidet, det vil si hva de selv trekker frem som viktige vilkår for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne i form av psykiske helseutfordringer i sin virksomhet. Ved å ta et arbeidsgiverperspektiv ønsker jeg å få erfaringsbasert kunnskap om arbeidsgivers perspektiv på arbeidsinkludering og beslutningsprosessen inn mot en ansettelse.

Økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne har vært ett av delmålene i IA-avtalen helt siden den første avtalen mellom regjeringen og partene i arbeidslivet ble inngått i 2001. Evalueringer viser likevel at dette er det delmålet i IA-avtalen som i lavest grad er fulgt opp på virksomhetsnivå (Svalund og Hansen, 2013). Dette er bakgrunnen for at jeg i denne oppgaven har valgt å avgrense meg til å ta utgangspunkt i delmål 2 i IA-avtalen, "*Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne*", og da med fokus på den delen som handler om å øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.

For å operasjonalisere og konkretisere hovedproblemstillingen, tar jeg utgangspunkt i fire forskningsspørsmål. Jeg vil se på hva arbeidsgivere vektlegger ved en ansettelse og forskningsspørsmålene vil bli sett på med utgangspunkt i modellen som er beskrevet over.

- Hva betyr sosialt ansvar for arbeidsgiver, og hvordan fungerer det i virksomheten?
- Hvor viktig er fast kontaktperson og oppfølging av hjelpeapparatet?
- Hvor viktig er de økonomiske insentivene for arbeidsgiver?
- Hva vektlegger arbeidsgiver i møte med arbeidssøker?

Denne oppgaven er avgrenset til å omhandle personer med psykiske helseutfordringer, og den er videre avgrenset til to ulike IPS-prosjekter. Informantene blir da arbeidsgivere som har samarbeidet med og rekruttert arbeidstakere fra henholdsvis Hadeland og Vinderen IPS.

Individual Placement and Support (IPS), på norsk kalt Individuell jobbstøtte, heretter referert til som IPS, er en relativt ny og systematisk oppfølgingsmetodikk som har som fokus å øke

arbeidsdeltakelse i ordinært lønnet arbeid for mennesker med moderate til alvorlige psykiske lidelser (Uni Helse og Uni Rokkansenteret, 2016).

1.5 Arbeid og psykiske helse

Flesteparten av de som har et psykisk helseproblem deltar i arbeid. Likevel utgjør denne gruppen en stor del av befolkningen som er utenfor arbeidslivet, og mange mottar helserelevante ytelser. I Norge som i alle OECD-land viser statistikk, at det relativt til andre sykdommer, er en stadig økende andel som innvilges uførepensjon for psykiske lidelser (Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse, 2013-2016).

Siden 2007 har regjeringen hatt en egen strategi på arbeid og psykisk helse. Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet lanserte på dette tidspunktet Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012). Erfaringene fra strategiperioden peker på tre grunnleggende faktorer for å lykkes med å gi flere mennesker med psykiske helseproblemer mulighet til å komme i arbeid. Den første faktoren er tett samarbeid og koordinering mellom tjenestene. Dette gjelder i hovedsak samarbeidet mellom Nav og helsesektoren, slik at flere tilbys mer helhetlige og koordinerte tjenester.

Den andre faktoren er tett individuell oppfølging av arbeidssøkeren både inn mot en arbeidssituasjon og etter at et arbeidsforhold er etablert.

Den tredje faktoren er bruk av ordinære arbeidsplasser som treningsarena. Det vil si at trening foregår i normal samhandling på en arbeidsplass, ikke på forberedende kurs eller skjermede arenaer (Arbeidsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet, 2013).

I Statsbudsjettet for 2013 ble det vedtatt at satsingen skal videreføres gjennom Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse (2013-2016), der utprøvingen av Individual Placement and Support (IPS), på norsk kalt Individuell jobbstøtte, er et av tiltakene. Samarbeidet mellom helsesektoren og Nav skulle fortsatt stimuleres og prioriteres. *«Oppfølgingsplanen skal sikre en helhetlig og hensiktsmessig bistand. Gode samarbeidsrelasjoner med partene i arbeidslivet og den enkelte virksomhet er en forutsetning»* (Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse, 2013-2016:8).

1.6 Supported Employment (SE) og Individual Placement and Support (IPS)

Den grunnleggende kunnskapen i Supported Employment er at individuell læring og utvikling er en rasjonell prosess, som i en arbeidsinkluderende sammenheng best foregår i normal

samhandling på en arbeidsplass, ikke på forberedende kurs eller skjermede arenaer (Spjelkavik, 2011).

Innenfor Supported Employment finnes ulike typer integrerte innsatser og metoder, og Individuel Placement and Support (IPS) er en av dem. IPS er spesielt utviklet for mennesker med psykiske lidelser, og hvor behandlingsinstanser involveres slik at jobbspesialist-funksjonen og oppfølging i ordinært arbeidsliv er en integrert del av behandlingen.

1.7 Arbeidsinkludering og problemstillingens relevans for sosialt arbeid

Arbeidslinja i sosialpolitikken handler altså om at velferdsordningene i størst mulig grad skal motivere til arbeid (St.meld. nr.35 (1994-1995)). Idealene om medborgerskap forsøkes realisert gjennom tiltak for integrering av marginaliserte grupper i arbeidsmarkedet. En utfordring er imidlertid at det er autonome arbeidsgivere og ikke velferdsstaten som fatter beslutninger om ansettelser. Dermed blir effekten av tiltakene sårbare både for økonomiske konjunkturer og for at summen av bedriftsøkonomiske vurderinger ved ansettelser kan gi et annet resultat enn det som er ønskelig ut fra sosial- og integreringspolitiske hensyn (Stjernø og Øverbye, 2012).

Overordnet kan vi si at sosialt arbeid er et fag som retter seg mot problemer som oppstår mellom individ og samfunn eller grupper og samfunn. «*Sosialt arbeid foregår på ulike nivåer – både individ-, gruppe- og samfunnsnivå – og det foregår på mange arenaer, forholder seg til mennesker i ulike situasjoner og utføres innenfor forskjellige rammer*» (Ellingsen m.f., 2015:19). Mange vil si at sosialt arbeid er et praktisk fag der målet er å hjelpe mennesker i en vanskelig livssituasjon – altså endringsarbeid. Deler av den funksjonen en jobbspesialist har i IPS-prosjektet er, som jeg vil vise i oppgaven, nettopp dette. Jobbspesialisten jobber systematisk og målrettet, og arbeidsprosessen utgjør en stamme for arbeidet og inneholder flere faser som bygger på hverandre (Wangen, 2010).

Sosialt arbeid er også mye mer enn å yte individuell hjelp. Det retter seg også mot å tydeliggjøre forhold i samfunnet som bidrar til ekskludering og marginalisering og motvirke disse. Og det er dette perspektivet jeg har valgt i min oppgave. Jeg ønsker å sette søkelys på arbeidsinkluderingsfeltet da det er en stor gruppe mennesker - og særlig de med nedsatt funksjonsevne - som både kan og vil jobbe, men som likevel ikke får innpass i arbeidslivet.

Økt kunnskap om arbeidsinkluderingsfeltet og hva arbeidsgiverne vektlegger i sin nøkkelposisjon i inkluderingsarbeidet, er et viktig bidrag inn i det sosialfaglige feltet. På samfunnsnivå kan man å få økt kunnskap om hvilke virkemidler og metoder som er nyttige og

som gir effekt i form av større grad av inkludering og flere ansettelser av personer med nedsatt funksjonsevne. Ved at flere blir sysselsatt, vil også velferdsstaten ha større inntjening. Samtidig vil økt kunnskap om hva arbeidsgivere vektlegger ved ansettelser, gi god informasjon om hvordan rollen til jobbspesialisten skal utøves i oppfølgingen av både arbeidsgiveren og den ansatte. Økt kunnskap kan være med å sikre at jobbspesialisten gir god sosialfaglig oppfølging for å nå målet om å bistå både arbeidsgivere i rekrutteringen, men også arbeidstakeren i endringsprosessen inn mot et arbeidsforhold. Dette vil da for enkeltindivider ha betydning i form av gevinster som blant annet bedre og mer selvstendig økonomi, opplevelse av å være til nytte, tilhøre et sosialt fellesskap, og ta del i utviklings- og læringsmiljø.

1.8 Oppbygging av oppgaven

I dette første kapittelet har jeg redegjort for bakgrunn og hensikt med oppgaven. Jeg har presentert problemstillingen, avgrensninger og mine valgte forskningsspørsmål. Jeg har også satt opp en modell med arbeidsgiver i midten, som viser de ulike nivåene og aktørene arbeidsgiverne forholder seg til i inkluderingsarbeidet. Denne modellen vil jeg bruke som et strukturerende element gjennom oppgaven. Avslutningsvis i dette kapittelet har jeg redegjort for tema og problemstillings relevans for sosialt arbeid.

I kapittel 2 vil jeg kort redegjøre for bakteppet til mitt valgte tema, og jeg vil her særlig komme inn på arbeidslinja i norsk sosialpolitikk og intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Jeg vil også i dette kapittelet komme med begrepsavklaringer, definisjoner og avgrensninger jeg har valgt å foreta innenfor begrepet «nedsatt funksjonsevne» og «psykiske helseutfordringer». Videre vil jeg komme med en kort redegjørelse for oppfølgingsmetodikken Supported Employment (SE) og tiltaket Individual Placement and Support (IPS).

I kapittel 3 kommer jeg inn på tidligere forskning på området, før jeg i kapittel 4 vil presentere det teoretiske rammeverket som jeg legger til grunn i oppgaven. Her vil jeg se på ulike forståelser av virksomhetens samfunns- og sosiale ansvar. Videre vil jeg se på hvordan metoden Supported Employment kommer til anvendelse i et arbeidsgiverperspektiv, og i siste del av dette kapittelet vil jeg ta for meg rasjonalitet og risikovurdering.

I kapittel 5 gjør jeg rede for metodevalg og metodisk fremgangsmåte. Jeg klargjør det vitenskapsteoretiske utgangspunktet og den forståelseshorisonten jeg gikk inn i forskningen med, før jeg presenterer valg av metode. Jeg beskriver hvordan jeg har gått frem i

intervjuforberedelsene og den praktiske gjennomføringen av intervjuene med informantene, samt hvordan empirien har blitt gjenstand for analyse. Deretter avslutter jeg med å redegjøre for de metodologiske og etiske kravene til et forskningsprosjekt.

I kapittel 6 presenteres funnene i det empiriske materialet. Her har jeg lagt vekt på å få frem informantenes egne synspunkter, erfaringer og opplevelser. Det vil si hvordan ulike forhold påvirker dem i beslutningsprosessen og hvordan forholdene har betydning for handlingsvalget som gjøres.

I kapittel 7 drøftes funnene ut fra presentert teori og oppsatte forskningsspørsmål. Jeg vil også i dette kapittelet omtale oppgavens begrensninger, komme med et kritisk blikk på min egen forskning, samt komme med forslag til videre forskning.

Kapittel 8 er det avsluttende kapittelet, og her vil jeg komme med en kort oppsummering og en konklusjon på oppgavens problemstilling.

2.0 BAKGRUNN

Karakteristisk for de nordiske, sosialdemokratiske velferdsregimer er at staten gjennom en aktiv arbeidsmarkedspolitikk har en forpliktelse til sysselsetting av borgerne og at borgerne har rett og plikt til arbeid (Esping-Andersen, 1990; Stjernø og Øverbye, 2012). I slike regimer blir lønnsarbeid et grunnleggende virkemiddel for å oppfylle velferdspolitiske mål, og arbeidsdeltakelse symboliserer integrasjon i samfunnet i vid forstand. Dette er konsekvenser av arbeidslinja i norsk velferdspolitik.

Det er mange begrunnelser for den sterke vektleggingen av at folk skal arbeide. Det er begrunnelser knyttet til fellesskapets behov og til enkeltmenneskets behov (Stjernø og Øverbye, 2012). En forutsetning for at velferdsstaten kan være så omfattende og ambisiøs som i Norge, er at så mange som overhodet mulig bidrar til fellesskapet. Staten trenger inntekter, gjennom skatter og avgifter, for å løse velferdsutfordringene vi står overfor. Jo flere som er i arbeid, desto mer inntekter. De individuelle begrunnelsene for at arbeid er et så sentralt mål i velferdspolitikken, er gjerne knyttet til at det å jobbe er meningsfullt på mange måter. Det gir inntekt og mulighet til å forsørge seg selv. Det å ha en jobb betyr også for mange å være en del av et fellesskap, ha et sted å gå til, et sted man er ventet og ønsket. Videre kan arbeid og arbeidssted være en arena for utvikling, læring og selvrealisering (Ellingsen m.fl., 2015).

«Insentiver» og «kontrakter» er blitt sentrale begreper i dagens diskurser om sosialpolitikk over hele den vestlige verden. I Norge får man et godt innblikk i dette ved å lese velferdsmeldingen *Arbeid, velferd og inkludering* fra 2006. Utgangspunktet for meldingen er den nye arbeidslinja som ble introdusert på nittitallet i *Attføringsmeldingen* (St.meld nr.39 (1991.1992)) og i *Velferdsmeldingen* (St.meld nr.35 (1994-1995)). På den tiden snakket og skrev man riktig nok ikke så mye om insentiver og velferdskontrakter; man snakket og skrev mer om «rett og plikt». Det sosialpolitiske målet er imidlertid det samme, nemlig å realisere «den nye arbeidslinja». I velferdsmeldingen fra 1995 skal virkemidler og velferdsordninger «*utformes og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle*» (St.meld. nr 35 (1994-1995): 89). På det samfunnsmessige plan uttrykkes arbeidslinja i en aktiv arbeidsmarkedspolitikk, mens den for individet presenteres som muligheter og begrensinger, rett og plikt (Kildal; Stjernø og Øverbye, 2012).

Deltakelse i arbeidslivet er på politisk nivå holdt fram som den viktigste betingelsen for å sikre velferden for den enkelte og samfunnet som helhet. Å delta i arbeidslivet har stor betydning for de fleste mennesker. Arbeid innebærer sosial inkludering, bedre økonomi og livskvalitet. Et inkluderende arbeidsliv med plass for alle er en uttalt visjon, på tvers av politiske partier. Det innebærer at også personer som av ulike grunner har problemer med å få innpass i arbeidsmarkedet på ordinær måte, skal kunne få seg en egnet jobb.

I stortingsmelding *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet* (2015 – 2016) er det formulert slik: «*Arbeidskraften er samfunnets viktigste ressurs, og det er derfor behov for en aktiv arbeids- og velferdspolitik med sikte på at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet (...) Vi skal ha et arbeidsliv med plass til alle*» (Meld. St. 33 (2015-2016:5)). Og videre: «*Arbeids- og velferdspolitikken skal legge til rette for at personer som har problemer med å få innpass i arbeidsmarkedet kan få en egnet jobb, og motvirke at personer i yrkesaktiv alder faller ut av arbeidslivet*» (ibid).

Inkludering, slik det beskrives i denne stortingsmeldingen, innebærer altså både å beholde arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet, og å ta inn personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Arbeid til alle innebærer inkludering også av personer som står utenfor arbeidsmarkedet på grunn av helse, funksjonsnedsettelse eller språk (Stjernø og Øverbye, 2012).

2.1 Arbeidsinkludering og arbeidslinja

Arbeidsinkludering handler om å utvikle tiltak og kompetanse for å bidra til at personer med nedsatt arbeidsevne skal kunne forsørge seg selv. Det innebærer også og at flere av de som ikke har vært inne på arbeidsmarkedet eller som har falt ut, igjen skal kunne komme inn på arbeidsmarkedet (Innstilling «Enhet for arbeidsinkludering», 2014). Arbeidsinkludering dreier seg altså om å gjøre det mulig for mennesker med helsebelastninger, funksjonsnedsettelse og sosiale utfordringer – og også andre målgrupper - å delta i det ordinære arbeidslivet. Det skal være mulig å få utnytte sine evner og følge sine interesser selv om man ikke har full arbeidskapasitet.

I Norge kan innføringen av arbeidslinja og avtalene om inkluderende arbeidsliv ses på som eksempler på strategier og virkemidler for å redusere veksten i velferdsytelser samtidig som man bevarer ordningene og tilbudet (Ellingsen m.fl., 2015).

Arbeidslinja har vært en rådende ide på det sosialpolitiske feltet i Norge i flere tiår, og under vekslende regjeringer. Den har vært forsøkt gjennomført med ulike virkemidler, men med samme målsetting, nemlig at det skal lønne seg å være i lønnet arbeid fremfor å motta passive ytelser fra staten. Arbeidslinja bærer i en tro på at det å jobbe innebærer aktivitet, fellesskap og stabilitet, mens arbeidsledighet forbindes med passivitet, ensomhet og usikkerhet. Arbeidet har i stor grad også fått en meningsskapende dimensjon, fordi ulike sosiale behov og funksjoner dekkes av arbeidsplassen. Status som arbeidstaker er også en viktig del av det å være «et helt menneske». Det er blant annet gjennom arbeid vi danner og utvider våre nettverk, får utviklingsmuligheter og knytter oss til en identitet (Wangen, 2008).

2.2. Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er en avtale mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og staten. Den ble første gang inngått i 2001 og er fornyet til å gjelde ut 2018 (Jensen og Nergaard, 2017).

IA-avtalen er en intensjonsavtale for å bidra til at arbeidslivet blir mer inkluderende. Avtalens overordnede mål er å styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen av 04.03.14). Videre er det utarbeidet tre delmål. Første delmål er reduksjon i sykefraværet med 20 prosent. Andre delmål er å hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Det tredje og siste delmålet er at yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder, det vil si å øke den reelle pensjonsalderen (ibid).

Avtalen fra 2014 vektlegger i større grad enn tidligere det systematiske forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene, samt innsatsen for personer med nedsatt funksjonsevne (www.regjeringen.no/ia).

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for et inkluderende arbeidsliv. Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet hvor tillitsvalgte, arbeidstakere og arbeidsgivere har satt seg felles mål, og hvor myndighetene bidrar med støttende tiltak (IA-avtalen, 2014). Samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv er et viktig virkemiddel for å oppnå overordnede mål i arbeids- og sosialpolitikken (ibid). Virksomheter som inngår en slik samarbeidsavtale er forpliktet til å arbeide systematisk for å oppnå delmålene ovenfor. Myndighetene på sin side er forpliktet til å bistå IA-bedriftene med virkemiddel både av økonomisk og administrativ karakter. Nav bistår IA- bedriftene gjennom sine arbeidslivssentre. Nav Arbeidslivssenter finnes i alle fylker og er et ressurs- og kompetansesenter for et inkluderende arbeidsliv. Virksomheter som har inngått en IA-avtale, får en egen kontaktperson i arbeidslivssenteret (www.nav.no). Samarbeidsavtalen bygger på Intensjonsavtalen og forklarer ansvars- og oppgavefordelingen mellom Nav og IA- virksomheten. En av hovedoppgavene til Nav sine arbeidslivssentre er å tilby virksomheter veiledning, rådgivning og bistand i IA-arbeidet (Midsundstad, 2015).

Ett av delmålene i IA-avtalen har vært økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Evalueringer har imidlertid vist at dette delmålet er det som i minst grad er fulgt opp på virksomhetsnivå. Ute i virksomhetene har det først og fremst vært engasjement for delmålet om å redusere sykefraværet (Ose m.fl., 2013; Svalund & Hansen, 2013).

Inkludering av utsatte grupper er et viktig aspekt ved virksomhetens sosiale ansvar. Selv om inkludering er satt høyt på dagsorden, ser det likevel fortsatt ut til at virksomheters sosiale ansvar først og fremst gjør seg gjeldende med tanke på å unngå fravær og frafall, det vil si arbeidsfastholdelse for egne ansatte (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

2.3 Nedsatt funksjonsevne og psykiske helseutfordringer

Da jeg har valgt å avgrense meg til å se på delmål 2 i IA-avtalen - "hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne" - er det nødvendig å definere hva som menes med nedsatt funksjonsevne. Bråthen og Svalund (2015:15) skriver: *«Forståelsen som ligger til grunn for hvem som inngår i gruppen «personer med nedsatt funksjonsevne», innebærer at personer med nedsatt funksjonsevne skal ha «tap av, skade på eller avvik i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner».»*

I Svalund og Hansen (2013) har de lagt følgende definisjon til grunn: *«En person som har nedsatt fysisk eller psykisk funksjonsevne av mer varig karakter som kan medføre begrensinger i det daglige liv. Det kan for eksempel være sterkt nedsatt syn eller hørsel-, lese- og skrivevansker, bevegelsehemning, psykiske lidelser eller annet.»*

Schafft (2007) skriver i sin artikkel at det imidlertid er vanskelig å gi begrepet «nedsatt funksjonsevne» en entydig definisjon fordi det må forstås i et samspill mellom individ og omgivelser. Det som er redusert funksjonsevne i en gitt situasjon, trenger ikke være det i en annen situasjon. Det er heller ikke alle fysiske eller psykiske plager eller handicap som er av en slik karakter at de reduserer en persons «funksjonsevne» i jobb.

Jeg vil derfor presisere at jeg i denne undersøkelsen fokuserer på personer med redusert funksjonsevne som skyldes psykiske lidelser, og som av den grunn har vansker med å få en ordinær ansettelse. Denne avgrensingen nødvendiggjør også en definisjon av psykiske lidelser:

«Psykiske lidelser omfatter alt fra lettere til moderate symptomer på angst- og depresjonslidelse, til omfattende og alvorlige tilstander som for eksempel schizofreni. Psykiske helseproblemer rammer mange og inkluderer både plager eller vansker som ikke alltid tilfredsstillende kriteriene for en diagnose. Psykiske lidelser er diagnostisert etter internasjonale klassifikasjonssystemer» (Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse, 2013-2016 :13).

I denne oppgaven velger jeg å legge til grunn følgende definisjon av psykiske lidelser: *«fellesbetegnelse for plager og symptomer som påvirker tanker, følelser, atferd, væremåte og omgang med andre uavhengig av diagnose»* (Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse, 2013-2016 :9).

Til tross for at flertallet av mennesker med moderate til alvorlige psykiske lidelser ønsker å jobbe, er som tidligere nevnt arbeidsdeltakelsen i denne gruppen lav sett i forhold til den generelt høye sysselsettingsraten i Norge. Individuell jobbstøtte – på engelsk *Individual Placement and Support* (IPS) - er en oppfølgingsmetodikk som i internasjonale studier har vist god effekt på arbeidsdeltakelse. Metodikken omfatter tett individuell oppfølging, integrering av helse- og arbeidsrehabilitering og bruk av vanlige arbeidsplasser som treningsarena. Det eneste inntakskriteriet er at brukeren har et ønske om å jobbe.

Utgangspunktet er at alle som ønsker det, skal kunne delta i arbeidslivet. Skal dette være

realiserbart, er man imidlertid helt avhengig av at arbeidsgivere er villig til å inkludere og ansette arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.

2.4 Supported Employment (SE)

Generelt kan tiltak med fokus på å øke arbeidsdeltakelse for mennesker med nedsatt funksjonsevne kategoriseres i to tilnæringer: «*Train and place*» eller «*place and train*». Tiltak utformet etter førstnevnte modell inkluderer ofte en periode med arbeidstrening, for eksempel i skjermet virksomhet eller annet arbeidsforberedende tiltak, før brukeren introduseres for deltakelse i ordinært arbeidsliv. Denne tilnærmingen har frem til senere tid vært mest brukt i Norge for å øke arbeidsdeltakelse blant mennesker med alvorlige psykiske lidelser. Tiltak etter «*place and train*» skiller seg fra tradisjonell tilnærming ved umiddelbart å introdusere brukeren for det ordinære arbeidsmarkedet, parallelt med at det gis individuell støtte (Uni Helse og Uni Rokkansenteret, 2016). Det som er felles for de noe ulike retningene innen Supported Employment tilbud, er vektleggingen av «*place-train*», i motsetning til «*train-place*».

Metoden Supported Employment (SE) bygger på en individuell tilnærming og følger en femtrinnsprosess basert på prinsippet «*place-train-maintain*».

Det første trinnet er *Innledende kontakt og samarbeidsavtale*. Her skal personen få all tilgjengelig informasjon på en hensiktsmessig måte, og man skal sikre at personen blir i stand til å kunne ta et informert valg om hvorvidt hun eller han ønsker å benytte seg av SE.

Det andre trinnet er *Yrkeskartlegging og karriereplanlegging*. På dette trinnet jobber en med å bistå arbeidssøker til å identifisere sine ferdigheter, kompetanse og jobbpreferanser. Trinn tre i prosessen er *Finne en passende jobb*. Her søkes det etter riktig jobb. Prosessen går ut på å finne samsvar mellom arbeidsgivers rekrutteringsbehov og arbeidssøkerens ferdigheter, kompetanse og behov for bistand, altså å etablere en jobbmatch. Fjerde trinn er *Samarbeid med arbeidsgivere*. Her jobber en med arbeidsgivere og arbeidssøkere for å diskutere områder som ansettelsesvilkår, nødvendige ferdigheter for stillingen, arbeidsmiljø, arbeidstid, nødvendig ekstern bistand til arbeidsforholdet osv. Det femte og siste trinnet i SE-prosessen er *Opplæring og trening på / og eller utenom arbeidsplassen*. Nivået, omfanget og i hvilken form denne bistanden gis, vil avhenge av individuelle behov og arbeidsforholdets behov (European Union of Supported Employment, 2010).

Man ser at både trinn tre, trinn fire og trinn fem i SE-prosessen omfatter samarbeid med arbeidsgivere.

2.5 Individual Placement and support (IPS)

Individual Placement and Support (IPS) er som nevnt innledningsvis en metode innenfor SE. Det er en relativt ny og systematisk oppfølgingsmetodikk som har fokus på å øke arbeidsdeltakelse i ordinært, lønnet arbeid for mennesker med moderate til alvorlige psykiske lidelser. IPS er en forpliktende samarbeidsmodell mellom Nav, spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten (Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse, 2013-2016). Sentralt for denne metodikken er altså bruken av ordinære arbeidsplasser som treningsarena, integrering av tjenester innen helse- og arbeidsrehabilitering, og tett individuell oppfølging av både arbeidsgiver og arbeidstaker.

IPS-versjonen av SE skiller seg mest tydelig fra mer tradisjonell SE ved at jobbspesialiststøtten, jobbsøkingen og arbeidsdeltakelsen inngår som en integrert del av behandlingen, noe som i praksis innebærer at jobbspesialisten er en del av behandlingsteamet (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

Oppfølgingen fra jobbspesialist rettes mot arbeidsgiveren, arbeidsplassen og arbeidssøkeren. Jobbspesialisten gir altså målrettet oppfølging som skal øke mulighetene for arbeidsdeltakelse for arbeidssøkere som ellers ikke klarer å skaffe seg eller beholde jobb på egen hånd. Sånn sett er jobbspesialisten primært en ekspertisefunksjon for utvikling av arbeidsrelasjoner der mennesker med ulike bistandsbehov inngår (Frøyland og Spjelkavik, 2014). Dette sammenfaller godt med den internasjonale sosialarbeiderorganisasjonen IFSW sin forståelse av sosialt arbeid: «*Sosialt arbeid handler om å se og handle med utgangspunkt i menneskets interaksjon med sine omgivelser, innenfor en gitt kontekst*» (Langeng og Stene i Hernes, Heum og Haavorsen 2010:273). I sosialt arbeid utgjør relasjoner både et hovedperspektiv, der den enkelte analyseres og forstås gjennom sine relasjoner til omgivelsene, og en hovedmetode der sosialarbeideren arbeider gjennom relasjoner for å få til gode endringsprosesser. Ut fra dette ser vi at jobbspesialisten har flere sosialfaglige elementer i sin jobbing. Endring som er en av hjørnesteinene i sosialt arbeid (Langeng og Stene i Hernes, Heum og Haavorsen 2010), må ikke nødvendigvis bare foregå på individnivå, men også på omgivelses og samfunnsnivå. Å bistå en arbeidsgiver med arbeidstakers tilpasning i arbeidslivet er et eksempel på endringsarbeid på omgivelsesnivå.

2.6 Min forskerposisjon til tema

Bakgrunn for valg av tema og problemstilling springer ut av min interesse for og kjennskap til temaet. Jeg er utdannet sosionom og har mangeårig arbeidserfaring med oppfølging av arbeidssøkere ut i arbeidsrettet aktivitet og ansettelse på ordinære arbeidsplasser. I 16 år har jeg jobbet i ulike stillinger innen velferdsforvaltningen med arbeid og kvalifisering av brukere som har stått utenfor arbeidslivet og hatt vansker med å få innpass på grunn av ulike helsemessige og sosiale utfordringer. Jeg har jobbet i forskjellige prosjekt som har satset på ulike grupper innen arbeid og kvalifisering: langtidsmottakere av sosialhjelp, ungdom, psykisk syke med flere. I arbeidet mitt har jeg samarbeidet mye både med hjelpeapparatet og arbeidsgivere. Gjennom arbeidet har jeg fått god kjennskap til og bruk av virkemiddel gjennom Nav, slik som arbeidstrening, mentor, lønnstilskudd, inkluderingstilskudd med flere. Jeg har også selv jobbet som jobbspesialist etter metoden Supported Employment (SE) de siste tre årene i prosjektet «Kjerneoppgaver ved Nav kontor». Min kjennskap til feltet og for forståelse har påvirket utformingen av intervjuguiden, og jeg håper det har bidratt til at jeg har kunnet stille gode relevante, men likevel åpne spørsmål til informantene og sette resultatene inn i relevante sammenhenger.

3.0 TIDLIGERE FORSKNING OG EMPIRI

I dette kapittelet vil jeg se på tidligere forskning som jeg ser som relevant for min problemstilling innenfor feltet arbeidsinkludering med utgangspunkt i arbeidsgiverperspektivet, og modellen jeg presenterte innledningsvis hvor arbeidsgiver er i sentrum.

3.1 Virksomheters sosiale ansvar

Amerikansk forskning om arbeidsgiveres holdninger, virksomhetskultur og organisasjonsteori har preget begrepet «Corporate Social Responsibility» (CSR). Den nordiske varianten av dette begrepet er «virksomheters sosiale ansvar» (VSA). Kjernen i begrepet er «*at virksomheter tar et ansvar utover det rent kortsiktige bedriftsøkonomiske, uten at dette trenger å være ulønnsomt, verken på kort eller lang sikt*» (Midtsundstad, 2008:19). Et aspekt ved virksomheters sosiale ansvar er inkludering av utsatte grupper.

Ideen om virksomheters sosiale ansvar i Norge har, som tidligere nevnt, blitt aktualisert gjennom IA-avtalens fokus på arbeidsgivers rolle for å hindre ekskludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet (Midtsundstad, 2005). Norsk forskning på virksomheters sosiale ansvar har dreid seg mye om IA-avtalen og oppnåelsen av avtalens ulike delmål.

Økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne har vært ett av delmålene i IA-avtalen helt siden den første avtalen mellom regjeringen og partene i arbeidslivet ble inngått i 2001. Evalueringer viser likevel at det er dette delmålet som i lavest grad er fulgt opp på virksomhetsnivå (Svalund og Hansen, 2013).

I en rapport av Drøpping og Midtsundstad (2003) kommer det frem at rekruttering og fastholdelse av medarbeidere med redusert funksjonsevne (delmål 2) oftest finner sted i bedrifter som inngikk IA-avtale tidlig, og at sannsynligheten for dette er større jo lenger bedriften har hatt IA-avtale.

I tillegg til forskning som evaluerer IA-avtalen og de ulike delmålene, er det også gjennomført undersøkelser som tar for seg holdninger til og motivasjon for sosialt ansvar blant norske virksomheter. I en større virksomhetsundersøkelse gjennomført i 2005 (Midtsundstad, 2008), basert på intervjuer med daglig leder i et representativt utvalg norske virksomheter i offentlig og privat sektor, viser resultatene at flertall av virksomhetene mener at de til en viss grad tar et større sosialt ansvar for å bidra til et mer inkluderende arbeidsliv. Imidlertid gjelder dette først og fremst egne ansatte. Dessuten forventer mange samtidig at myndighetene skal bære deler av kostandene (Midtsundstad, 2008). Undersøkelsen antyder at norske virksomheter anser sitt sosiale ansvar først og fremst som utvikling, forebygging og til dels fastholdelse av egne ansatte (ibid).

Lignende funn kommer til uttrykk i notatet «Inkluderende arbeidsliv – inkluderende arbeidsgivere?». Her presenterer Drøpping (2004) en casestudie av hvordan et utvalg arbeidsgivere oppfatter sitt sosiale ansvar relatert til IA-avtalen. Her kommer det blant annet frem at virksomhetene i utvalget som besto av fire forskjellige bedrifter, langt på vei er villig til å påta seg et sosialt ansvar for sine ansatte, men at denne viljen i stor grad er betinget av at de får en eller annen form for kompensasjon for dette ansvaret. De sikter først og fremst til økonomiske virkemidler som kan kompensere for deres opplevelse av økt risiko knyttet til å fastholde eller rekruttere arbeidskraft med nedsatt funksjonsevne (Drøpping, 2004).

Undersøkelsen viser også at de arbeidsgiverne som er mest villig til å integrere personer med nedsatt funksjonsevne, er de som allerede har erfaring med dette.

3.2 Arbeidsgiver i møte med Nav og IPS

Som nevnt innledningsvis ser det ut til at forskning på inkludering i arbeidslivet har fokusert mest på arbeidssøkerens og hjelpeapparatets roller og erfaringer, mens arbeidsgiverne i mindre grad har blitt hørt (Schafft, 2007). Noe av forskningen som foreligger på området, er

undersøkelsen til Schafft og Spjelkavik (2014), hvor de gjennomførte en kvalitativ eksplorerende casestudie i seks virksomheter som hadde tatt inn arbeidssøkere med behov for bistand fra støtteapparatet. Hensikten var å undersøke hvilke erfaringer arbeidsgiverne hadde med inkluderingsprosessen, og hva de trengte fra støtteapparatet for at inkluderingen skulle lykkes (Schafft og Spjelkavik, 2014).

Hovedinntrykket i undersøkelsen var at disse arbeidsgiverne hadde et sterkt sosialt engasjement. Det kom frem at dersom disse virksomhetene skal ta imot arbeidssøkere med bistandsbehov, er følgende vilkår viktig: *« En god jobbmatch mellom arbeidssøker og arbeidsplass / arbeidsoppgaver. At arbeidssøker og oppfølger / veileder er innforstått med hva arbeidet på den aktuelle arbeidsplassen går ut på. At arbeidssøker viser interesse for den aktuelle arbeidsplassen og de aktuelle arbeidsoppgavene. Tydelighet mellom involverte parter om hva som er hensikten med en arbeidsutprøvningsfase, og tydelig ansvarsfordeling mellom involverte parter om hvem som har ansvar for oppfølgingen og hvordan den skal foregå»* (Schafft og Spjelkavik, 2014:6).

Individual Placement and Support (IPS) er den varianten av Supported Employment som er mest utførlig beskrevet og testet. Den er også kjent som evidensbasert Supported Employment, fordi en rekke internasjonale studier er blitt gjennomført etter strenge vitenskapelige kriterier i form av randomiserte kontrollerte studier. Det er en standardisert og evidensbasert tilnærming som i utlandet har vist svært lovende resultater når det gjelder å gjøre det ordinære arbeidslivet mer tilgjengelig for personer med psykiske lidelser gjennom å integrere tjenester knyttet til arbeid og helse (Drage, Bond & Becker, 2012).

Arbeidsgiverkontakt og viktigheten av å ta arbeidsgiverens innspill på alvor, er et sentralt prinsipp innen IPS.

En kartlegging av Supported Employment i Europa (Frøyland og Spjelkavik, 2014) viser at jobbspesialisten spiller en avgjørende rolle for arbeidsgiver i inkluderingsarbeidet.

I alle eksemplene på «god praksis» møter jobbspesialister arbeidsgivernes forventninger og koordinerer ulike ordninger som er nyttig både for arbeidsgiveren og arbeidstakeren. En rekke studier av denne type inkluderingsforløp i arbeidslivet har vist at jobbspesialisten har en nøkkelrolle. Jobbspesialistens viktigste funksjoner ser ut til å være tett individuell oppfølging, jobbmatch, proaktiv dialog med arbeidsgivere, jobbutvikling, jobbfastholdelse, kunnskap om

og tilgang til annen tilgjengelig støtte i støttesystemet og aktiv involvering av relevante deler av støtteapparatet (Spjelkavik, 2011; Frøyland og Spjelkavik, 2014).

Supported Employment vektlegger dyktige jobbspesialister som har ansvaret for oppfølging av arbeidsgiver og arbeidssøker. Spjelkavik (2011) fant at nordiske arbeidsgivere som samarbeidet med ulike arrangører av Supported Employment fremhevet nettopp viktigheten av en kvalitativ god oppfølging fra en slik fast kontaktperson som jobbspesialisten er.

3.3 Arbeidsgivere i møte med arbeidstaker / individ

Angelika Schafft skriver i sin artikkel «Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter, vi må forstå arbeidsgivers grunner» (2007), at det i Norge i liten grad er forsket på hvilke faktorer på arbeidsplassen som kan hindre eller fremme muligheten arbeidssøkere med psykiske lidelser har for å få jobb, dette til tross for at IA-avtalen har satt temaet på dagsordenen. Det fremheves imidlertid at det internasjonalt er gjort en del forskning med relevans for dette temaet, og at den internasjonale litteraturen (Cimera, 2002), dokumenterer ulike barrierer og hindringer for mennesker med psykiske lidelser som vil inn i arbeidslivet. Flere har konstatert at det er arbeidsgiverne som utgjør flaskehalsen. De er usikre på og bekymret for arbeidsevnen og oppfølgingsbehovet hos personer med psykiske helseproblemer (Ose m.fl., 2008; Bjaarstad m.fl., 2014).

Arbeidsgivers stereotype oppfatninger av psykiske lidelser og problemer, samt usikkerhet rundt hva diagnoser innebærer med hensyn til arbeidsevne og oppfølgingsbehov, antas altså å spille en rolle (Ose m.fl., 2008). Det samme kan gjelde frykten for ekstra kostnader, produksjonstap og for å bli sittende med ansvaret (Peck & Kirkbride, 2001; Schafft, 2008).

Skepsisen er ikke nødvendigvis basert på egne erfaringer, men den kan være et uttrykk for fordommer og uvitenhet: I en dansk undersøkelse som handlet om «det rummelige arbeidsmarked» kom det frem at lederens holdninger til å ansette nye medarbeidere med redusert arbeidsevne, er betydelig mer negativ enn deres holdninger til å legge til rette for allerede ansatt arbeidskraft (fastholdelse) (Rosdahl og Uldall-Poulsen, 2003).

Arbeidsgivere som har ansatt personer med psykiske helseproblemer, er imidlertid mer positive til slike ansettelser enn de som ikke har erfaring med noe slikt fra før (Schafft, 2007). Dette kan tyde på at det å ha kunnskap om, og erfaring med ansatte med nedsatt funksjonsevne, er med på å redusere negative holdninger eller opplevelsen av risiko, noe som

igjen kan ha en betydning når det gjelder å velge å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne.

Schafft (2007) fremhever riktignok at det finnes kartlegginger av arbeidsgivers holdninger ovenfor personer med psykiske lidelser, men at holdninger ikke nødvendigvis vil gjenspeile hvilke grunner arbeidsgiveren faktisk kan ha til å ansette / ikke ansette personer med nedsatt funksjonsevne (ibid). Til det trenger man også kunnskap basert på arbeidsgivernes konkrete erfaringer med å ta inn personer med funksjonshemninger eller lidelser, og denne forskningen finnes det foreløpig lite av (Schafft og Spjelkavik, 2014).

Schafft (2007) konkluderer i sin artikkel med at virkemidlene som skal bidra til at flere mennesker med psykiske lidelser kommer i jobb, må basere seg på kunnskap om både arbeidssøkerens og arbeidsgiverens situasjon og bistandsbehov. I tillegg trenger vi mer kunnskap om rasjonaliteten bak arbeidsgivers valg (Schafft, 2007).

Arbeidsgivers fordommer, usikkerhet og manglende kunnskap om hva psykiske lidelser hos en ansatt innebærer, kan fortone seg som en hindring for ansettelse. Det er likevel ikke sagt at dette må være hovedårsaken til at så få mennesker med psykiske lidelser i dag får en jobb. Det kan like gjerne være blant annet svakheter i støtteapparatet som skal hjelpe personer med psykiske lidelser (Schafft, 2008).

Falkum (2012) utførte en kvalitativ intervjuundersøkelse av 20 arbeidsgivere, og den avdekket blant annet flere av arbeidsgivernes risikovurderinger ved inkludering av folk med nedsatt funksjonsevne. Risikoen forbindes først og fremst med fare for å svekke virksomhetens evne til å gjennomføre produksjonsoppgavene. Usikkerheten rundt arbeidssøkerens evne og mulighet til å utføre oppgavene og til å være stabil i jobben, bidro til at arbeidsgiverne opplevde en større økonomisk risiko ved ansettelsen. Det vil si at arbeidsgiverne opplevde å måtte ta høyde for et tap som *kunne* bli større enn ved ansettelse av andre personer (Falkum, 2012).

4.0 TEORETISK RAMMEVERK

I dette kapitlet vil jeg gjennomgå de viktigste teoriområdene som denne oppgaven drar veksler på. Og for å favne alle nivåene i modellen for arbeidsinkludering i et arbeidsgiverperspektiv som jeg satte opp innledningsvis (figur 1), samt å belyse min valgte problemstilling og valgte forskningsspørsmål, velger jeg i dette teorikapitlet først å ta for meg virksomhetens sosiale ansvar. Deretter vil jeg med bakgrunn i modellen se på hvordan

arbeidsgiver samhandler med Nav og IPS, hvilke faktorer som her virker inn på arbeidsgivers beslutninger ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. På bakgrunn av at virksomhetene i denne undersøkelsen har rekruttert personer med psykiske lidelser fra IPS prosjektet, som jobber etter metoden Supported Employment (SE), vil jeg også redegjøre for hvordan SE kommer til anvendelse i et arbeidsgiverperspektiv. Avslutningsvis i kapitlet vil jeg se på arbeidsgivers møte med arbeidstaker/individet. Da det antas at arbeidsgiver i møte med arbeidstaker foretar en rasjonell beslutning ved vurderinger ved ansettelse, har jeg her valgt å se på rasjonalitet og risikovurdering.

4.1 Virksomheters sosiale ansvar

Midtsundstad (2015) skriver i sin avhandling at IA- avtalen kan leses som en henstilling fra myndighetene til arbeidslivets parter om å påta seg et større ansvar på områder som i Norge tradisjonelt har vært ansett å tilhøre staten, eller myndighetene. Bakgrunnen for avtalen er et ønske om at partene i arbeidslivet, særlig arbeidsgiverne skal ta mer ansvar for å bidra til redusert tilstrømming til de offentlig finansierte inntektssikringsordningene. Man ønsker med andre ord at virksomhetene i større grad skal ta i bruk arbeidskraften og restarbeidsevnen til grupper som står i fare for å støtes ut, eller som allerede står utenfor arbeidslivet, og som dermed alternativt må forsørges av det offentlige. Forutsetningene for IA- avtalen er med andre ord at virksomheter frivillig skal ta hensyn til de samfunnsøkonomiske virkningene av sine handlinger, og sette i verk konkrete tiltak på virksomhetsnivå.

Å utøve sosialt ansvar er en del av virksomhetens samfunnsansvar. Dette samfunnsansvaret er selvpålagt og bestemmes i stor grad av virksomhetene selv. Det sosiale ansvaret bygger på verdier forankret i vår samfunnsstruktur og modell for arbeid og velferd. Virksomheter er en viktig del av denne samfunnsstrukturen (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

Virksomheters sosiale ansvar handler om deres ansvar for arbeidsmarkeds- og sosialpolitikk og egen arbeidskraft i et bredt perspektiv. I Norge er virksomheters sosiale ansvar definert gjennom trepartsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA). Der er ett av delmålene inkludering av grupper som har problemer med å få innpass i arbeidslivet, ikke bare personer med nedsatt funksjonsevne (Schafft og Spjelkavik, 2014). På bakgrunn av dette handler altså en del av virksomheters sosiale ansvar om å øke sysselsettingen av utsatte grupper på arbeidsmarkedet.

Det finnes mange ulike teorier om hva samfunnsansvar er, og hvordan det må forstås. Ihlen (2011) skiller mellom teorier som vektlegger en snever definisjon av samfunnsansvar (kun

profitt), teorier som betrakter samfunnsansvar som en ren manipulasjon, og teoriretninger som i større eller mindre grad legger vekt på potensialet som ligger i samfunnsansvar. Til sistnevnte gruppe hører de instrumentelle teoriene som ser samfunnsansvar som et godt middel for profittmaksimering, teorier som mener samfunnsansvar kan bidra til at sosiale krav integreres i bedriftene, og teorier som vektlegger hvordan næringslivet har en moralsk plikt til å forbedre samfunnet (Midtsundstad, 2015). På bakgrunn av mitt valgte tema og problemstilling er det de instrumentelle teoriene for samfunnsansvar jeg vil komme nærmere inn på videre i oppgaven.

I dette perspektivet betraktes samfunnsansvar som noe som lønner seg, og det kan være strategisk begrunnet av virksomheter. Det legges da vekt på at det kan bedre bedriftens omdømme, tiltrekke kunder, arbeidstakere og investorer, samt øke de ansattes identifikasjon med bedriften (Midtsundstad, 2015). Den instrumentelle tilnærmingen til samfunnsansvar er koblet til den såkalte interesseteorien, eller «stakeholder theory» (Freeman, 1984; Midtsundstad, 2015). Ifølge Freeman er virksomhetens interessenter alle som kan påvirke eller bli påvirket av virksomhetens måloppnåelse, slik som kunder, ansatte, leverandører, lokalsamfunn, politikere eller eiere. Ledelsens oppgave er å sørge for tilstrekkelig støtte fra disse interessentene, og balansere og maksimere den over tid.

Det finnes mange ulike versjoner av interesseteorien, men det som uansett står igjen som et viktig bidrag, er at man påpeker betydningen av selskapets relasjon til omgivelsene (Ihlen, 2011; Midtsundstad, 2015). Dette er særlig viktig i norsk sammenheng, hvor politikk og næringsliv gjerne er tettere sammenvevd enn i mange andre land, og trepartssamarbeidet spiller en vesentlig rolle (ibid).

Videre har man de pliktetiske teoriene. Pliktetikken tar utgangspunkt i Kants kategoriske imperativ om at mennesker må betraktes som selvstendige mål og aldri som midler. Sistnevnte er særlig viktig i tilknytning til drøftingen av sosialt ansvar for arbeidskraften. For pliktetikerne er motivet viktigere enn handlingen. Pliktetikk kan også ses som en moralsk forståelse av sosialt ansvar (Midtsundstad, 2015). Arbeidsgivere ønsker da aktivt å integrere mennesker som har problemer med å få en plass i arbeidslivet, og kan gjøre dette ut fra normative begrunnelser og ønsker om å vise omsorg. Det dreier seg om arbeidsgivere som ikke bare tar et «internt» sosialt ansvar for egne medarbeidere, men som utvider grensene og tar et «eksternt» sosialt ansvar utover egen virksomhet, for eksempel ved å integrere personer med nedsatt funksjonsevne (Andreassen og Bergene, 2011).

Ut fra ovennevnte teoretiske perspektiver på hva samfunnsansvar er, og hvordan det kan forstås, viser og drøfter Andreassen og Bergene (2011) i studie sitt hvordan arbeidsgiverne kan deles inn i ulike kategorier ut fra måten de tolker og praktiserer det sosiale ansvaret (inkluderingsansvaret) på.

Arbeidsmiljøloven forplikter arbeidsgiverne til å tilrettelegge for arbeidstakere med helseproblemer og funksjonsnedsettelse. Regelverket gir arbeidstakere og arbeidsgivere plikter i håndteringen av sykefravær. Andreassen og Bergene (2011) kaller dette forpliktelsesbasert sosialt ansvar. Arbeidsgivere som strekker seg utover sine forpliktelser i avtaler og regler, gjerne til ytre samfunnsforhold, har ifølge Andreassen og Bergene en moralsk forståelse av sosialt ansvar.

Strategisk forståelse er den siste kategorien deres. Den kjennetegner arbeidsgivere som inkluderer og tilrettelegger for å beholde medarbeidere som det er vanskelig å erstatte, altså inkludering ut fra nytte for bedriften. Strategisk begrunnelse for sosialt ansvar kan også være knyttet til bedriftens omdømme hos kunder eller potensielle arbeidstakere. Videre kan det å tilby for eksempel arbeidstrening via Nav til personer som har problemer med å komme inn i arbeidsmarkedet, også være et strategisk valg. Det gir en mulighet til å prøve ut potensielle medarbeidere som eventuelt kan ansettes i etterkant (Andreassen og Bergene, 2011; Falkum, 2012; Frøyland og Spjelkavik, 2014). De forskjellige formene eller motivene for sosial ansvarlighet som er nevnt ovenfor, kan eksistere parallelt.

Det å ta ansvar for de ansatte og arbeidsmiljøet og ha et samfunnsmessig engasjement for utsatte grupper, kan utgjøre en positiv «god grunn» til å ansette arbeidssøkere med funksjonshemninger eller lidelser. Det finnes ulike ordninger som skal føre til at arbeidsgivere tar et sosialt ansvar: lovgivning, frivillige ordninger og særskilte virkemidler, slik som kvoter og øremerkede stillinger (Midtsundstad, 2005).

Sosialt ansvar kan sies å eksistere formelt gjennom pålegg, tilskudd, rettigheter og plikter, offentlige intensjoner og politiske program. Det eksisterer også gjennom etiske og moralske normer. Den dominerende modellen for sosialt ansvar i de skandinaviske landene har lenge vært en hybrid mellom konsensustilnærmingen, i form av moralske appeller, og insentivtilnærmingen (Drøpping, 2003; Bredgaard, 2004). Myndighetene har ønsket å friste med gulrøtter fremfor å svinge pisken for å fremme sosialt ansvar. Hva som gjøres i praksis, og hvordan det gjøres, er avgjørende for hvorvidt det sosiale ansvaret bidrar til faktiske endringer.

Folkenborg i Frøyland og Spjelkavik (2014) hevder at sosialt ansvar utøves på alle nivå og områder i virksomheten, både formelle og uformelle. Det utøves formelt blant annet ved inngåelse av IA-avtaler og ansettelse av personer på særlige vilkår. Samtidig praktiseres det også uformelt i mellommenneskelige relasjoner i arbeidsorganisasjonen, som er et område som vanskelig kan gjennomreguleres. Folkenborg hevder at relasjoner på arbeidsplassen har betydning for arbeidsmiljøet og dermed også for prosessen med å inkludere arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne.

Sosialt ansvar kan videre betraktes som et sosialt fenomen fordi det er avhengig av menneskelig aktivitet for å eksistere, reproduseres og endres. Sosiale fenomen er uttrykk for mellommenneskelig eller sosial meningsdannelse. Sosialt ansvar formes av de oppfatninger, meninger og praksiser mennesker har om det (Fleetwood og Ackroyd, 2004). Det er i samspillet mellom arbeidsplassens ulike aktører at begrepet sosialt ansvar gis et innhold og en mening (Folkenborg i Frøyland og Spjelkavik, 2014). En viktig del av virksomhetens sosiale ansvar utøves derfor relasjonelt i hele arbeidsorganisasjonen.

Betraktet som et sosialt fenomen blir sosialt ansvar til gjennom hvordan folk snakker om det på, og hvilken atferd de knytter til det. Ut fra dette synet kan man tenke at inkludering og integrering ikke utøves ved at man signerer en IA-avtale, men for en stor del praktiseres i mellommenneskelige relasjoner på arbeidsplassen.

4.2 Arbeidsgivere i møte med Nav og IPS

Nav har oppgaver både i inkluderingspolitikken gjennom å sikre at flere blir inkludert i arbeidslivet, og i arbeidsmarkedspolitikken gjennom å sikre arbeidslivet tilgang på kompetent arbeidskraft og motvirke arbeidsledighet (Andreassen og Fossetøl, 2011). Nav skal altså bidra til et velfungerende arbeidsmarked og koble arbeidsgivers etterspørsel til tilbudet av arbeidskraft.

Nav sine oppgaver ovenfor arbeidslivet handler altså dels om å bistå virksomhetene som økonomiske aktører og bidragsyttere for å nå målet om et inkluderende arbeidsliv. Dette målet har enkelte arbeidsgivere også sluttet seg til gjennom trepartsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) mellom staten og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Også andre deler av Nav har sentrale oppgaver overfor arbeidsgiverne. Arbeidslivssentrene, som det finnes ett av i hvert fylke, bistår arbeidsgivere i IA-arbeidet.

Arbeidsgivere forholder seg til og samhandler med Nav på flere områder. Det dreier seg blant annet om sykefraværsoppfølging, tiltak for personer med nedsatt funksjonsevne, omstillingsbistand og rekrutteringsbistand (Andreassen og Fossetøl, 2011).

Bedrifter som rekrutterer personer med nedsatt funksjonsevne, har mulighet til å søke Nav om ulike økonomiske tilskuddsordninger. Økonomiske insentiver kan også gjøre det mer lønnsomt for arbeidsgivere å ansette arbeidskraft med redusert funksjonsevne, eller mer lønnsomt å forebygge sykdomsrelatert fravær. Økonomiske insentiver kan blant annet ta form av lønnstilskudd, som har til hensikt å kompensere for den faktiske arbeidsevnen til en arbeidstaker (NOU, 2012).

Nav må gjennomføre en behovs- eller arbeidsevnevurdering før midlertidig lønnstilskudd kan innvilges, og det inngås en avtale mellom Nav og arbeidsgiver som avklarer varighet, ansettelsesforhold og oppfølgingsbehov. Lønnstilskudd gis i form av en prosentvis lønnsrefusjon til arbeidsgiver. Ved vurderingen av tilskuddets størrelse skal det legges vekt på arbeidstakerens arbeidsevne og tilskuddet utmåles på grunnlag av faktisk stillingsandel.

Nav kan også gi lønnstilskudd uten tidsavgrensning (varig lønnstilskudd) til arbeidsgivere som ansetter eller beholder en person som har varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne (www.nav.no).

Inkluderingsstilskudd er et annet økonomisk virkemiddel Nav kan tilby aktuelle arbeidsgivere. Dette tilskuddet skal kompensere for tilleggskostnader virksomheter i det ordinære arbeidslivet har i forbindelse med tilrettelegging av en arbeidsplass for personer med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten. Tilskuddet dekker bare utgifter som kommer i tillegg til de utgifter som virksomheten normalt vil ha i forbindelse med ansettelser. Tilskuddet for den enkelte personen skal dekke virksomhetens faktiske dokumenterte utgifter opp til en maksimalsats (www.nav.no).

Som nevnt innledningsvis i dette kapittelet forholder arbeidsgivere seg til og samhandler med Nav på flere andre områder, i tillegg til økonomiske tilskuddsordninger. Blant annet dreier dette seg om arbeidsrettede oppfølgings tiltak for personer med nedsatt funksjonsevne. Supported Employment (SE) er som tidligere nevnt i oppgaven en modell og metodisk tilnærming som bygger på den integrerte modellen for arbeidsinkludering. SE kan betegnes som et overordnet perspektiv og er ikke forbeholdt et spesifikt tiltak eller en egen del av forvaltningen. SE kan benyttes i relasjons- og mangfoldsledelse så vel som i

tjenesteforvaltning, og bygger på systemisk tenkning, løsningsorientering og relasjonsbygging (Wangen, 2010).

SE sørger for at arbeidsgivers rekrutteringsønsker og veiledningsbehov i en rekrutteringsprosess blir ivaretatt og behandlet på en effektiv og profesjonell måte (European Union of Supported Employment, 2010). Virksomhetene blir tilført arbeidskraft i kombinasjon med støtte og oppfølging.

En retning av Supported Employment er som nevnt Individual Placement and Support (IPS), som er en standardisert og manualbasert form utviklet for å støtte mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer inn i arbeid.

En forutsetning for å lykkes med en integrert modell som SE, er at oppmerksomheten rettes like mye mot arbeidsgiveren som mot arbeidssøkeren. Oppfølgingen av arbeidsforholdet må gis over tid, og den må baseres både på arbeidsplassens og arbeidssøkerens behov (Wangen, 2008; Wangen, 2010; Spjelkavik, 2011).

SE forutsetter at arbeidsgiveren tar samme grad av arbeidsgiveransvar for arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne, som for øvrige medarbeidere. Dersom arbeidsgiver ikke har tilstrekkelige forutsetninger for å ta hele ansvaret, eller hvis rammebetingelsene ikke er tilstede, blir jobbspesialisten en viktig veileder og samarbeidspartner for arbeidsgiveren. Tiltak som IPS som skal hjelpe arbeidsgivere til å ansette mennesker med psykiske lidelser, må derfor ha jobbspesialister som er kompetente til å gi råd og oppfølging, også med hensyn til arbeidsmiljø og organisering i de aktuelle bedriftene (Schafft, 2007; Frøyland og Spjelkavik, 2014).

Jobbspesialistens hovedoppgave er å samarbeide med arbeidsgivere og deres potensielt nyansatte for å skape en god jobbmatch. En god jobbmatch handler om at arbeidstakerens ferdigheter og kompetanse samsvarer med arbeidsgiverens krav, slik at en god arbeidsrelasjon kan etableres (European Union of Supported Employment, 2010).

Jobbmatch handler altså ikke kun om å finne frem til en jobb som samsvarer med deltakerens ønsker, ferdigheter og forutsetninger. Det må også tas hensyn til at arbeidsgivere i utgangspunktet ønsker en ansatt som passer inn i arbeidsmiljøet og svarer til bedriftens krav om produktivitet. En vellykket jobbmatch møter behovene til både arbeidssøker og arbeidsgiver (ibid).

For blant annet å sikre en god jobbmatch blir det viktig å ha inkluderingskompetanse. Dette innebærer kunnskap og dyktighet til å kunne gi støtte til arbeidssøkere med bistandsbehov, slik at de kan delta i ordinært arbeid. Inkluderingskompetanse innbefatter sosialfaglig, helsefaglig og pedagogisk kunnskap om arbeidssøkers støttebehov, samt veiledningsmetodikk. Videre innbefatter inkluderingskompetanse kunnskap om hvordan arbeidsplasser kan brukes for at mennesker med nedsatt funksjonsevne skal få jobb og utvikle seg i en jobb. Inkluderingskompetanse er altså å anvende brukerkunnskapen integrert. For å få det til må man ha generell kunnskap om arbeidslivet og samhandling med arbeidsgivere. Videre må man ha kunnskap om den aktuelle arbeidsplassen og arbeidsoppgavene, om arbeidsgivers forventninger og krav og om den enkeltes støttebehov i den aktuelle arbeidssituasjonen (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

Et viktig element i inkluderingskompetansen er nettopp utviklingen av metoder som innebærer ansvar for inkluderingsprosessen. En jobbspesialist som har ansvar for oppfølging av både arbeidstakeren og arbeidsgiveren, vil kunne fungere som et viktig og nødvendig bindeledd mellom disse. Ansvar må imidlertid forankres i hele virksomheten.

Inkluderingskompetansen er viktig for hele virksomheten, ikke bare med tanke på inkludering av ansatte med behov for tilrettelegging, men også når det gjelder fastholdelse og forebygging av frafall blant alle ansatte og for arbeidsmiljøet generelt (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

4.3 Arbeidsgiver i møte med arbeidstaker / individ

Schafft (2007) sitt utgangspunkt er at arbeidsgivere tar beslutninger på grunnlag av subjektive vurderinger av faktorer som taler for eller imot en ansettelse. De tar beslutninger innenfor rammer av handlingssituasjoner, det vil si en kontekst av subjektivt opplevde muligheter og begrensninger. Beslutninger som arbeidsgivere tar, må forstås på bakgrunn av deres verdier, deres kunnskap/kompetanse og de omstendighetene beslutningen blir foretatt under. Generelle rammebetingelser (kvoter, ansettelsesvern med videre) utgjør indirekte også en del av beslutningsgrunlaget.

I utgangspunktet er det rimelig å anta at det er bedriftsøkonomiske vurderinger som styrer ansettelsesprosessen. Det tilsier at arbeidsgivere ønsker arbeidstakere med høy produktivitet og lave kostnader (Torp, 2005).

Ansettelser forutsettes å være rasjonelle. De bygger på informasjon og kunnskap om konsekvensene av å ansette hver av arbeidssøkerne, og at den beste velges (Frøyland og

Spjelkavik, 2014). Avgjørelser baserer seg også på erfarte eller forventede ulemper eller fordeler, samt generelle holdninger, kunnskap og kompetanse. Vi forutsetter at arbeidsgiverne tar den beslutningen som de selv foretrekker eller tror er best. Det å handle rasjonelt er å velge det beste handlingsalternativet blant de muligheter man ser (Schafft, 2007).

Ansettelser vil alltid gjøres med en viss grad av usikkerhet (Frøyland og Spjelkavik, 2014), og i hovedsak kan en tenke seg at risikovurderingene oppstår som en slags balansering mellom informasjon, kunnskap, erfaring og faktiske forhold på den ene siden, og normer, holdninger, forventninger, verdioppfatninger og situasjonsoppfatninger på den andre siden. Ny kunnskap, mer informasjon eller endring av faktiske forhold kan forandre denne balansegangen, samtidig som den reduserer usikkerheten. På samme måte kan endringer i situasjonsoppfatninger (for eksempel forståelse av bemanningsbehov), verdioppfatninger og holdninger endre balansen og redusere usikkerheten i risikovurderingene.

Falkum (2012) skriver i sin AFI-rapport «Risiko og inkludering» at arbeidsgiver sin risikovurdering i en ansettelsesprosess har fire sentrale elementer: «1) arbeidsgivernes antakelse om mulige negative virkninger av å velge den enkelte jobbsøkeren, 2) arbeidsgivernes antakelse om mulige positive virkninger, 3) hvor stor er sannsynligheten for at de negative virkningene skal overskygge de positive i hvert av tilfellene og 4) arbeidsgivernes vurdering av muligheten for å få tak i en bedre søker» (Falkum, 2012: 4). Siden informasjonen aldri er fullkommen, og siden vi også tolker informasjonen ut fra normative oppfatninger og kulturelle verdier, vil valget av «den beste» falle på den som antas i størst grad å innfri beslutningstakerens intensjoner og målsettinger.

Risikovurderingene får altså en rasjonell og normativ begrunnelse hos arbeidsgiverne. Ut fra modellen (figur 1) som jeg presenterte innledningsvis, kan arbeidsgiverens beslutningsgrunnlag deles inn i ulike nivå eller perspektiver.

Innenfor individperspektivet kan det dreie seg om trekk ved arbeidssøker som blant annet alder, utdanning, arbeidserfaring, arbeidskapasitet med videre. Kommunikasjon og samhandling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vil også kunne påvirke valg og vurderinger. I tillegg kan arbeidsgivers avgjørelser være påvirket av oppfatninger hos for eksempel de ansatte i virksomheten. Det betyr at arbeidsgivers forventninger om hvordan personer med nedsatt funksjonsevne vil passe inn i arbeidsmiljøet også kan påvirke risikovurderinger, og dermed ansettelsen. Dette forstås ut fra virksomhetsnivået i modellen. På system- eller samfunnsnivå kan det blant annet dreie seg om tilgang til arbeidskraft i arbeidsmarkedet og ikke minst tiltak som er ment å støtte inkludering. Om bedriften er en IA-bedrift eller ikke, vil

også kunne være blant faktorer på systemnivå som kan ha påvirkning på arbeidsgivers beslutningsgrunnlag (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

Drøpping (2004) påpeker at det som er lønnsomt for bedriften, kan være ulønnsomt for samfunnet. Drøpping understreker at ved ansettelser eller ved fastholdelse av ansatte vil en rasjonell arbeidsgiver velge den arbeidssøkeren eller arbeidstakeren som har størst potensial for å gjøre en god jobb. Det påpekes at kandidaten med størst potensial vil kjennetegnes ved lavest mulig risiko når det gjelder jobbstabilitet. Forutsigbarhet og minimert risiko blir av Drøpping trukket frem som vesentlig ved ansettelser. Drøpping (2004) påpeker videre i sin forskningsrapport at dersom virksomhetene skal påta seg noe form for sosialt ansvar som kan innebære økt risiko, må det gis økonomisk kompensasjon.

4.4 Oppsummering

For å favne alle nivåene i modellen for arbeidsinkludering i et arbeidsgiverperspektiv som jeg satte opp innledningsvis (figur 1), samt å belyse min valgte problemstilling og forskningsspørsmål, valgte jeg i dette teorikapitlet først å ta for meg virksomheters samfunnsansvar og sosiale ansvar. Her har jeg redegjort for ulike teorier og forståelser av samfunnsansvar og særlig fremhevet de instrumentelle teoriene hvor samfunnsansvar ses på som strategisk og som noe som lønner seg. Videre har jeg redegjort for arbeidsgivernes ulike forståelser av sosialt ansvar, og at disse forståelsene kan være forpliktelsesbaserte, moralske og/eller strategiske. I andre del av dette kapitlet redegjorde jeg for de økonomiske insentivene til arbeidsgiver og arbeidsgivers samhandling med Nav, både gjennom økonomiske tilskuddsordninger og oppfølgingstiltak. Her presenterte jeg kort metodikken Supported Employment og dens relevans i et arbeidsgiverperspektiv. Jobbmatch og inkluderingskompetanse er særlig viktig i denne sammenhengen. Siste del av dette kapitlet har jeg sett på arbeidsgivers møte med arbeidstaker/individ. Her vektla jeg at ansettelser antas å være rasjonelle, og at arbeidsgivere tar beslutninger innenfor rammer av handlingssituasjoner. Jeg har videre redegjort for at ansettelser alltid gjøres med en viss grad av usikkerhet, og jeg har vist at risikovurderingene får en rasjonell og normativ begrunnelse ut fra modellen jeg satte opp innledningsvis.

5.0 METODE OG DATA

I denne delen vil jeg gjøre rede for den metodiske tilnærmingen som ligger til grunn for avhandlingen. Jeg vil presentere de valgene jeg har tatt gjennom hele prosessen fra tiden før jeg møtte informantene, og fram til jeg var ferdig med å analysere mine funn. Jeg vil redegjøre kort for fenomenologi og hermeneutikk og hvordan dette får relevans for min studie. Videre vil jeg beskrive mine innsamlingsstrategier og forskningsintervjuet. Derunder presenterer jeg mitt utvalg og rekrutteringsprosessen, utarbeidelse av intervjuguiden og hvordan jeg gikk frem for å innhente data. Jeg vil så belyse mitt arbeid med transkripsjon og analyseprosessen, før jeg avslutningsvis i kapitlet kommer inn på de forskningsetiske vurderingene i undersøkelsen min.

5.1 En kvalitativ tilnærming

Da jeg i undersøkelsen min ønsket å få frem rike og nyanserte beskrivelser fra arbeidsgiverne om deres erfaringer og vurderinger ved ansettelse av personer med psykiske lidelser, vurderte jeg at kvalitativ metode var mest aktuell. Og jeg har valgt det kvalitative forskningsintervjuet som metode for datainnsamling.

Undersøkelsen min befinner seg innenfor den samfunnsvitenskapelige forskertradisjonen og har altså et kvalitativt utgangspunkt. Kvalitative metoder bygger på teorier om fortolkning (hermeneutikk) og menneskelige erfaring (fenomenologi). I kvalitativt orientert forskning er det ikke noe klart skille mellom datainnhenting, analyse og tolkning, da disse prosessene skjer parallelt og gir et helhetlig fokus på forskningen (Kvale og Brinkmann, 2009).

Forskningsintervju er et intervju der det konstrueres kunnskap i samspill eller interaksjon mellom intervjueren og den intervjuede. Forskningsintervjuet er ikke en konversasjon mellom likeverdige deltakere, ettersom det er forskeren som definerer og kontrollerer samtalen (Kvale og Brinkmann, 2009). Temaet for intervjuet ble gitt av meg som intervjuer, og det var jeg som også kritisk fulgte opp intervjupersonenes svar på spørsmålene.

5.2 Vitenskapsteoretisk tilnærming

5.2.1 Fenomenologi

Jeg ønsker som nevnt ovenfor å finne ut av opplevelser, erfaringer og vurderinger som ligger til grunn for at arbeidsgivere skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne i form av psykiske lidelser. På bakgrunn av dette var det relevant for meg å bruke en fenomenologisk tilnærming. Det fenomenologiske vitenskapssyn tar utgangspunkt i subjektive opplevelser og søker å oppnå en forståelse for den dypere mening i enkeltpersoners erfaringer. Man beskriver

verden slik informanten opplever den (Kvale og Brinkmann, 2009). For meg handlet det om å forstå og løfte frem sosiale fenomener ut fra informantens egne perspektiv, samt å belyse informantenes eksakte beskrivelser og få tak i den sentrale meningen. Sentralt i fenomenologien står det å forstå fenomener på grunnlag av perspektivet til de som studeres, og å beskrive omverdenen slik den erfares av dem (Thagaard, 2009).

5.2.2 Hermeneutikk

Hermeneutikken fremhever betydningen av å fortolke folks handlinger gjennom å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som er umiddelbart innlysende (Kvale og Brinkmann, 2009). En hermeneutisk tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivåer. Formålet med denne undersøkelsen er å gi meningsfulle tolkninger av arbeidsgivers erfaringer med inkludering og rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Hermeneutikken bygger på prinsippet om at mening bare kan forstås i lys av den sammenheng som det vi studerer, er en del av. Vi forstår delene i lys av helheten (Thagaard, 2009). Denne forståelsesprosessen innen hermeneutikken omtales som sirkulær, ved at det skjer en pendling i forståelsen mellom del og helhet. Begrepet hermeneutisk sirkel indikerer at all tolkning består av stadige bevegelser mellom helhet og deler, mellom det som blir fortolket og konteksten og mellom det som blir fortolket og vår forforståelse. Dette innebærer at hvordan en enkelt del skal fortolkes, avhenger av hvordan helheten fortolkes, og at denne igjen avhenger av hvordan de enkelte delene fortolkes. Dette gir en spiral som åpner opp for en stadig dypere forståelse av mening. Den hermeneutiske sirkel referer også til begrunnelsessammenhenger, og det er et poeng at fortolkninger alltid må begrunnes. Alt er på denne måten en del av en større helhet (Nilssen, 2012).

Grunntanken i hermeneutikken er at vi alltid forstår noe på grunnlag av forutsetninger (Gilje & Grimen, 1993). De forutsetningene vi har, bidrar til vår oppfatning av hva som er forståelig. Vi er preget av den konteksten vi er i, og av den forståelse, kunnskap, holdning og erfaring vi har med oss. Det vil si at vi allerede har en forforståelse. Vi møter ikke verden forutsetningsløst. Våre tolkninger baseres på erfaringer vi har gjort oss tidligere (ibid). Uten forforståelse ville undersøkelser være uten retning, og vi ville ikke vite hva vi skulle rette oppmerksomheten vår mot. Jeg har opplevd min bakgrunn som sosionom og jobbspesialist som nyttig for å forstå beskrivelser som informantene gir. Samtidig var det viktig at jeg var bevisst mine egne erfaringer og forforståelse, slik at jeg samtidig kunne tilstrebe det å åpne opp for nye innfallsvinkler og flere mulige perspektiv.

5.3 Utvalg og rekruttering av informanter

Da jeg ønsket å få kunnskap om hva arbeidsgivere vektla ved rekruttering av personer med psykiske lidelser, gjorde jeg et strategisk utvalg. Videre ønsket jeg dyp og inngående forståelse av arbeidsgivers handlingsvalg, fremfor representativitet.

For å oppnå det strategiske utvalget kontaktet jeg prosjektleder ved Vinderen IPS i Oslo og Hadeland IPS på Hadeland med en forespørsel om de kunne bistå med å rekruttere aktuelle informanter. Jeg sendte en henvendelse på e-post som jeg fulgte opp med telefon i etterkant. Jeg valgte å kontakte to ulike IPS-prosjekt for å sikre lokasjonsmessig spredning.

Begge prosjektlederne var positive og de ønsket sammen med sine kolleger å bistå med å fremskaffe aktuelle informanter til undersøkelsen. I utgangspunktet etterspurte jeg en oversikt over alle arbeidsgivere de hadde samarbeidet med, og som hadde rekruttert kandidater via prosjektet i løpet av prosjektperioden. Dette viste seg ikke å være mulig, da begge prosjektene også formidlet personer ut i jobb uten at det hadde vært åpenhet overfor arbeidsgiver om at arbeidssøker hadde psykiske helseutfordringer. Begge prosjektene kunne imidlertid bistå med å sette meg i kontakt med aktuelle arbeidsgivere som de hadde hatt et samarbeid med og som hadde valgt å ansette, og hvor det hadde vært åpenhet om at personen har hatt psykiske helseutfordringer. De ønsket selv å ta førstekontakten inn mot aktuelle arbeidsgivere. Jeg formidlet først et informasjonsbrev om undersøkelsen til lederne ved de to IPS- prosjektene. Brevet henvendte seg til aktuelle arbeidsgivere med forespørsel om å delta i undersøkelsen. Når informanter hadde gitt sitt muntlige samtykke, tok jeg direktekontakt med dem for å avtale tidspunkt og møtested for intervju.

Utvalgskriteriene jeg formidlet til mine kontakter i IPS-prosjektene var at arbeidsgiverne hadde samarbeidet med IPS-prosjektet, og at de hadde ansatt en eller flere personer med psykiske helseutfordringer fra prosjektet. Videre ønsket jeg at det ble rekruttert informanter både fra privat og offentlig sektor. Utover dette sto prosjektkontaktene fritt til å rekruttere aktuelle informanter til undersøkelsen.

Utvalget ble begrenset til seks informanter for at det skulle være håndterbart med tanke på tiden som var til rådighet, og samtidig gi en mulighet for å kunne belyse forskningsspørsmålene i tilstrekkelig grad. Som oppsettet nedenfor viser består utvalget av arbeidsgivere fra tre offentlige og tre private virksomheter. Den minste virksomheten hadde 2 årsverk og den største 50 årsverk. Følgende bransjer er representert i utvalget: helse og

omsorg, vare- og detaljhandel, utdanning og oppvekst, den norske kirke og anleggsbransjen. Tre av arbeidsgiverne i utvalget representerte en IA-bedrift. Alle informantene var ledere i bedriften, og alle hadde personalansvar og ansettelsesmyndighet.

	A	B	C	D	E	F
Type Bedrift	Privat Butikk Detaljhandel	Offentlig SFO Skolefritids- ordning	Privat Butikk Detaljhandel	Offentlig Den norske kirke	Offentlig Sykehjem	Privat Anleggs- bransjen
Antall ansatte	35	26	2	16	50	4
IA-bedrift	Nei	Ja	Nei	Ja	Ja	Nei
Type arbeidsoppgaver	Kasse, varepåfyll, kundeveiledning	Assistent for barna i aktiviteter	Webutvikler og butikk- medarbeider	Renholder	Sykepleie- oppgaver inn mot pasienter	Ufaglært forefallende kroppsarbeid

5.4 Kvalitativt forskningsintervju

I min forskning er det viktig å få frem informantenes egne erfaringer, opplevelser, vurderinger og meninger om hva de vektlegger ved ansettelse, og deres erfaring og perspektiv på arbeidsinkludering. For å innhente denne informasjonen mente jeg at kvalitativt forskningsintervju ville være best egnet. Min begrunnelse er at det egner seg særlig godt til å kunne få en forståelse av hvordan individer fortolker ulike fenomener.

En viktig målsetting med kvalitative intervjuer er å gå i dybden på de temaer det er ønskelig å få informasjon om. Det var derfor viktig å stille spørsmålene på en måte som inviterte informantene til å reflektere over temaene det blir spurt om, og gi fylldige svar (Thagaard, 2009). Et kvalitativt intervju spørsmål bør inneholde både faktaspørsmål og meningsspørsmål. Som regel er det vanskeligere å intervjuer ved hjelp av meningsspørsmål. Det er nødvendig å lytte til de eksplisitte beskrivelsene og den uttrykte meningen, men også til det som sies «mellom linjene». Intervjueren kan forsøke å formulere det implisitte budskapet, «sende det tilbake» til intervjupersonen, og kanskje oppnå en umiddelbar bekreftelse eller avkreftelse av fortolkningen av hva den intervjuede forsøker å si.

For å belyse en valgt problemstilling, valgte jeg å bruke semistrukturerte intervju som metode. Hensikten var å sikre at informantene ble stilt tilnærmet de samme spørsmålene, samtidig som det åpnet for å kunne stille spørsmål for videre utdyping og avklaring, med utgangspunkt i informantenes beskrivelser og utsagn. Et semistrukturert intervju kan defineres som «en planlagt og fleksibel samtale som har som formål å innhente beskrivelser av

intervjupersonens livsverden med henblikk på fortolkning av meningen med de fenomener som blir beskrevet» (Kvale og Brinkmann 2009:325). I et semistrukturert intervju er temaene som skal berøres valgt på forhånd, men rekkefølgen av temaene vurderes fortløpende gjennom samtalen. Jeg valgte intervju spørsmål som hadde til hensikt å fremskaffe kunnskap, belyse valgte problemstillinger og strukturere arbeidet. Jeg forsøkte å tilstrebe at spørsmålene i intervjuguiden skulle få frem informasjon som var relevant for å besvare problemstillingen.

Datainnsamlingen ble derfor utført som dybdeintervjuer basert på en semistrukturert intervjuguide som var inndelt i ulike temaer, og som ga anledning til ”hoppe frem og tilbake” og komme med oppfølgings spørsmål når det var behov for dette. Jeg opplevde denne tilnærmingen som fordelaktig fordi informantene da fikk anledning til å assosiere og snakke fritt, samtidig som de forhåndsbestemte temaene dannet en ramme rundt intervjuet og gjorde det lettere å strukturere innholdet i ettertid.

Struktur på intervjuet sikret jeg ved å utarbeide en intervjuguide som består av en tematisk og en dynamisk del. Tematisk er spørsmålene relatert til intervjuets «hva», til de teoretiske oppfatningene av forskningstemaene, og til den etterfølgende analysen av intervjuet (Kvale og Brinkmann, 2009). Dynamisk sett viser spørsmålene intervjuets «hvordan». Spørsmålene skal fremme et positivt samspill og holde samtalen i gang (ibid). Målet mitt var å få intervjupersonene, som er ledere i utvalgte bedrifter, til å beskrive fenomener innenfor rammen av å tilby arbeid til en arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne. Jeg ville lytte til intervjupersonenes opplevelser av sine egne og andres handlinger, for så å få en beskrivelse av konteksten det hele foregikk innenfor.

Fordelen med denne type intervju var at jeg også hadde mulighet til å følge opp med spørsmål som gikk mer i dybden på enkeltmomenter som kom opp, og at jeg hadde mulighet til å stille oppklarende spørsmål for å sikre at jeg hadde forstått. Dette bidro også til å sikre reliabiliteten i undersøkelsen ved at informanten fikk mulighet til å utdype sin mening hvis han eller hun opplevde at jeg hadde misforstått.

5.4.1 Utarbeidelse av intervjuguide

I utarbeidelsen av intervjuguiden lot jeg meg inspirere av intervjuguiden fra andre masteroppgaver og forskningsrapporter når det gjaldt spørsmålsstillinger, oppbygging av intervjuguiden, og så videre. Spørsmålsstillingene ble utarbeidet på bakgrunn av tidligere forskning og mine egne erfaringer som jobbspesialist, med oppfølging av arbeidssøkere inn mot jobb og samarbeid med arbeidsgivere. Jeg fikk også tilbakemelding på intervjuguiden fra

min veileder, som foreslo små justeringer i spørsmålsstillingen, samt et mer systematisk / tematisk oppsett. Intervjuguiden (vedlegg 3) er strukturert i fem hoveddeler som til sammen skulle dekke de områdene som omfatter problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Jeg utformet intervjuguiden slik at jeg innledningsvis stilte enkle faktaspørsmål, for eksempel om bransje, størrelse på bedriften, informantens rolle og lignende. Så gikk jeg over på ulike tema som krevde mer vurdering og refleksjon, og under disse temaene hadde jeg både fakta- og meningsspørsmål.

5.4.2 Gjennomføring av intervju

Intervjuene ble gjennomført i perioden august – oktober 2016. Fire av intervjuene ble gjennomført ute i bedriftene på et skjermet rom hvor vi satt uforstyrret. Ved intervjuet av to av informantene var ikke dette mulig å få til. Da ble intervjuene etter ønske fra informantene i stedet avholdt på kafè i et skjermet hjørne.

I forkant av intervjuet småpratet jeg og informanten litt om løst og fast. Dette var med på å løse opp stemningen, og jeg tror det var med på å trygge informantene.

Før vi startet selve intervjuet, gjennomgikk jeg informasjonsskrivet og samtykkeerklæringen sammen med informanten. Jeg fortalte om målet med masteroppgaven og hensikten med intervjuet. Informanten ble informert om at deltakelse var frivillig, at han / hun kunne trekke seg når som helst under intervjuet, eller i prosessen frem til intervjuet ble ferdigstilt. Jeg gjentok det som sto i informasjonsskrivet om at det ville bli gjort lydopptak av intervjuet, og jeg redegjorde også for anonymitet og fortrolighet. Videre minnet jeg om arbeidsgivers taushetsplikt. Deretter ga jeg informanten mulighet til å stille spørsmål. Informanten skrev under samtykkeerklæringen hvis det ikke var gjort på forhånd. Før vi satte i gang, spurte jeg om informanten hadde noen spørsmål.

I intervjusituasjonen var det nødvendig at jeg stilte utfyllende spørsmål for at beskrivelsene skulle bli dekkende. Det betyr at jeg måtte følge godt med på det som ble sagt, slik at informanten ble utfordret til å gi en mest mulig dekkende beskrivelse. Det er presisjonen i beskrivelsene og fortolkningen av hva innholdet betyr, som er det kvalitative intervjuets styrke (Dalland, 2015).

Beslutninger om hvilke av de mange dimensjonene hos informanten som skal forfølges, krever at intervjueren har øre for og kunnskap om intervjutemaet, sensitivitet overfor intervjuets sosiale relasjon, og at intervjueren vet hva han eller hun gjerne vil spørre om (Kvale og Brinkmann, 2009).

Jeg prøvde også gjennom intervjuene å stille ulike typer spørsmål som oppfordret informantene til å utdype temaet for samtalen. Jeg brukte blant annet spørsmål som «kan du si mer om...» eller «fortell mer...». Jeg brukte også spørsmål av en mer fortolkende karakter som «forstår jeg deg riktig når jeg oppfatter at...». Dette gjorde jeg for å oppfordre informantene til å kommentere min forståelse jeg hadde av noe de hadde fortalt. Samtidig sikret jeg at informanten fikk anledning til å presisere sin mening hvis han eller hun opplevde at jeg hadde misforstått.

Intervjuene hadde en varighet på 55 minutt til 1,5 time. På slutten av hvert intervju spurte jeg informantene om det var noe de ville legge til, eller om de hadde kommentarer. Alle informantene fikk tilbud om å få oppgaven tilsendt i ferdig form. De ble også oppfordret til å ta kontakt hvis det var noe de lurte på, eller hvis de hadde tilleggsopplysninger.

Det er flere måter å registrere intervjuer på med henblikk på senere dokumentasjon og analyse. Jeg valgte å bruke lydopptaker, i tillegg til noe notatskriving underveis. Ved å bruke lydopptaker kunne jeg konsentrere meg om intervjuets emne og dynamikk. Ordbruk, tonefall, pauser og liknende ble registrert, slik at jeg kunne gå tilbake og lytte gjentatte ganger. Jeg brukte notatskriving til å merke meg ting som ble sagt, og som jeg ønsket å komme tilbake til eller trengte en utdyping av i løpet av selve intervjuet.

Umiddelbart etter intervjuet satte jeg meg ned alene og noterte refleksjoner og tanker jeg hadde etter gjennomføringen av intervjuet. Her skrev jeg ned hvordan jeg hadde oppfattet stemningen under intervjuet, nonverbale signaler fra informanten, og egne refleksjoner i forbindelse med intervjuet. Dette gjorde jeg for å kunne huske intervjukonteksten bedre, noe som kan være med å sikre troverdigheten i undersøkelsen (Kvale og Brinkmann, 2009).

5.5 Analyse og fortolkning

5.5.1 Transkribering

I denne undersøkelsen valgte jeg som sagt å gjøre lydopptak, som jeg i etterkant transkriberte. Transkripsjoner er oversettelser fra talespråk til skriftspråk. Når intervjuene transkriberes fra muntlig til skriftlig form, blir intervjusamtalene strukturert slik at de er bedre egnet for analyse. Med materialet strukturert i tekstform blir det lettere å få oversikt, og struktureringen er i seg selv en begynnelse på analysen (Kvale og Brinkmann, 2009). Transkripsjonene er konstruksjoner, selv om de behandles som selve grunnmaterialet i dataanalysen (ibid). Intervjuene ble transkribert så nært opp til det talte ord som mulig, og jeg foretok alle transkriberingene selv. Intervjuene ble transkribert fortløpende etter at de fant sted. Dette

gjorde jeg for lettere å huske helhetsinntrykket av intervjuene, i tillegg til stikkord jeg skrev under hvert enkelt intervju. På den måten var det lettere å huske stemningen og kroppsspråket til informanten, noe som er viktig for måten han eller hun formidlet opplevelsene sine på.

5.5.2 Analyse

Noe av det som skiller analyse av kvalitative intervjuer og kvantitative spørreskjemaer, er at dataene i sistnevnte er kategorisert og systematisert på forhånd. I førstnevnte må all kategorisering, organisering og strukturering foretas etter at dataene er samlet inn.

Dataene bearbeides for å gjøre informasjonen overskuelig og øke forståelsen av det som er blitt undersøkt. En analyse vil alltid innebære en forenkling av dataene, da råmateriale som ikke blir sett på som relevant, kan bli forkastet (Halvorsen, 2008). I dette vil det ligge en risiko for at en kan miste variasjonsrikdommen i materialet.

Utgangspunktet for analysen var hensikten med undersøkelsen, problemstillingen og den teoretiske referanserammen. Mitt utgangspunkt var at analysen skulle gjøre det mulig å belyse problemstillingen ut fra det innsamlede datamaterialet. I analyseprosessen ble derfor materiale som fremsto som overflødig, slik som gjentakelser og digresjoner, fjernet. Det ble også foretatt en avveining mellom hva som fremsto som vesentlig og uvesentlig materiale ut fra hensikten med undersøkelsen og problemstillingen.

For kvalitative data finnes det i motsetning til kvantitative data ingen standardiserte teknikker for hvordan analysen skal gjøres. Kvale og Brinkmann (2009) skisserer imidlertid seks trinn for analyse i det kvalitative forskningsintervjuet. Jeg vil kort gjøre rede for de fire første trinnene, som ble benyttet i denne undersøkelsen. Trinn fem, gjenintervjuing, og trinn seks, aksjonsmomentet, ble ikke benyttet, og beskrives derfor ikke nærmere.

I første trinn gis det en beskrivelse av informantenes livsverden: hva han / hun forstår som viktige forutsetninger for inkludering i arbeidslivet og rekruttering av mennesker med psykiske lidelser. Trinn to handler om at den intervjuede selv gjennom samtalen kan oppdage nye meninger og sammenhenger i forbindelse med det fenomenet han/hun beskriver. I tredje trinn fortolker og fortetter jeg som intervjuer det som kommer frem i samtalen, og stiller utdypende og oppklarende spørsmål. Det fjerde trinnet omhandler tolkningen i etterkant av samtalen.

Jeg valgte i min undersøkelse å bruke analyser som fokuserer på meningsinnholdet i tekster fra det innsamlede datamaterialet. Jeg benyttet meningsfortetting og meningskategorisering.

Jeg leste gjennom utskriftene av alt datamaterialet flere ganger i sin helhet for at jeg skulle bli bedre kjent med stoffet. Underveis i lesningen noterte jeg stikkord i margin. Gjennom meningsanalyse foretok jeg meningsfortetting ved at meningen i uttalelser ble gjengitt ved hjelp av færre ord og kortere setninger. Deretter ble meningsbærende enheter i teksten, temaer og undertemaer funnet for hvert intervju. Så betraktet jeg alle intervjuene i sammenheng for å finne eventuelle mønstre. Jeg la vekt på å gjøre en helhetsanalyse, hvor utgangspunktet var å danne meg et allment inntrykk av datamaterialet og velge ut sitater eller situasjoner som illustrerte hovedinntrykkene.

Deretter samlet jeg meningsbærende utsagn fra de ulike intervjuene i meningskategorier. Kategoriene ble på denne måten sortert i hovedtema (hovedkategorier) og undertema (underkategorier). Hovedkategoriene samsvarer også med de ulike dimensjonene i modellen jeg satte opp innledningsvis:

Virksomheters sosiale ansvar	Arbeidsgiver i møte med Nav og IPS	Arbeidsgiver i møte med arbeidssøker / individ
Arbeidsmiljø Mangfold Engasjerte ledere	Fast kontaktperson og tilgjengelighet Informasjon og oppfølging Økonomiske tilskudd	Rekrutteringsbehov og jobbmatch Motivasjon Relasjon og «kjemi»

Dette var en tidkrevende og møysommelig prosess med mye flytting frem og tilbake.

Kategoriene ble således utviklet ut fra det empiriske materialet, men det valgte teorigrunnlaget, forskningsspørsmålene og intervjuguiden la også føringer for analysen og kategoriseringen ved at temaene i intervjuene virket strukturerende for analysen.

Kategorisering av data representerer en interaksjon mellom forskerens forforståelse og tendenser i datamaterialet (Thagaard, 2009). På den ene siden styrte nok min forforståelse organiseringen av datamaterialet. På den andre siden bidro inspeksjon av dataene til at jeg utviklet en forståelse av meningsinnholdet i kategoriene. Analyse kan i prinsippet ikke skilles fra tolkning. Måten materialet inndeles på, og de begrepene jeg benytter, reflekterer den forståelsen jeg utvikler i arbeidet med dataene.

Analysen av de kvalitative dataene bygget jeg på den hermeneutiske erkjennelsestradisjonen. Jeg foretok stadig tolkninger og omfortolkninger gjennom å lytte til og observere

intervjupersonene, og ved å belyse sammenhenger mellom deler og helhet i de fenomen som ble undersøkt. En hermeneutisk tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en egentlig objektiv sannhet, men at fenomener kan leses og forstås på forskjellige måter (Kvale og Brinkmann, 2009).

Formålet med undersøkelsen er å gi meningsfulle tolkninger av en rekke arbeidsgivers erfaringer med inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne i form av psykiske helseproblemer.

5.6 Pålitelighet og gyldighet

På samme måte som kvantitativ forskning, må kvalitativ forskning også ta stilling til om den kan legitimere kunnskapen som kommer frem. Det har vært og er en pågående diskusjon hvorvidt begreper som validitet, reliabilitet og generaliserbarhet kan brukes i kvalitativ forskning (Kvale og Brinkmann, 2009). Selv om begrepene ikke kan overføres direkte til kvalitativ forskning, kan de likevel brukes som verktøy i arbeidet med å se på undersøkelsens pålitelighet og gyldighet (Thagaard, 2009).

For å sikre validitet er det viktig å fokusere på dette gjennom hele prosjektet, og kun som et kontrollpunkt i avslutningsarbeidet. Min problemstilling og mine forskningsspørsmål må gjennomsyre oppgaven. Dette har blitt gjort ved at spørsmålene treffer med henblikk på det jeg ønsker å kartlegge. For å belyse studiens gyldighet har jeg forholdt meg til problemstillingen og forskningsspørsmålene, noe som resulterer i at mine funn er relevante for oppgavens formål.

5.6.1 Validitet

Validitet handler om gyldigheten i det som faktisk måles. Valideringsbegrepet i kvalitativ metode kan tolkes på en bredere måte, gjennom at man ser på i hvilken grad en metode undersøker det den er ment å undersøke (Kvale og Brinkmann, 2009). Mye av kritikken mot kvalitativ forskning angår validiteten eller gyldigheten til kunnskapen som blir produsert. Det settes vanligvis spørsmålstegn ved hvilken sannhet som ligger i det intervjupersonene forteller. Vedrørende gyldigheten av utsagnene under intervjuene, kan man spørre seg om informantene har vært åpne nok, og om informasjonen jeg fikk, var valid. Holdt de noe tilbake, og var svarene preget av begrenset informasjon?

En del av kritikken mot kvalitativ forskning går på at en slik tilnærming er for subjektiv og personavhengig. Jeg tilstrebet å sikre en god relasjon til informantene, være åpen og lyttende,

og gi dem god tid til å svare. Jeg var bevisst på ikke å stille ledende spørsmål, noe som bidro til å styrke troverdigheten av det som ble sagt.

Hvis jeg knytter validitet opp mot det faktum at jeg selv er sosialarbeider, jobbspesialist og forsker, har utfordringen ligget i å innta en viss distanse til det som undersøkes. I analysearbeidet bidro bevisstheten rundt bruken av validering som et forskningsverktøy, til at jeg stadig gikk tilbake til det empiriske materialet og spurte: «Hva sier empirien?» Validering handler altså om kontroll, og forskeren skal være kritisk til sine egne fortolkninger og funn (Kvale og Brinkmann, 2009).

Det er både fordeler og ulemper ved at jeg hadde kjennskap til temaet på forhånd. Fordelen var at jeg lettere kunne oppfatte hva informantene mente når de fortalte, og at jeg lettere kunne stille dem gode og relevante oppfølgingsspørsmål. Utfordringen har ligget i å klare å legge vekk min forforståelse i møte med informantene, både under gjennomføringen av intervjuet og gjennom tolkninger og analyser. Jeg var bevisst på ikke å la teorien og min forkunnskap være styrende, men å stille oppfølgingsspørsmål ut fra informantens utsagn.

Ingen av informantene fikk informasjon om at jeg i tillegg til å være forsker og student, også var ansatt i Nav som jobbspesialist i et prosjekt som jobber etter Supported Employmentmetodikken, på lik linje med IPS-prosjektet. Dette var en bevisst avgjørelse for at de ikke skulle få assosiasjoner til meg som kunne virke forstyrrende inn på intervjusituasjonen. Jeg ønsket at de skulle møte meg som en nøytral forsker.

5.6.2 Reliabilitet

Reliabilitet handler om hvorvidt metoden er etterprøvable. En måte å måle reliabiliteten eller troverdigheten av mitt datamateriale på, kan være å sammenligne mine funn med tidligere forskning. Påliteligheten til mine data styrkes hvis de samsvarer med tidligere funn/forskning.

Det finnes flere forslag til hvordan man kan sikre reliabilitet gjennom forskningsprosessen. Dette kan innebære at intervjuet tas opp med en lydopptaker, og at man redegjør for de ulike prosessene ved datainnsamlingen, samt presenterer et større utdrag fra dataene. Jeg gjorde lydopptak av alle intervjuene, noe som sikret at jeg fikk med meg alle argumentene. Disse kunne jeg lett gått glipp av hvis jeg bare hadde tatt notater. Jeg transkriberte intervjuene selv, og fikk derfor med sammenhengen som utsagnene ble til i, noe som igjen bidro til å sikre helheten av det intervjupersonene fortalte. Videre har jeg i dette metodekapittelet detaljert beskrevet min egen metode og forskningsprosess, slik at leseren kan følge valgene og veien frem til den ferdigstilte oppgaven.

5.7 Forskningsetiske vurderinger og nødvendige tillatelser

Etiske problemstillinger preger hele forløpet i en intervjuundersøkelse, og man bør ta hensyn til mulige etiske problemer helt fra begynnelsen av undersøkelsen frem til den endelige rapporten foreligger (Kvale og Brinkmann, 2009).

Ifølge personopplysningsloven skal alle forsknings- og studentprosjekter som innebærer behandling av personopplysninger, meldes til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Med personopplysninger forstås opplysninger som direkte eller indirekte kan identifisere enkeltpersoner (Ringdal, 2014). Med bakgrunn i dette meldte jeg inn og fikk godkjent undersøkelsen min av NSD (vedlegg 4 og 5). Ettersom jeg ikke skulle innhente sensitive personopplysninger, var dette en tilstrekkelig godkjenning av min type undersøkelse.

Informert samtykke betyr at forskningsdeltakerne informeres om undersøkelsens overordnede formål og om hovedtrekkene i designet, så vel som om mulige risikoer og fordeler ved å delta i forskningsprosjektet. Informert samtykke innebærer dessuten at man sikrer seg at de involverte deltar frivillig, og informerer dem om deres rett til når som helst å trekke seg ut av undersøkelsen (Kvale og Brinkmann, 2009).

Informasjonsskrivet som jeg hadde utformet, ble sendt informantene på e-post når de sa seg villig til å delta i undersøkelsen. Kontaktpersonene i IPS-prosjektene gjorde denne utsendelsen. Jeg sendte også informasjonsskrivet til informantene når jeg avtalte møtetidspunkt med dem, samt at det ble gjennomgått muntlig umiddelbart i forkant av selve intervjuet. Informasjonsskrivet opplyste blant annet om formålet med undersøkelsen, at anonymiteten skulle bli ivaretatt, at deltakelse var frivillig og at de kunne trekke seg når som helst.

Et hovedprinsipp er at alle opplysninger som samles inn i et forskningsprosjekt, skal behandles konfidensielt. Det vil si at opplysningene blir presentert på en måte som gjør at informantene eller respondentene ikke kan identifiseres (Ringdal, 2014). Alle informanter i min undersøkelse ble lovet anonymitet. Dette har jeg sikret ved at jeg omtaler dem som informanter A, B, C, D, E og F. Videre har jeg i oppgaven kun valgt å omtale bransje og ikke navn på bedrift, og heller ikke lokasjon. Utsagn i intervjuet med eksempler eller case med detaljert informasjon som kunne føre til gjenkjenning av bedrift eller arbeidsgiver, har jeg unnlatt å ta med eller omskrevet slik at det ikke er identifiserbart.

Informert samtykke ble innhentet fra alle informantene. To av informantene sendte meg underskrevet samtykke per post i forkant av intervjuet. De fire andre samtykkeerklæringene fikk jeg i forkant av intervjuene.

Undersøkelsen er godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) og utarbeidet i henhold til deres krav. Alle informantene mottok informasjonsskriv som var godkjent av NSD, med tilhørende skriftlig samtykke som de alle skrev under på. Disse er oppbevart i låsbart skap adskilt fra datamaterialet. Når prosjektet er avsluttet vil de bli slettet i henhold til kravene fra NSD.

6.0 PRESENTASJON AV FUNN OG RESULTATER

I dette kapittelet vil sentrale funn fra det innsamlede datamaterialet bli presentert ved hjelp av kvalitativ innholdsanalyse. Som beskrevet i kapittel 5 satt jeg etter analysen igjen med tre hovedkategorier (temaer) og underkategorier (tema). Disse kategoriene samsvarer med modellen jeg satte opp innledningsvis (figur1) og forskningsspørsmålene i denne undersøkelsen:

Hovedkategori / tema:	Virksomhetens sosiale ansvar	Arbeidsgiver i møte med Nav og IPS	Arbeidsgiver i møte med arbeidssøker /individ
Underkategori / tema:	Arbeidsmiljø	Fast kontaktperson og tilgjengelighet	Rekrutteringsbehov og jobbmatch
	Mangfold	Informasjon og oppfølging	Motivasjon
	Engasjerte ledere	Økonomiske tilskudd	Relasjon og «kjemi»

Alle de seks intervjuene med arbeidsgivere som informanter, analyseres og refereres til under ett. Dette er gjort for å få frem helheten i datamaterialet. Sitater trekkes inn for å understøtte fremstillingen. Sitatene er i størst mulig grad gjengitt slik de fremkom i intervjuene, men i noen tilfeller er det foretatt en språklig justering. Meningsinnholdet i sitatene er imidlertid ikke endret.

6.1 Virksomhetens sosiale ansvar

Analysen viser at flere av informantene forbinder inkludering og sosialt ansvar med at «de som vil og kan arbeide, skal få mulighet til det». Dette er i samsvar med hva man fra sentralt hold definerer som et inkluderende arbeidsliv. Arbeidsgiverne uttrykker at mangfoldet i samfunnet skal ivaretas.

Den ene informanten uttrykte det slik: *«Forskjellig nasjonalitet, forskjellige religioner og forskjellige utfordringer. Ja, sånn er det, og skal vi ha et samfunn som fungerer best mulig, så må det være plass til alle. Og jeg synes at uansett bakgrunn har alle lik rett til å få være i arbeid»*. Noen av mine informanternes begrunnelse for å godta eller prioritere arbeidssøkere med psykiske lidelser, ser altså ut til å handle om noe mer enn å ta et sosialt ansvar som en samfunnsplikt.

6.1.1 Arbeidsmiljø

Arbeidsgivere opplever at samarbeid mellom leder og ansatte, samt samarbeid og ivaretagelse kollegaene imellom er viktige ressurser i inkluderingsarbeidet. Flere av arbeidsgiverne hevder også at det å inkludere personer med psykiske lidelser, kan ha positive virkninger på arbeidsmiljøet.

En av informantene mente at arbeidslivet har behov for arbeidstakere med psykiske lidelser: *«Jeg tror vi trenger folk som har psykiske lidelser, i arbeidslivet. Jeg tror det bidrar til et veldig godt arbeidsmiljø. Fordi de som har psykiske lidelser muligens har et litt annet syn på hva det er å være menneske, enn de som bare har surfet gjennom, og alt har gått veldig greit hele tiden.»*

En annen informant sa det på denne måten: *«Vi har måttet ta mer hensyn. Skjønner at ikke alle har samme forutsetninger for å fungere optimalt hele tiden. Har nok måtte roe ned tempoet og kravene litt, og det kan være en fordel for det går jo litt over stakk og stein her av og til.»*

Viktigheten av at personene skulle passe inn i arbeidsmiljøet, ble også fremhevet: *«Vi har et usedvanlig godt arbeidsmiljø, og jeg prøver å finne folk som jeg tenker kan passe inn i den gjengen som jobber her fra før.»* En annen sa det slik: *«Det er for meg veldig viktig at folk kan jobbe sammen. Så de må liksom matche eller utfylle de andre ansatte da.»*

Et sentralt funn i denne undersøkelsen er at i tillegg til at det å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne kan berike arbeidsmiljøet, så kreves det også støtte i arbeidsmiljøet. Et arbeidsmiljø hvor det er forståelse for psykiske lidelser og hvor det gis støtte til den enkelte, blir av informantene trukket frem som viktige forutsetninger for inkludering av mennesker med psykiske lidelser.

En av informantene uttalte at hvis man skal kunne inkludere mennesker med psykiske lidelser på arbeidsplassen, ville man være helt avhengig av samarbeidet med de ansatte på arbeidsplassen.

«Når det kollegiale fungerer er det gull verdt. Det er gjennom den interne opplæringen at inkludering blir gjort. Det er kollegaene som står for det, ikke oss lederne.»

Samtidig kom det frem at noen opplevde sosial samhandling som utfordrende når det gjaldt psykiske lidelser. Det ble blant annet pekt på nærtagenhet, humørsvingninger og lite fleksibilitet, og at dette hadde skapt reaksjoner hos noen av de andre ansatte: *«Det er en travel hverdag og når vedkommende ikke er så rask, ikke så fleksibel, ikke vil gjøre ditt eller datt, ja, da har det jo skapt en del reaksjoner fra de ansatte.»*

6.1.2 Mangfold

Mangfold på arbeidsplassen var noe flere av informantene var opptatt av og verdsatte.

Den ene informanten sa: *«Det som gjør at jeg liker å jobbe her, er at vi er så forskjellige. Og så passer vi så fint sammen likevel.»*

En annen arbeidsgiver uttalte: *«Mangfold på arbeidsplassen er for meg veldig viktig, og alle har lik rett til å være i arbeid. Om man ikke er helt A4, så synes jeg det er veldig viktig. Vi er jo alle så forskjellige, så jeg er ikke så opptatt av det.»*

6.1.3 Engasjerte ledere

Informantene i undersøkelsen hadde alle et personlig engasjement rundt det å ta sosialt ansvar. De la til dels litt forskjellig i det. Den ene hadde selv videreutdanning innen inkluderingsfeltet og hadde vært engasjert innen mangfoldsinkludering over flere år. To av arbeidsgiverne hadde selv hatt psykiske helseproblemer, og en hadde vært lengre tid utenfor arbeidslivet. En annen av arbeidsgiverne hadde jobbet flere år innen rus- og psykiatrifeltet og hadde kjennskap til målgruppen også fra den siden, og var opptatt av arbeid som tilfriskning. Denne arbeidsgiveren ønsket bevisst å rekruttere personer med slik bakgrunn, når de var klar for og ønsket å komme ut i jobb.

«Ja, for meg personlig, så er det dette med at jeg synes alle mennesker burde få en sjanse. Og jeg tenker at uansett hva slags bakgrunn man har, og hva man har vært igjennom, så synes jeg det er viktig å tenke på at, ja arbeid er jo liksom identiteten vår. Så ja, jeg brenner for at folk skal få seg arbeid.»

Flere av arbeidsgiverne trakk frem at de ønsket å gi folk en sjanse. En arbeidsgiver sa det slik: *«Jeg synes det er viktig at alle får en sjanse. Jeg synes det. Det er ikke alltid livet går på skinner for noen av oss, så det da å få en mulighet, ja, det synes jeg er viktig.»*

En annen arbeidsgiver sa: *«Jeg er ikke så opptatt av bakgrunnen til folk, hva det er som gjør at folk har vært utenfor arbeidslivet en tid. Jeg tenker at alle må få en ny sjanse uansett. Og jeg tenker jo at en som har hatt det vanskelig psykisk i lang tid og har vært utenfor arbeidslivet, så tror jeg det å få komme tilbake og oppleve mestring må være noe av det viktigste. Jeg har tro på at det betyr veldig mye, det at man blir sett og verdsatt i en arbeidssituasjon.»*

Flere arbeidsgivere uttrykte også at det kunne være fordeler med å gi folk en sjanse: *«Jeg tenker jo også at når man har vært nede i kjelleren og skal komme seg opp igjen, da har man jo kanskje en ny giv, liksom.»* En annen arbeidsgiver uttrykte noe av det samme: *«En psykisk lidelse skal ikke hindre at man gjør en kjempegod jobb. Jeg tror jo bare det motsatte, at når man kommer i jobb og får litt støtte, så kan det gjøre veldig mye for mennesker.»*

En tredje arbeidsgiver uttrykte sitt engasjement slik: *«Det er jo en ting jeg brenner for da, det å hjelpe de som faller utenfor.»* Videre ble det sagt: *«...og jeg får jo litt skryt i nærmiljøet at jeg har fått skikk på noen sånne rebeller. Så der har jeg tatt et ansvar.»*

6.2 Arbeidsgiver i møte med Nav og IPS

I denne undersøkelsen kommer det frem at arbeidsgiverne er godt fornøyd med samarbeidet med IPS. I forbindelse med ansettelse fremhever de særlig hvor viktig det er med en fast kontaktperson som er tilgjengelig. I intervjuet brukte ikke informantene tittelen «jobbspesialist». De omtalte vedkommende som «kontaktpersonen fra IPS», og dette er ikke endret på i den videre fremstillingen.

6.2.1 Fast kontaktperson og tilgjengelighet

Samtlige arbeidsgivere i undersøkelsen påpekte altså viktigheten av å ha en fast kontaktperson i hjelpeapparatet. Noe av det som ble fremhevet, var kontaktpersonens tilgjengelighet og evne til å tilpasse seg. Arbeidsgiverne ønsket god tilgjengelighet i form av direkte telefonnummer og e-post adresse.

En arbeidsgiver sa det slik: *«Det er viktig at jeg har navn og nummer til en jeg kan kontakte hvis det skulle skje noe, eller jeg lurer på noe. Det å slippe å stå i lange telefonkøer for å snakke med folk som ikke kjenner saken, det er bortkastet og tiden er knapp.»*

En annen uttrykte det slik: *«En fast kontaktperson det synes jeg er helt avgjørende. Jeg føler en trygghet ved at han er der, og som jeg vet at jeg kan ringe til om det hadde vært noe.»*

En tredje arbeidsgiver fremhevet også viktigheten av tilgjengeligheten til en fast kontaktperson: *«Det viktige for meg ved ansettelse er at jeg kan ha en fast kontaktperson som jeg vet er der, at de er lett tilgjengelig, og som jeg kan ringe til eller invitere inn på møter. At jeg har noen å kontakte og noen å drøfte og lufte problemstillinger med. Jeg liker også at de tar et medansvar i å følge arbeidstaker opp, at jeg ikke blir alene om det.»*

En arbeidsgiver fortalte om sin positive opplevelse med å kontakte kontaktpersonen i når det hadde oppstått hendelser på arbeidsplassen med arbeidstakeren: *«Med en gang etter at jeg hadde rint og snakket med dem, følte jeg meg mye mindre alene. Og det er viktig for meg at de fortsetter å være kontaktbare etter ansettelse.»*

Alle seks arbeidsgivere hadde gjennomgående positive erfaringer med IPS-modellen. De vurderte det som en positiv satsning fra myndighetene. Noe av det som ble fremhevet spesielt av alle, var jobbspesialistens tilgjengelighet og evne til å tilpasse seg.

Flere av arbeidsgiverne betoner at relasjonen til denne kontaktpersonen er viktig.

«IPS-konsulenten er veldig fin å ha kontakt med, både i oppsatte oppfølgingsmøter, men også at jeg vet at han er der både for meg og for den ansatte. De har jo også møter alene vet jeg, og da føler jeg meg trygg på at jeg ville fått vite det hvis det var noe.»

6.2.2 Informasjon og oppfølging

Arbeidsgiverne var ikke opptatt av diagnoser, men alle ønsket informasjon om ting som kunne ha betydning for utførelsen av jobben. Det samme gjaldt hvis det var noe de skulle tilrettelegge for eller ivareta spesielt. Hvor mye informasjon de trengte, og hvem som skulle ha informasjon, var imidlertid ikke alle informantene entydige om.

«Jeg tror det er viktig om personen selv er litt åpen og forteller litt om sine utfordringer. Det gjør det lettere for meg å da ta hensyn og legge til rette gjennom jobbhverdagen. Eller hvis det er noe jeg bør unngå.»

En annen arbeidsgiver var av en annen oppfatning: *«Jeg vil egentlig vite minst mulig på forhånd. Sånn gjør jeg det med alle som ønsker å jobbe her, for jeg tenker at kandidatene selv skal få bestemme hva de har lyst å fortelle meg.»*

Alle arbeidsgiverne bortsett fra en mente at det var tilstrekkelig at de som ledere fikk aktuell informasjon hvis det var vurdert som nødvendig. De syntes ikke at andre ansatte trengte å vite noe. Arbeidsgiverne var opptatt av at arbeidstakeren skulle bli behandlet som de andre. *«Jeg mener de ansatte ikke skal vite noe. Gir vi folk en sjanse, så er det en ordentlig sjanse. Og de andre ansatte har verken rett eller behov for å vite noe som helst, mener jeg da.»*

En av arbeidsgiverne som hadde en dårlig erfaring med ansettelse, mente derimot at åpenhet overfor andre ansatte kunne være viktig: *«Man får ofte større aksept for å være annerledes når folk forstår hva det handler om, hva de sliter med. Ellers kan det bli en stor utfordring å bli integrert. Det er utrolig hva de andre ansatte aksepterer bare de skjønner det.»*

Noen av arbeidsgiverne ønsket informasjon eller veiledning på hvordan de skulle følge opp eller støtte arbeidstakeren hvis ting skulle bli vanskelig.

Her var det imidlertid ulik erfaring blant informantene. Blant annet fortalte informant E om god informasjon i forkant og underveis i ansettelsen, både fra kontaktpersonen i IPS og fra det lokale distriktpsikiatriske senteret (DPS). Informanten fortalte her om forhold som gjorde at det hadde blitt utfordringer kort tid etter ansettelse. Dette gjaldt både arbeidstakeren selv og i samspillet med de andre kollegaene. Da tilbød DPS gruppeveiledning som ble gjennomført med alle de ansatte på avdelingen. Leder fikk også god lederstøtte av dem i prosessen. Utfallet ble likevel at arbeidsforholdet måtte avsluttes. Til tross for dette uttrykte informanten som var leder for avdelingen, stor tilfredshet med oppfølgingen og bistanden hun og arbeidsplassen fikk gjennom hele prosessen. Hun hadde ikke følt seg alene med ansvaret for denne arbeidstakeren som var blitt ansatt via IPS. I intervjuet fremhevet hun også at hun i fremtiden gjerne kunne rekruttere på nytt via IPS eller andre.

En annen arbeidsgiver, informant C, forteller om andre erfaringer. Han nevner en episode der den ansatte hadde fått utfordringer på jobb og hadde gått hjem. Her etterspør informant C mer informasjon og veiledning på hvordan han skulle takle en slik situasjon, og hvordan han skulle forholde seg til det i ettertid. Han opplevde å inneha lite kompetanse innenfor psykisk helse og hvordan man kan møte ulike utfordringer. Han hadde ikke fått noen veiledning, men hadde heller ikke etterspurt det. Han uttrykte det slik: *«Ja, det kunne jo vært fint å hatt tilgang*

til en ressursperson innen psykisk helse som kunne fortalt meg litt hva jeg skulle gjøre. Jeg vet ikke hva man kan forvente av opplæring på sånt, men det er i hvert fall ikke noe som jeg har vært borti.»

6.2.3 Økonomiske tilskudd

Fem av seks arbeidsgivere ansatte deltakerne fra IPS direkte i lønnet arbeid. Kun en hadde en periode med arbeidstrening før personen ble ansatt. Flere av arbeidsgiverne fremhevet at det med lønn nok var viktig for arbeidstakerens motivasjon. Ingen av informantene hadde ansatt personene fra IPS direkte i faste stillinger. Tre av arbeidsforholdene gikk etter noen måneder over fra midlertidig til fast stilling. To av arbeidsforholdene var fortsatt midlertidige og ett var avsluttet da intervjuene ble gjennomført.

Flere av arbeidsgiverne gav uttrykk for at de ikke hadde kjennskap til de ulike virkemidlene eller tilskuddsordningene som er mulig å få gjennom Nav.

Kun en arbeidsgiver hadde benyttet seg av tiltaket arbeidstrening. To av arbeidsgiverne hadde benyttet seg av virkemidlet lønnstilskudd, en av dem var den samme som også benyttet arbeidstrening. Ingen av arbeidsgiverne hadde benyttet mentorordning, inkluderingstilskudd eller andre tilskuddsordninger.

Bare en av arbeidsgiverne uttrykte at lønnstilskuddet var viktig når valget om ansettelse ble tatt: *«Hvis jeg skulle ansatt utenom sånn tilskuddsordning, så er det vanskelig for meg. Rett og slett fordi det økonomisk nesten er helt umulig å gjøre det. Så ja, det var absolutt en faktor, jeg vil si en betydelig faktor.»*

6.3 Arbeidsgiver i møte med arbeidssøker / individ

6.3.1 Rekrutteringsbehov og jobbmatch

Flere av informantene i denne undersøkelsen gir uttrykk for at det er behovet for arbeidskraft og den enkeltes kompetanse som er de viktigste forutsetningene for å ansette noen. Den som ansettes må ha den kompetansen som bedriften trenger, og han / hun må fylle en funksjon bedriften har behov for. Det ble uttalt at sosialt ansvar i seg selv ikke er det som er avgjørende ved ansettelser.

En informant sa det på denne måten: *«Det var avgjørende at jeg trengte vedkommende, og hun hadde en fagkunnskap vi var i behov av.»*

En annen sa: *«Da jeg fikk CV-en var den veldig interessant. Hun hadde variert erfaring, og det så jeg på som nyttig i forhold til jobben hos oss. Men også at hun etter hvert kunne gå inn i andre funksjoner i tillegg.»*

Proessen med å etablere en jobbmatch går som tidligere nevnt ut på å finne samsvar mellom arbeidsgivers rekrutteringsbehov og arbeidssøkers ferdigheter, kompetanse og behov for bistand. En god jobbmatch avhenger blant annet av god kommunikasjon (Frøyland og Spjelkavik, 2014). En viktig rolle jobbspesialisten i IPS har, er å skape gode relasjoner til arbeidssøkeren og arbeidsgiveren, og ikke minst mellom arbeidsgiveren og arbeidssøkeren.

Når det gjelder å kjenne arbeidsgivers behov og hva som kreves for å jobbe i bedriften, uttrykte arbeidsgiverne at de satte pris på at kontaktpersonen ved IPS gjorde seg kjent med bedriften i forkant, før de formidlet en kandidat. *«Det som er tingen er at kontaktpersonen vet hvordan en bedrift fungerer og hva som er kravene i sånne stillinger. Det er så mye lettere når vi har en dialog i forkant, og når de ser behovet vårt.»* En annen uttrykte det slik: *«De er så flinke til å vite hva jeg trenger og hva slags type mennesker som passer inn her.»*

En av arbeidsgiverne sa: *«De gangene jeg ser det beste resultatet, er når konsulentene har gjort sitt forarbeid, at de engasjerer seg såpass at de kjenner personen og prøver å matche arbeidsgiver.»*

En annen sa: *«Ja, jeg kaller alltid personer henvist fra IPS-prosjektet inn til intervju i hvert fall. Jeg er naivt trygg på at de kjenner kandidatene så godt, og at de kjenner meg og bedriften så godt, at de kobler riktig person.»*

6.3.2 Motivasjon

Motivasjon er som vist tidligere i oppgaven et viktig element for å lykkes i SE-prosessen. Den er ofte avgjørende for om arbeidssøkeren vil få og beholde arbeid (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

Motivasjon, eller det å ha et ønske selv om å komme ut i jobb, var også det som alle informantene i denne undersøkelsen trakk frem som en avgjørende faktor i møte med arbeidssøker. De var opptatt av at den de skal vurdere å ansette, må være motivert for jobb og ha et ønske om å jobbe hos dem og med det de holder på med. Det dreier seg om at de ikke

må være presset til jobben av Nav, IPS eller andre. De må også få best mulig kjennskap til jobben slik at de har grunnlag for å kunne si at det er dette de selv vil.

En av informantene sa: *«Det aller viktigste for meg er at det er et menneske som vil noe, som har et ønske om å komme ut i jobb. Det er i hvert fall min erfaring fra tidligere at hvis man blir dyttet inn i noe fordi man må, ja, da er ting sånn at man ikke er så ivrig.»*

En annen sa det slik: *«Men folk må jo ha lyst på jobb. Jeg har opplevd folk som kommer fra Nav tidligere som ikke har vært motivert, og ikke har hatt lyst til å jobbe. Og etter seks måneder begynner sykmeldingene å komme. Utrolig viktig at de selv er motivert til å gjøre en forandring i hverdagen sin.»*

Viktigheten av motivasjon for arbeid ble av en informant uttrykt slik: *«De må jo ville det, jeg må få en følelse av at de nesten brenner for å begynne å jobbe her.»*

En arbeidsgiver var også opptatt av at arbeidstakeren måtte ha motivasjon til å jobbe akkurat hos ham: *«Det er en enorm forskjell på en person som bare har lyst på en jobb, og på en person som har lyst til å jobbe hos meg.»* Videre sa samme arbeidsgiver: *«Ser jeg at en person har et ønske og motivasjon til å være her, og har den kapasiteten, da kan du si vi kjører på.»*

6.3.3 Relasjon og «kjemi»

Ut fra arbeidsgivernes tilbakemeldinger ser det også ut til at personlighet og mellom-menneskelige forhold i møte med arbeidssøker er av stor betydning for hva de vektlegger ved ansettelse. Flere betegnet det som at det fra starten av hadde oppstått en god «kjemi» mellom dem og arbeidssøker.

En arbeidsgiver uttrykte sitt første møte med arbeidssøker på denne måten: *«Jeg tror jeg bare sånn intuitivt fikk et veldig godt inntrykk av han som menneske. Vi fikk en god kjemi med en gang, så det ble en sånn veldig personlig match egentlig. Og det var nok utslagsgivende for meg at han var en sånn sympatisk fyr.»*

En annen arbeidsgiver sa det slik: *«Ja, jeg ser jo etter visse personlighets trekk, det er jo ikke noe man kan få forandret på. Jeg må få en god følelse for personen, og det blir litt sånn kjemi egentlig.»*

Og en annen uttrykte det slik: «*Det var bare det at jeg fikk en slags god følelse for vedkommende, tenkte at han ville passe bra bare.*»

7.0 DRØFTING / DISKUSJON

I dette kapittelet vil jeg drøfte funnene i analysen opp mot presentert teori og tidligere forskning. Avslutningsvis i kapittelet vil jeg se på begrensninger ved oppgaven og ha et kritisk blikk på egen forskning. Helt til slutt vil jeg komme med forslag til videre forskning.

7.1 Virksomheters sosiale ansvar

Hvis en realisering av inkluderende arbeidsliv og sosialt ansvar skal lykkes, stiller det krav til økt innsats fra arbeidslivets parter, og fra myndigheter og virksomheter (Drøpping, 2003; Midtsundstad, 2005; Midtsundstad, 2008). En utvidet rolle med hensyn til sosialt ansvar for virksomhetene og arbeidsgiveren, representerer også en dreining mot individ og kontekst (Hammer og Øverbye, 2006). Virksomhetene må samtidig forholde seg til krav om lønnsomhet og effektivitet fra sine eiere og interessenter.

Hovedinntrykket mitt er at alle arbeidsgiverne i undersøkelsen har et sterkt sosialt engasjement, og at de er dyktige til å ivareta arbeidstakere som trenger spesiell tilrettelegging. Videre er de opptatt av å ha et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Alle arbeidsgiverne fremhevet at de ønsket å gi folk en sjanse, og at de ser fordeler med å rekruttere på denne måten.

I utvalget var tre av arbeidsgiverne offentlige virksomheter med IA-avtale og tre var private bedrifter uten IA-avtale. Gjennom informasjon som kom frem i intervjuene, var det imidlertid lite som tydet på at det sosiale ansvaret som utøves er initiert av myndighetene, eller at IA-avtalen har stor betydning. Alle bedriftene hadde tidligere erfaringer med å ta inn personer som av ulike grunner sto utenfor arbeidslivet, på ulike tiltak / arbeidstrening. De hadde ved flere anledninger samarbeidet med ulike aktører som blant annet Nav, kriminalomsorgen og flyktningetjenesten, samt ulike tiltaksarrangører. Arbeidsgiverne gir uttrykk for at de oppfatter ivaretagelse av menneskelig mangfold som noe positivt, både fordi det er viktig å gjenspeile samfunnet, og fordi det gir en intern gevinst for arbeidsmiljøet. Dette synet og denne tilnærmingen gjelder alle arbeidsgiverne i utvalget og er uavhengig av om de har en IA-avtale eller ikke. Dette kan tyde på at det sosiale ansvaret er virksomhetsstyrt mer enn myndighetsstyrt.

Ut fra instrumentell teori om virksomheters samfunnsansvar i et strategisk perspektiv, vil bedrifter som rekrutterer gjennom IPS, kunne styrke bedriftsprofilen sin. De vil kunne

markedsføre seg som en inkluderende arbeidsplass som fremmer mangfold. Ut fra informasjon som fremkom i intervjuene, er det imidlertid ingen av bedriftene i utvalget som utøvde sosialt ansvar ut fra ønske om profitt eller for å oppnå et slikt renommé. Imidlertid kan det se ut som at arbeidsgiverne i utvalget ved å rekruttere gjennom IPS, hadde økt sin bevissthet rundt bedriftens samfunnsansvar. Likevel har ingen av dem har demonstrert sitt engasjement utad.

Alle arbeidsgiverne i undersøkelsen var opptatt av arbeidsinkludering, uavhengig av om bedriften var IA-bedrift eller ikke. I undersøkelsen kom det også frem at arbeidsgiverne har en oppfatning om at man kan utøve sosialt ansvar på mange ulike måter, blant annet ved å ta vare på hverandre og vise romslighet. Mitt inntrykk er at virksomhetene i undersøkelsen anerkjenner et sosialt ansvar, uten at de nødvendigvis vil bruke denne merkelappen.

Selv om arbeidsgivere ønsker å inkludere og tilrettelegge for arbeidstakere, er det ikke alle som har mulighet til det. Da vil ofte arbeidstakere som kan yte 100%, foretrekkes fremfor de som ikke kan det. Stadige krav om økt lønnsomhet, effektivitet og en økende individualiseringstrend i arbeidslivet generelt, kan synes å stå i skarp kontrast til integrering, inkludering, solidaritet og kollektiv tankegang og representerer dermed noe av tvetydighetene knyttet til sosialt ansvar (Frøyland og Spjelkavik, 2014). Her kan bistanden fra en jobbspesialist, eventuelt kombinert med økonomisk tilskudd, bidra til å minske gapet og gjøre det mulig å kombinere inkludering av personer med bistandsbehov, med krav til lønnsomhet og effektivitet.

De fleste virksomheter vil gjerne fremstå som sosialt ansvarlige ved å jobbe for et inkluderende arbeidsliv, fordi det er et ideal i samfunnet og et krav fra omgivelsene som blant annet bidrar til å legitimere virksomhetens eksistens. Det er også klart at målet om et inkluderende arbeidsliv er motsetningsfylt, og at det ofte er sprik mellom programintensjoner, retorikk og handling. Mange virksomheter opplever at de stilles overfor inkonsistente og motsetningsfylte krav fra omgivelsene, slik som økt effektivitet og lønnsomhet på den ene siden, og større grad av sosialt ansvar på den andre (Folkenborg i Frøyland og Spjelkavik, 2014).

Arbeidsgivers tilnærminger til sosialt ansvar kan altså ha ulike begrunnelser. Som vist i kapittel fire, kan vi skille mellom tilnærminger som vektlegger legale og avtalefestede forpliktelser, tilnærminger som vektlegger moralsk ansvar, og mer strategiske tilnærminger som tar utgangspunkt i virksomhetenes egne interesser. Disse ulike forståelsene av sosialt ansvar kan utøves parallelt. Videre kan grensene for det sosiale ansvaret trekkes ulikt ved at

inkluderingsansvaret kan omfatte kun egne medarbeidere, eller også integrering av personer som har problemer med å komme inn i arbeidslivet.

Grensene for det sosiale ansvaret dreier seg om hvordan arbeidsgiverne vurderer inkluderingshensyn opp mot produksjonshensyn. En av informantene, som representerte en offentlig bedrift med IA-avtale, sa: *«Det er jo klart at vi skal ta et samfunnsansvar, vi gjør jo det. Men det er jo veldig avhengig av ressursituasjonen til enhver tid, tenker jeg. Det må jo avgjøre.»*

Arbeidsgiver A og C ser ut til å ha en strategisk tilnærming. Arbeidsgiver A brukte arbeidstrening bevisst i forkant av ansettelse og fikk da en mulighet til å prøve ut kandidaten først. Arbeidsgiver C, som bevisst benyttet lønnstilskudd tilknyttet ansettelsen, fikk dekket halvparten av lønnsutgiftene de første månedene av ansettelsesforholdet. Mitt inntrykk er at ingen av disse arbeidsgiverne hadde denne strategien utelukkende med tanke på bedriftens fordel / gevinst. Det de derimot fremhevet, var at det reduserte risikoen og ansvaret. Begge arbeidsgiverne hadde imidlertid også en moralsk forståelse av sosialt ansvar. Det vil si at de ikke bare tar et sosialt ansvar for egne medarbeidere, men også tar et samfunnsmessig ansvar utover egen virksomhet ved å integrere utsatte grupper i arbeidslivet. Dette vises ved at de begge tidligere hadde rekruttert personer som av ulike årsaker hadde hatt vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet, og nå hadde de ansatt personer med psykiske lidelser via IPS.

Også en av de andre arbeidsgiverne uttrykte tydelig en moralsk forståelse av sosialt ansvar. Denne arbeidsgiveren gjorde det ut fra normative begrunnelser som var verdibasert, og ut fra et ønske om å vise omsorg. Arbeidsgiveren hadde selv tatt kontakt med IPS når hun hadde et rekrutteringsbehov. Hun kjente til prosjektet og ønsket bevisst å rekruttere via dem, for å gi personer med nedsatt funksjonsevne en mulighet til å komme inn på arbeidsmarkedet. Hun uttalte: *«Vi må se verdien i mennesket og få folk i arbeid, og vi som arbeidsgiver må være positive til å ta imot å inkludere dem.»* Samme arbeidsgiver uttalte videre: *«Jeg tror det har blitt litt sånn samfunnet vårt, at alt skal gå så fort, og man skal tjene inn her og tjene inn der. Og så er noe av det sosiale perspektivet kanskje borte. Ja, jeg er redd for det, og det er trist.»*

Som tidligere nevnt i oppgaven pålegges virksomheter formelt å utøve sosiale ansvar gjennom IA-avtalen, hvor et av delmålene er å øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Det sosiale ansvaret kan imidlertid også betraktes som et sosialt fenomen som praktiseres uformelt på arbeidsplassen. Da blir det sosiale ansvaret til gjennom måten folk snakker om det på, og hvilken atferd de knytter til det.

Et godt arbeidsmiljø er en viktig forutsetning for et inkluderende arbeidsmiljø, som igjen er avgjørende for virksomhetenes evne til å utøve sosialt ansvar og redusere risikofaktorer som støter folk ut av arbeidslivet (Frøyland og Spjelkavik, 2014). Ut fra dette synet er tanken at inkludering og integrering ikke utøves ved at bedriften signerer en IA- avtale, men for en stor del praktiseres i mellommenneskelige relasjoner på arbeidsplassen.

Flere av arbeidsgiverne var opptatt av nettopp dette. Når de skulle rekruttere personer med psykiske lidelser inn i bedriften, ønsket de at de skulle passe inn med de andre ansatte og det eksisterende arbeidsmiljøet. Som funnene også viste, var flere av arbeidsgiverne opptatt av at det å rekruttere personer med psykiske lidelser, hadde hatt positive virkninger på arbeidsmiljøet. Samtidig fremhevet de at det var viktig med støtte og forståelse i arbeidsmiljøet, særlig der arbeidssøkeren hadde uttalte utfordringer som kunne påvirke de andre ansatte. Her ble eksempelvis lite fleksibilitet og nærtagenhet nevnt.

7.2 Arbeidsgiver i møte med Nav og IPS

Arbeidsgivere kan trenge hjelp til å etablere en god, inkluderende ansettelsespraksis i bedriften. Jobbspesialisten fra IPS kan med sin tilgjengelighet og oppfølging av arbeidsgiver, bidra med verktøy som hjelper arbeidsgiver å anerkjenne og utvikle sitt sosiale ansvar, ved nettopp å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse i form av psykiske lidelser.

I denne undersøkelsen fremhevet også arbeidsgiverne verdien av et tett samarbeid og den proaktive tilnærmingen som jobbspesialisten fra IPS hadde. Dette sammenfaller godt med funn i tidligere forskning. Videre viser funnene i denne undersøkelsen at kontaktpersonen i IPS (jobbspesialisten) viste evne til å forstå arbeidsgivers hverdag, noe som ble verdsatt av arbeidsgiver. Arbeidsgiverne fremhever i undersøkelsen at det er viktig at kandidater som jobbspesialisten skal introdusere for arbeidsgiver, dekker noen av de kravene og forventningene arbeidsgiver har til de som skal ansettes. For å kunne innfri dette, er det nødvendig at jobbspesialisten tar seg tid til å bli kjent med arbeidsgiver og arbeidsplassen, blant annet for å avdekke hvilke behov bedriften har i forbindelse med rekruttering.

Arbeidsgiverne hadde gjennomgående god erfaring med dette og fremhevet det som viktig i vurdering av ansettelser.

Arbeidsgiverne opplevde det altså positivt når jobbspesialisten hadde kjennskap til bedriften og kunne matche aktuelle arbeidssøkere ut fra arbeidsgivers ønsker og behov. Dette kan tyde på at jobbspesialistene i dette samarbeidet har hatt høy grad av inkluderingskompetanse. Som tidligere beskrevet i oppgaven, innebærer inkluderingskompetanse å inneha både sosialfaglig,

helsefaglig og pedagogisk kunnskap, i tillegg til veiledningskunnskap og kunnskap om arbeidsmarkedet og arbeidsgivers behov. Når det gjelder å formidle arbeidssøkere slik at de skal bli vurdert for en ansettelse, fremhever arbeidsgiverne at det er like viktig at jobbspesialisten kjenner til behovene og forventningene til arbeidsgiver, som at jobbspesialisten kjenner kvaliteter og ressurser hos arbeidssøker.

Videre verdsatte arbeidsgiverne at IPS hadde høy grad av tilgjengelighet gjennom en fast kontaktperson og mulighet for tett trekantsamarbeid. Alle arbeidsgiverne i denne undersøkelsen, bortsett fra en, opplevde også at de hadde fått god oppfølging fra IPS. Den ene arbeidsgiveren uttrykte følgende om kontaktpersonen fra IPS: *«Ja, de er veldig åpne og man kan ringe dem hele tiden. De er en trygghet for meg, det å vite at jeg alltid kan ringe til noen og snakke.»* En annen beskrev oppfølgingen fra kontaktpersonen i IPS slik: *«Han har jo vært her flere ganger på jobben, vi har møter og han følger opp. Det tror jeg er ytterst viktig.»* Samme arbeidsgiver sa videre: *«De tar også kontakt med meg på telefon, og det er bare å ringe de på mobilen hvis det er noe.»* Arbeidsgivere ga uttrykk for at de opplevde god tilgjengelighet og oppfølging fra jobbspesialisten, og at det ga dem en trygghet og dermed mindre risiko ved ansettelsen av personen med psykiske lidelser.

En av arbeidsgiverne hadde ikke hatt så mye oppfølging fra IPS: *«Ikke noe faste møter... De har vel vært innom en gang eller to... Nei, jeg kan ikke si at det har vært noe særlig oppfølging.»* For denne arbeidsgiveren hadde det imidlertid heller ikke vært noe behov for oppfølging. Dette kan forsvares ut fra trinn fem i SE-prosessen, som sier at nivået og omfanget av oppfølging og bistand fra jobbspesialist ute på arbeidsplassen tilpasses og avhenger av individuelle behov og arbeidsforholdets behov.

Et bedriftsperspektiv ble også tydelig i flere av arbeidsgivernes beslutningsgrunnlag. Arbeidsgiver A fremhevet at han kunne tjene på arbeidsforholdet på lengre sikt, ved å dra nytte av oppfølgingen fra jobbspesialisten og slippe ekstra utgifter til nødvendig opplæring. Denne arbeidsgiveren brukte bevisst en periode med ulønnet arbeidstrening i forkant av ansettelse og anså det som en prøveperiode.

Videre anså han at en ansettelse gjennom IPS var tryggere for bedriften enn ansettelser med ordinær utlysning og intervju. Denne arbeidsgiveren hadde tidligere erfaring med feilansettelse som hadde kostet han dyrt.

Undersøkelsen viser at det er lite kjennskap blant arbeidsgiverne om mulige virkemidler og tiltak som kan bidra til å lette inkluderingen av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Dette samsvarer med funn Drøpping (2004) gjorde i sin undersøkelse. Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) viser også til at det er manglende kunnskap om mulige virkemidler blant arbeidsgiverne.

I noen tilfeller kan lønnstilskudd være eneste mulighet for arbeidsgiver til å kunne ansette en arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne, slik som var tilfelle for arbeidsgiver C i denne undersøkelsen. Lønnstilskudd kan derfor være et insentiv til å komme i gang med arbeidsforholdet. Imidlertid kommer det frem blant informantene at et lønnstilskudd alene ikke er avgjørende, men det kan være viktig i kombinasjon med oppfølging av arbeidsforholdet. Dette støttes av Spjelkavik (2011), som fremhever at det er den menneskelige faktoren med personlig oppfølging, service, samtale og dialog som er den avgjørende forutsetningen for at økonomiske virkemidler skal ha effekt.

Hos fem av de seks informantene i denne undersøkelsen kom det frem at den personlige, tilgjengelige og ubyråkratiske oppfølgingen fra jobbspesialisten i IPS ble vektlagt mer enn penger ved avgjørelsen om ansettelse. Her var spesielt arbeidsgiver A, B, E og F tydelige på at dette var helt avgjørende når de hadde tatt avgjørelsen om ansettelse.

Økonomiske tilskudd kan altså bidra til økt motivasjon og opplevelse av større handlingsrom for arbeidsgiver, men økonomiske støtteordninger må også ses i sammenheng med den oppfølgingen som gis forøvrig. Flere av arbeidsgiverne i denne undersøkelsen ga uttrykk for at økonomiske virkemidler ikke hadde noen betydning for avgjørelsen om å ansette eller ikke. De hadde heller ikke benyttet slike virkemidler. Funnene i denne undersøkelsen tyder på at økonomiske virkemidler alene ikke oppleves som tilstrekkelig for å ansette mennesker med psykiske lidelser. På den annen side var det flere av arbeidsgiverne i undersøkelsen som ikke hadde kjennskap til økonomiske virkemidler. Det er mulig at flere ville benyttet seg av økonomiske virkemidler, og at det hadde hatt større betydning i rekrutteringsprosessen, om de hadde hatt informasjon og kunnskap om dette.

7.3 Arbeidsgiver i møte med arbeidstaker / individ

Negative forventninger og opplevd risiko, begrunnet eller ubegrunnet, kan utgjøre en hindring for ansettelse. Likeledes kan positive erfaringer, kunnskap om tilrettelegging og hvordan risiko kan reduseres, fjerne slike hindringer.

Arbeidsgiverne i undersøkelsen fortalte at de før rekrutteringen av en person med psykiske lidelser formidlet via IPS, hadde erfaringer med å forholde seg til og inkludere arbeidssøkere som ble formidlet via Nav eller andre instanser, slik som kriminalomsorgen og ulike tiltaksarrangører. Alle hadde altså tidligere erfaringer med å rekruttere personer som har hatt vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette kan ha vært med å påvirke at de nå hadde vært positive til å ansette personer med psykiske lidelser.

Samtlige ga også uttrykk for at de var positive til å kunne rekruttere flere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne ved en senere anledning. Det samme gjaldt for bedrift E som hadde erfaring med at arbeidsforholdet måtte avsluttes fordi det ikke fungerte. Dette samsvarer godt med tidligere forskning hvor det viser seg at arbeidsgivere som har ansatt personer med psykiske lidelser, er mer positive til slike ansettelser enn de som ikke har disse erfaringene (Schafft, 2007; Bjaarstad, m.fl, 2014).

Informasjon og åpenhet var tema som arbeidsgiverne var opptatt av, men informantene uttrykker ulike syn når det gjelder åpenhet vedrørende arbeidssøkers helsebakgrunn og utfordringer. Selv om arbeidsgiverne uttrykker at de har tillit til at kontaktpersonen i IPS kjenner kandidatene de formidler og at de forsøker å matche opp mot arbeidsgivers ønsker og behov, så kom det altså frem at flere likevel ønsket noe informasjon om kandidaten i forkant. De begrunnet dette ut fra å kunne ivareta sine plikter som arbeidsgiver når det gjelder tilrettelegging, men også ut fra hensyn til de andre ansatte og arbeidsmiljøet. Flere arbeidsgivere uttrykte videre at de som arbeidsgiver må kunne forvente en viss åpenhet, slik at man har en reell mulighet til å tilpasse arbeidsforholdene.

En arbeidsgiver sa det slik: *«Før oppstart ble det sagt at det var noe med konsentrasjon og oppfattelsesvansker. Jeg prøver at det ikke skal bli for stressende. Jeg skjønner jo at han blir sliten, og ber han da sette seg ned og ta en røyk eller en telefon, behøver ikke har dårlig samvittighet for det.»*

Samtidig var samtlige arbeidsgivere opptatt av å normalisere ansettelsesforholdet og ha samme tilnærming som til andre ansettelser. En sa det slik: *«Jeg synes ikke man skal gjøre noe spesielt ut av det, bare fordi man har en psykisk lidelse. Nei, det synes jeg ikke.»* En annen arbeidsgiver uttrykte det på denne måten: *«Jeg ønsker ikke at det skal være noen forskjell på denne ansettelsen og om vi hadde lagt ut en annonse på Finn. Jeg ønsker ikke at det skal være noen forskjell på det.»* Det foreligger således ikke entydige funn på dette i undersøkelsen, verken hos den enkelte arbeidsgiver eller mellom dem.

Informantene uttrykker altså ulike syn når det gjelder informasjon og åpenhet. Noen arbeidsgivere uttrykker ønske om å vite mer om kandidatens problemer og tror på stor grad av åpenhet, mens andre mener de ikke trenger å vite så mye, og at åpenhet ikke alltid er et gode. Grunnen til at noen arbeidsgivere ikke vil vite så mye, ser ut til å henge sammen med en holdning og et ønske om at kandidaten skal få «en ny sjanse», og at de ikke skal være forhåndsdømt på bakgrunn av diagnose.

Det at noen har et ønske om større åpenhet rundt psykiske lidelser og økt informasjon og opplysninger om den enkelte personen med psykiske lidelser, har også blitt avdekket i andre undersøkelser, blant annet av Drøpping (2004). Et naturlig spørsmål å stille i denne sammenhengen er om åpenhet fører til økt forståelse for den enkeltes situasjon og større vilje til inkludering, eller om det fører til økt fare for stigmatisering.

Åpenhet om problemer er altså sentralt, men her kommer en motsetning til uttrykk. Det kan synes som arbeidsgiverne har et ideal om åpenhet rundt problemer og det å tilrettelegge for den enkelte arbeidssøker ut fra dennes behov. Samtidig har de også et ideal om ikke å forhåndsdømme, om å behandle alle likt og å stille krav til vedkommende.

Som vist i kapittel seks under presentasjon av funn og resultat, så var også motivasjonen hos arbeidstaker en viktig faktor for alle arbeidsgiverne. For at arbeidssøker skulle bli vurdert som aktuell for ansettelse, fremhevet arbeidsgiverne at det var nødvendig at han / hun måtte vise og gi uttrykk for at de var motivert for å begynne å jobbe.

Dette kan være problematisk da det som ofte kan oppfattes som manglende motivasjon eller vilje, like gjerne kan dreie seg om manglende selvtillit og negative forventninger til mestring, både fra seg selv og fra omgivelsene (Frøyland og Spjelkavik, 2014).

Er motivasjon noe det enkelte individet har som en form for iboende størrelse eller kvalitet, eller er motivasjon noe som skapes gjennom relasjoner og mestringsopplevelser?

Motivasjon kan også variere og ha ulik betydning fra person til person. For noen er økonomi og selvforsørgelse den viktigste motivasjonsfaktoren for å komme i arbeid. For andre kan det være trivsel og sosialt nettverk.

Arbeidsgiver C hadde erfaring med at lønn var en viktig faktor for å beholde motivasjonen til arbeidstakere. Han hadde tidligere hatt personer på arbeidstrening i sin bedrift. De mottok da ikke lønn, men ytelse fra Nav. Han sa det slik: «*Jeg opplevde da at det var veldig vanskelig å motivere folk til jobbe. Det var jo gratis, så hvorfor skulle de yte noe da liksom?*»

Arbeidsgiver A hadde derimot hatt god erfaring tidligere med først å ha en prøveperiode hvor personen var på arbeidstrening, før ansettelse med lønn. Da hadde imidlertid dette vært målet hele tiden, og fungert som en gulrot. Arbeidsgiveren mente dette hadde vært med å øke arbeidstakerens motivasjon for å gjøre en god jobb.

Inkluderingskompetansen til jobbspesialisten, som blant annet handler om å sikre en god jobbmatch, fremhevet også alle arbeidsgiverne i undersøkelsen som viktig inn mot en ansettelse. Det å bruke inkluderingskompetanse betyr å finne frem til jobber som passer for arbeidssøkers yrkesinteresse og kompetanse. Det er også viktig å innhente informasjon om arbeidsgivers behov, forventinger og krav til en eventuell ansatt, og at man ser dette i sammenheng med den enkeltes støttebehov på arbeidsplassen. Begge disse sidene er like viktig for å få til en god jobbmatch, og ut fra funnene i denne undersøkelsen er dette en sentral faktor ved vurdering av ansettelser. En god jobbmatch innebærer som tidligere nevnt å matche en arbeidssøkers evner, ferdigheter og ønsker for arbeid, til kulturen og kravene på en arbeidsplass. Alle arbeidsgiverne fremhevet nettopp at det var personens kompetanse, bakgrunn, motivasjon og interesse for fagfeltet som var av stor betydning for ansettelsen. I tillegg var arbeidsgiver opptatt av det relasjonelle i møtet med personen. Flere uttrykte at de fikk en «god kjemi» med vedkommende og tenkte at personen ville passe inn i arbeidsmiljøet i bedriften. Dette kan tyde på at en god jobbmatch er en faktor som vektlegges ved ansettelse.

7.4 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg drøftet funnene i undersøkelsen opp mot tidligere presentert teori og tidligere forskning. Ut fra funnene kan det se ut som det ligger flere faktorer til grunn for arbeidsgivers beslutning om å ansette. Det kommer frem at det ikke var en enkeltfaktor som var avgjørende for at de valgte å ansette en arbeidstaker med psykiske lidelser. Det viser seg derimot at det er element av flere faktorer som vektlegges. Det var summen av faktorene i figur 1, som lå til grunn for arbeidsgivers beslutning om ansettelse. I tillegg til at bedriftene ønsker å drive effektivt og lønnsomt, og vil ta hensyn til de andre ansatte i bedriften ved nyrekruttering, har alle arbeidsgiverne i undersøkelsen uttalt at de har et ønske om å hjelpe arbeidstakeren. De vil «gi folk en sjanse» og tar dermed et sosialt ansvar. Videre ser de nytten av å rekruttere på denne måten ved at de gjennom formidling via IPS kan oppnå en god jobbmatch, og at de har tryggheten med en fast kontaktperson som er tilgjengelig for tett oppfølging ved behov. Det ble fremhevet at denne tilgjengeligheten og oppfølgingen økte arbeidsgivers trygghet og at risikoen ble redusert, noe som var viktig ved ansettelse. Det at

jobbspesialistene har god inkluderingskompetanse er med på å sikre en god jobbmatch, og som funnene i undersøkelsen viser, legger arbeidsgiver stor vekt på dette når de skal rekruttere.

I siste del av dette kapittelet vil jeg nå rette et kritisk blikk på metode og egen forskning, for så å komme med forslag til videre forskning.

7.5 Kritisk blikk på metode og egen forskning

Siden kontaktpersonene i IPS-prosjektet ville rekruttere informanter selv, hadde jeg ingen påvirkningskraft på hvilke arbeidsgivere de ville kontakte. Jeg vet ikke om de prøvde å kontakte arbeidsgivere som ikke ønsket å være med, eller om de arbeidsgiverne jeg fikk oversendt var de første de kontaktet og at de sa ja til å delta i undersøkelsen.

Det at de selv skulle kontakte aktuelle arbeidsgivere som de har samarbeidet med, kan ha påvirket at de valgte de arbeidsgiverne de hadde hatt et godt samarbeid med, og hvor man hadde oppnådd gode resultater. Det kan også stilles spørsmål ved om de arbeidsgiverne som takket ja, var de som har særlig interesse for feltet arbeidsinkludering. Ville arbeidsgivere som ikke har samme interesse, men som likevel har ansatt, hatt andre synspunkter og begrunnelser for hvorfor de valgte å ansette?

I analysefasen når jeg skulle samle informasjon til relevante og meningsfulle hoved- og undertema, var det utfordrende og vanskelig å legge vekk min forforståelse og kjennskap til relevant teori. Det er ikke mulig å være en helt nøytral forsker. Formidlingen av resultatene fra intervjuene er en sosial konstruksjon (Kvale og Brinkmann, 2009). Den gjengir virkeligheten sett med mine øyne, og det som jeg har vurdert som mest relevant sett opp mot oppgavens problemstilling.

Måten jeg har valgt å inndele materialet i temaer på, bidrar til å fremme tendensene i datamaterialet, men samtidig er det med på å stenge for andre perspektiver. Det å ha et bestemt fokus på materialet innebærer at det kan være andre mønstre i materialet jeg ikke har sett.

7.6 Videre forskning

Resultatene jeg har kommet frem til i denne undersøkelsen er farget både av min bakgrunn som forsker, det teoretiske rammeverket jeg har tatt utgangspunkt i, og det datamaterialet som er samlet inn. Det skal nok ikke utelukkes at resultatene kunne sett annerledes ut hvis jeg

hadde studert flere og/ eller andre bedrifter, bransjer og type ledere. Det kunne også være interessant å gå enda dypere til verks ved å gjøre mer omfattende casestudier der også kollegaer og tillitsvalgte blir intervjuet. Dette vil antagelig gi fyldigere informasjon om betydningen av holdninger generelt, og kultur og praksis i virksomhetene. I undersøkelsen har fokuset ligget på hvilke forhold som bidrar til å fremme inkludering av personer med psykiske lidelser. Jeg har derfor lagt mindre vekt på eventuelle barrierer mot inkludering. Det betyr på ingen måte at barrierer ikke eksisterer, og at det ikke er viktig å rette søkelyset mot disse. Nærmere undersøkelser av betydningen av holdningsmessige barrierer ligger imidlertid utenfor rammene til dette prosjektet, og overlates derfor til videre forskning.

Det kom også frem under intervjuene med informantene i min undersøkelse at alle hadde et personlig engasjement når det gjaldt arbeidsinkludering. De handlet ikke bare ut fra bedriftens hensyn eller på bedriftens vegne når de valgte å ansette personer med nedsatt funksjonsevne i form av psykiske lidelser. Gjennom intervjuene kom det frem at det i stor grad også var et personlig engasjement som lå bak avgjørelsen. Flere av arbeidsgivende opplevde det som givende. Noen fortalte også uoppfordret om egenerfaring av det å stå utenfor arbeidslivet. På bakgrunn av dette hadde det vært interessant å forske nærmere på hvem disse lederne som velger å ansette personer med nedsatt funksjonsevne er. Dette ligger også utenfor rammene av dette prosjektet, og overlates derfor til videre forskning.

Opgaven har ikke sett på arbeidsinkludering ut fra arbeidstakers ståsted, og heller ikke ut fra kollegaers ståsted. Dette er også viktige perspektiver å få mer kunnskap om i inkluderingsarbeidet, så jeg håper dette blir belyst i fremtidige studier.

8.0 AVSLUTNING

Det overordnede temaet for denne oppgaven har vært inkludering i arbeidslivet av personer med nedsatt funksjonsevne i form av psykiske helseutfordringer. I undersøkelsen har jeg tatt utgangspunkt i en problemstilling som favner temaet arbeidsinkludering ut fra et arbeidsgiverperspektiv. Dette innebærer at det empiriske materialet består av data fra arbeidsgivere (virksomheter). Jeg har valgt å undersøke hva bedriftene vektlegger i inkluderingsarbeidet, og hva de vektla ved ansettelse av personer med psykiske lidelser rekruttert fra IPS-prosjektet.

Arbeidsinkludering omfatter flere nivåer, og arbeidsgiverne står i sentrum og spiller en nøkkelrolle i inkluderingsarbeidet. Innledningsvis satte jeg opp en modell som illustrerer dette, og som jeg har brukt som et strukturerende element gjennom hele oppgaven. For å få forstå arbeidsgivers valg når det gjelder ansettelse, må man se helhetlig på denne modellen. De ulike nivåene og faktorene overlapper hverandre og inngår i et komplekst samspill som arbeidsgiver må forholde seg til, og påvirkes av. Det er med andre ord summen av faktorene, fremstilt i figur 1, som avgjør arbeidsgivers beslutning om ansettelse av personer med psykiske lidelser.

LITTERATURLISTE:

- Andreassen, T.A. og A.C. Bergene. 2011. *Forpliktelse, omsorg eller nytte – arbeidsgivers inkluderingsansvar og forventninger til NAV*. Søkelys på arbeidslivet, nr 4, årgang 28, s. 317-334.
- Andreassen, T.A. og Fossetøl K. (red) 2011. *NAV ved et veiskille*. Organisasjonsendring som velferdsreform. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Arbeidsinkludering som strategisk forsknings- og utdanningsfelt ved HIOA 2014.
Innstilling «Enhet for arbeidsinkludering» august 2014.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet. 2007. *Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012)*.
- Arbeidsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet. 2013. *Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse (2013-2016)*.
- Bull, H. og Lystad, J.U. 2011. *Betydning av arbeid for personer med schizofreni*. Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 48/2014, s. 733-738.
- Berge, T. og Falkum E. 2013. *Se mulighetene*. Arbeidsliv og psykisk helse. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Bjaarstad, S., Trane, K.A.R., Hatling, T. & Reinertsen, S. 2014. *Nye trender innen arbeid og psykisk helse – sett i sammenheng med recovery*. Tidsskrift for psykisk helsearbeid, 03/2014, s. 232-240.
- Bredgaard, T. 2004. *Virksomhedernes Sociale Ansvar. Fra offentlig politikk til virksomhetspolitikk*. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Bråthen, M. og Svalund, J. 2015. *Økt deltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne*. Fafo-rapport 2015:57.
- Cimera, R.E. 2002. *The monetary benefits and costs of hiring supported employees: A primer*. Journal of Vocational Rehabilitation 17 (1).23-32.
- Dalland, O. 2015. *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Drake, R.E., Bond G.R. & Becker D.R. . 2012. *Individual Placement and Support. An Evidence-Based Approach to Supported Employment*. New York: Oxford University Press.

- Drøpping, J.A. 2003. *Et mer inkluderende arbeidsliv. Kontinuitet og nyorientering i arbeidslinja*. Søkelys på arbeidsmarkedet, 20: 119-124.
- Drøpping, J.A. 2004. *Inkluderende arbeidsliv – inkluderende arbeidsgivere?* Et utvalg arbeidsgivers oppfatninger av sitt «sosiale ansvar». Oslo, Fafo-notat 04:26.
- Drøpping, J.A og Midtsundstad, T. 2003. *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. Fafo-rapport 417.
- Ellingsen, I.T., Levin I., Berg, B. og Kleppe, L. C. (red). 2015. *Sosialt arbeid. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Esping-Andersen, G. 1990. *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- European Union of Supported Employment. 2010. *European Union of Supported Employment: Verktøykasse* . Nord-Irland: European Union of Support Employment/Leonardo da Vinci Partnership.
- Falkum, E. 2012. *Risiko og inkludering*. Betingelser for funksjonshemmedes og eldres deltakelse i arbeidslivet. AFI-rapport 11/2012.
- Fleetwood, S.A og Ackryd, S. 2004. *Critical Realist Applications in Organization and Management Studies*. London and New York: Routledge.
- Freeman, R. E. 1984. *Stakeholder management: framework and philosophy*. Pitman, Mansfield, MA. Sitert i Midtsundstad, T. 2015. *IA som strategi for lengre yrkeskarrierer*. Doktoravhandling. Fafo-rapport 2015:49
- Frøyland, K. og Spjelkavik, Ø. (red). 2014. *Inkluderingskompetanse*. Ordinært arbeid som mål og middel. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Gilje, N. & Grimen, H. 1993. *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Halvorsen, K. 2008. *Å forske på samfunnet - en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen Akademisk forlag.
- Hammer, T. & E. Øverbye (red.) 2006. *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hernes, T., Heum, I. og Haavorsen, P. 2010: *Arbeidsinkludering*. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Ihlen, Ø. 2011. *Samfunnsansvar på norsk. Tradisjon og kommunikasjon*. Bergen: Bokforlaget
- Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, 4.mars 2014 – 31. desember 2018 (IA-avtalen).

- Jensen, S.R og Nergaard K. 2017: *Varehandelen som inkluderingsarena. Rekruttering, opplæring og arbeidstrening*. Fafo-rapport 2017:25.
- Kvale, S. og Brinkmann, S. 2009: *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Major, E.F., Dalgard, O.S., Mathisen, K.S., Nord, E., Ose, S., Rognerud, M., & Aarø, L.E. 2011: *Bedre før var....Psykisk helse: Helsefremmende tiltak og forebyggende tiltak og anbefalinger*. Rapport 2011:1. Oslo: Nasjonalt folkehelseinstitutt.
- Midtsundstad, T. 2005. Virksomhetenes sosiale ansvar. I: Torp, H (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.
- Midtsundstad, T. 2008. *Virksomheten som sosialpolitisk aktør*. Tidsskrift for velferdsforskning 11 (1).
- Midtsundstad, T. 2015. *IA som strategi for lengre yrkeskarrierer*. Doktoravhandling. Fafo-rapport 2015:49.
- www.nav.no
- NAV. (2013). *Mottakere av uføretrygd etter hoveddiagnose (primærdiagnose), alder og kjønn*. <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd+-+statistikk/Tabeller/mottakere-av-uf%C3%B8retrygd-etter-hoveddiagnose-prim%C3%A6rdiagnose-alder-og-kj%C3%B8nn.pr.31.12.2013.kvinne>
- Nilssen V. 2012. *Analyse i kvalitative studier. Den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NOU 2012:6 *Arbeidsrettede tiltak*. Oslo: Arbeidsdepartementet.
- Ose, S.O., Jensberg H., Kaspersen S.L., Kalseth, B og Lilleeng, S. 2008. *Kunnskapsstatus: Arbeid, psykiske helse og rus*. SINTEF Helse.
- Peck, B & Kirkbride L.T. 2002. *Why businesses don't employ people with disabilities*. Journal of vocational rehabilitation 16 (2): 71-75.
- www.regjeringen.no/ia
- Ringdal, K. 2014. *Enhet og mangfold*. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rosdahl, A og Uldall-Poulsen. 2003. *Lederne og det sociale engagement*. København, Socialforskningsinstituttet.
- Schafft, A. 2007. *Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivers grunner*. Tidsskrift for psykisk helsearbeid, 4(3), 254-261.

- Schafft, A. 2008. *Psykiske lidelser og arbeidsintegrering i Skandinavia. En kunnskapsstatus.* AFI-rapport 4/2008.
- Schafft, A. (2009). *Å få seg en jobb. Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer.* Oslo: Kommuneforlaget.
- Schafft, A. og Spjelkavik, Ø. 2014. *Arbeidsgiverperspektiver på inkludering: Hva er god inkluderingskompetanse?* AFI-rapport 5/2014.
- Skarpaas, I. og Svare H. 2014. *Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne – på ordinær måte.* AFI-rapport 9/2014.
- Spjelkavik, Ø. 2011. *Supported Employment i Norden.* AFI-rapport 3/2011
- Stjernø, S. og Øverbø E. (red) 2012. *Arbeidslinja.* Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten. Oslo: Universitetsforlaget.
- St. meld. Nr 33 2015-2016. *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet.*
- St. meld. nr 9. 2006 - 2007. *Arbeid, velferd og inkludering.*
- St.meld. nr 35. 1994 - 1995. *Velferdsmeldingen.*
- St.meld. nr 39. 1991 - 1992. *Attføringsmeldingen*
- Svalund, J. og Hansen Skog, I.L. 2013. *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet.* Fafo-rapport 2013:54
- Swanson S.J. og Becker D.R. 2013. *Individual placement and support. En praktisk veileder.* Dartmouth Psychiatric Research Center / Bransjeforeningen Attføringsbedriftene.
- Thagaard, T. 2009. *Systematikk og innlevelse.* En innføring i kvalitativ metode. Bergen: Fagbokforlaget.
- Torp, H. (red.) 2005. *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning.* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Uni Research Helse og Uni Research Rokkansenteret. 2016. *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport.* https://uni.no/media/manual_upload/sluttrapport.pdf
- Wangen, G. 2008. *Det handler om å spille hverandre gode.* Samspill, ledelse og læring i supported employment (Masteroppgave). Høgskolen i Akershus, Lillestrøm.
- Wangen, G.(red) 2010. *Døråpner til arbeidslivet.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Øverland, S., Knudsen, A. og Mykletun, A. 2011. *Psykiske lidelser og arbeidsuførhet.* Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 48 (8), s.739-744.
- Aase, T.H. og Fossåskaret E. 2014. *Skapte virkeligheter.* Om produksjon og tolkning av kvalitative data. Oslo: Universitetsforlaget.

Til aktuelle arbeidsgivere
som har ansatt personer gjennom IPS-prosjektet.

Forespørsel om deltakelse i en kvalitativ undersøkelse om arbeidsinkludering ut fra et arbeidsgiverperspektiv.

**«Et inkluderende arbeidsliv – arbeidsgivers stemme»
En kvalitativ studie av arbeidsgivers erfaringer og vurderinger med inkludering og
rekruttering av personer med psykiske helseutfordringer.**

Bakgrunn og formål

Mitt navn er Silje Distad Stelander, og jeg er en masterstudent i sosialfag ved Høgskolen i Oslo og Akershus (HIOA). Denne undersøkelsen er et ledd i min masterutdanning, og oppgavens tittel er «Et inkluderende arbeidsliv – arbeidsgivers stemme». Min veileder på oppgaven er Åsmund Hermansen, Forsker ved Fakultetet for samfunnsfag, HIOA. Han kan nås på telefon 41146510.

Formelt er også han prosjektleder av denne studien, men det er undertegnede som gjennomfører undersøkelsen og skriver masteroppgaven.

Jeg ønsker med min oppgave å få mer kunnskap om hva arbeidsgivere mener er viktige faktorer og forutsetninger når de vurderer å ansette en person med psykiske helseutfordringer i sin bedrift. Jeg ønsker å få erfaringsbasert kunnskap om arbeidsgivers perspektiv på arbeidsinkludering og beslutningsprosessen inn mot en ansettelse.

Bakgrunnen for hvorfor du blir spurt om å delta i denne undersøkelsen er at du har samarbeidet med IPS-prosjektet, og at du har ansatt en eller flere personer med psykiske helseutfordringer rekruttert fra dette prosjektet inn i din bedrift. Jeg ønsker å få mer kunnskap om hva som var viktige faktorer for å lykkes med denne inkluderingen.

Ved å ta et arbeidsgiverperspektiv ønsker jeg å intervju deg i forhold til dine opplevelser, erfaringer og vurderinger som ligger til grunn for at du har valgt å ansette en eller flere personer med nedsatt funksjonsevne – herunder psykiske helseutfordringer i din bedrift.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien vil innebære at du blir intervjuet av undertegnede i ca 1 time. Denne datainnsamlingen/ opplysningene blir registrert ved at jeg tar et lydopptak av vår samtale og

noterer litt underveis. Intervjuet vil foregå ute på din arbeidsplass (eller andre steder om ønskelig). Vi avtaler dette mer konkret når du har bestemt deg for om du eventuelt vil delta. Intervjuene vil etter planen gjennomføres i perioden august – september 2016.

Taushetsplikt

Da du som arbeidsgiver har taushetsplikt ovenfor de ansatte, vil jeg minne om at ved eventuell omtale av ansatte med psykiske helseutfordringer rekruttert via IPS-prosjektet er det viktig at navn og andre identifiserende bakgrunnsopplysninger må utelates. For eksempel alder, kjønn, diagnoser, tid og spesielle hendelser.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og de som vil ha tilgang til dine opplysninger er kun meg og min veileder. Informasjonen er lagret på min private PC med passord. Opplysningene om deg som blir intervjuet vil bli behandlet uten navn eller andre direkte gjenkjennende opplysninger. En kode vil knytte deg til dine opplysninger gjennom en navneliste. Lydbånd og navneliste vil bli oppbevart i låsbart skap.

Når masteroppgaven er ferdig, planlagt juni 2017, vil datamaterialet bli anonymisert og lydopptak slettet.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du har spørsmål til eller om studien og din deltakelse, ta kontakt med undertegnede på mail eller telefon.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD – Norsk senter for forskningsdata AS.

Dersom du ønsker å delta, undertegner du vedlagte samtykkeerklæring.

Med vennlig hilsen

Silje Distad Stelander
Masterstudent i sosialfag, Høgskolen i Oslo og Akershus
Mail: silje.distad.stelander@live.no
Tlf : 95847836

Samtykkeerklæring for informanter

«Et inkluderende arbeidsliv – arbeidsgivers stemme»

En kvalitativ studie av arbeidsgivers erfaringer og vurderinger med inkludering og rekruttering av personer med psykiske helseutfordringer.

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta.

Sted/dato:

Informantens underskrift:

INTERVJUGUIDE

Intervjuet vil starte med en gjennomgang av informasjonsskriv / samtykkeerklæringen sammen med informant. Fortelle om målet med masteroppgaven og hensikten med intervjuet. Informanten vil bli informert om at deltakelse er frivillig, at han / hun kan trekke seg når som helst under intervjuet, eller i prosessen frem til intervjuet er ferdigstilt. Jeg vil redegjøre for anonymitet og fortrolighet, vil også minne om arbeidsgivers taushetsplikt. Informanten gis mulighet til å stille spørsmål.

En beretning om en beslutningsprosess

Jeg søker en bred fortelling og vil ha en utforskende tilnærming. Jeg ønsker i oppgaven min å få frem en beretning om en beslutningsprosess. Det som interesserer meg i mitt masterprosjekt er erfaringene du som leder (og kontaktperson?) har med å ha personer med psykiske helseutfordringer i din bedrift. Jeg vil stille deg en del spørsmål fordelt på 5 temaer. Spørsmålene vil være knyttet til hva slags opplevelser, erfaringer og vurderinger som ligger til grunn for at du har valgt å ansette personer med nedsatt funksjonsevne (herunder psykiske helseutfordringer) fra IPS prosjektet i din bedrift.

Jeg ønsker å få erfaringsbasert kunnskap om arbeidsgivers perspektiv på arbeidsinkludering og beslutningsprosessen inn mot en ansettelse.

Innledende spørsmål	Egne notater:
Type bedrift (sektor, privat/offentlig)	
Størrelse på bedriften (antall årsverk)	
Hva er din stilling / funksjon her i bedriften?	
Hvilken rolle har du hatt i forhold til deltaker(e) fra IPS prosjektet? (Nærmeste leder? Det daglige ansvar? Personalansvarlig? Opplæringsansvarlig? Kontaktperson til eksterne samarbeidspartnere?)	

Tema 1: Oppstart og organisering	Egne notater:
<p>Hvordan startet det hele med at dere har valgt å ta imot og inkludere personer med psykiske helseutfordringer i deres bedrift? Hvordan kom du i kontakt med IPS prosjektet?</p> <p>Hva ble gjort før vedkommende startet i bedriften? Hvem tok kontakt?</p> <p>Informasjon, møter, avtaler, rolleavklaring, vurdering som ble gjort.</p> <p>Hva er viktig for deg å vite om deltakere på forhånd? Hva er viktig underveis? Hvilken type / hvor mye informasjon mener du er viktig for de øvrige ansatte i bedriften å vite om?</p> <p>Kan du beskrive hva dere gjorde internt i bedriften ved oppstart og underveis? Organisering, opplæring, fadder, utfordringer underveis, møter med samarbeidspartnere, informasjon til ansatte/forankring i bedriften.</p>	

Tema 2: Oppfølging og tilrettelegging for deltaker i IPS	Egne notater:
<p>Er det noen internt i bedriften som har et spesielt ansvar for oppfølging / støtte til vedkommende?</p> <p>Hvordan foregår opplæringen?</p> <p>Har fadder eller mentor vært benyttet?</p> <p>Beskriv hvordan vedkommende sin arbeidsinnsats blir evaluert, utviklet og eventuelt endret i prosessen frem mot en ansettelse.</p> <p>Har det vært oppfølgings og evalueringsmøter underveis? Hyppighet? Hvem er tilstede på disse møtene?</p> <p>Har det vært noen utfordringer knyttet til å ta inn denne aktuelle personen i bedriften? Hvis ja, hvilke type utfordringer? Hvordan går dere frem for å håndtere denne type utfordringer?</p>	

Tema 3: Bistand og organisering rundt bedriften	Egne notater:
<p>Har du som leder eller bedriften fått veiledning/rådgivning/bistand? Hva slags? Fra hvem?</p> <p>Hvem vurderer du har vært aktuelle samarbeidspartnere? Kontakt med IPS-prosjektet, helsevesenet, Nav, arbeidslivssenteret, m.fl.</p> <p>Har bedriften mottatt noe økonomisk tilskudd i forbindelse med den aktuelle kandidaten? Mentortilskudd, lønnstilskudd, tilretteleggingstilskudd, andre tilskuddsordninger?</p> <p>I forbindelse med ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, er det da noen form for støtte / service du savner eller mangler? Har bedriften fått noe ekstern bistand som var spesielt nyttig? Hva, og i hvilket omfang?</p>	

Tema 4: Virksomhetens rekrutterings- og inkluderingsarbeid	Egne notater:
<p>Hvordan rekrutterer du vanligvis arbeidstakere til din virksomhet?</p> <p>Hva legger du vekt på når du skal rekruttere nye medarbeidere?</p> <p>Hva slags type arbeidskraft er det behov for på din arbeidsplass?</p> <p>Er dette en IA- bedrift?</p> <p>Hva legger du i uttrykket «Virksomheters sosiale ansvar»?</p> <p>Hva tenker du og din bedrift om det å ta et sosialt ansvar?</p> <p>Hvordan utøves evt dette i bedriften? Hvordan kommer det til uttrykk? Er det utformet, mål, strategier og tiltak på området?</p> <p>Hvilke virkemiddel / støttetiltak er viktigst for deg når det gjelder å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne på din arbeidsplass? (Lønnstilskudd, tilskudd til utstyr, personlig oppfølging, annet..)</p> <p>Det å rekruttere personer med psykiske helseutfordringer fra IPS prosjektet, hva mener du det har å si for arbeidsmiljøet i bedriften? Gode og dårlige konsekvenser for arbeidsmiljøet- fordeler/ulempes.</p>	

Tema 5: Ansettelse – bruk av virkemiddel og støttetiltak	Egne notater:
<p>Var kandidaten på arbeidspraksis i bedriften før dere ansatte vedkommende? Hvis ja; Hvor lenge? Hadde deltakeren i denne perioden før ansettelse bistand /oppfølging fra noen eksternt?</p> <p>Hva slags kontrakt ble deltakeren ansatt på? Fast, midlertidig? Hel / deltid? Mottar dere lønnstilskudd fra Nav på den aktuelle deltakeren?</p> <p>Er det avtalt fortsatt oppfølging fra IPS etter ansettelse?</p> <p>Hva mener du er viktig for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne? Hva mener du at er det avgjørende?</p> <p>Hvilke fordeler og ulemper ser du ved å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne og da i form av psykiske helseutfordringer i bedriften? Sett fra arbeidsplassens side.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Økonomiske vurderinger - Vurderinger knyttet til tilrettelegging - Virksomheters sosiale ansvar - <p>Kan du si noe om hva som kan øke din trygghet når det gjelder å ansette en arbeidssøker med funksjonsnedsettelse?</p>	

Avslutningsvis	
<ul style="list-style-type: none"> • Har du til slutt noen spørsmål, noe mer du ønsker å ta opp eller tilføye? 	

Merknader:

MELDESKJEMA

Meldeskjema (versjon 1.4) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt (jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter).

1. Intro		
Samles det inn direkte personidentifiserende opplysninger?	Ja ● Nei ○	En person vil være direkte identifiserbar via navn, personnummer, eller andre personentydige kjennetegn. Les mer om hva personopplysninger.
Hvis ja, hvilke?	<input checked="" type="checkbox"/> Navn <input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer <input checked="" type="checkbox"/> Adresse <input checked="" type="checkbox"/> E-post <input checked="" type="checkbox"/> Telefonnummer <input checked="" type="checkbox"/> Annet	NB! Selv om opplysningene skal anonymiseres i oppgaver/rapport, må det krysses av dersom det skal innhentes/registreres personidentifiserende opplysninger i forbindelse med prosjektet.
Annet, spesifiser hvilke	Arbeidsplass / bedrift	
Skal direkte personidentifiserende opplysninger kobles til datamaterialet (koblingsnøkkel)?	Ja ● Nei ○	Merk at meldeplikten utløses selv om du ikke får tilgang til koblingsnøkkel, slik fremgangsmåten ofte er når man benytter en databehandler
Samles det inn bakgrunnsopplysninger som kan identifisere enkeltpersoner (indirekte personidentifiserende opplysninger)?	Ja ○ Nei ●	En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller arbeidsplass/skole kombinert med opplysninger som alder, kjønn, yrke, diagnose, etc.
Hvis ja, hvilke		NB! For at stemme skal regnes som personidentifiserende, må denne bli registrert i kombinasjon med andre opplysninger, slik at personer kan gjenkjennes.
Skal det registreres personopplysninger (direkte/indirekte/via IP-/epost adresse, etc) ved hjelp av nettbaserte spørreskjema?	Ja ○ Nei ●	Les mer om nettbaserte spørreskjema
Blir det registrert personopplysninger på digitale bilde- eller videoopptak?	Ja ○ Nei ●	Bilde/videoopptak av ansikter vil regnes som personidentifiserende.
Søkes det vurdering fra REK om hvorvidt prosjektet er omfattet av helseforskningsloven?	Ja ○ Nei ●	NB! Dersom REK (Regional Komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk) har vurdert prosjektet som helseforskning, er det ikke nødvendig å sende inn meldeskjema til personvernombudet (NB! Gjelder ikke prosjekter som skal benytte data fra pseudonyme helseregistre). Dersom tilbakemelding fra REK ikke foreligger, anbefaler vi at du avventer videre utfylling til svar fra REK foreligger.
2. Prosjektittel		
Prosjektittel	Et inkluderende arbeidsliv - arbeidsgivers stemme En kvalitativ studie av arbeidsgivers vurderinger og erfaringer med inkludering og rekruttering av personer med psykiske helseutfordringer.	Oppgi prosjektets tittel. NB! Dette kan ikke være «Masteroppgave» eller liknende, navnet må beskrive prosjektets innhold.
3. Behandlingsansvarlig institusjon		
Institusjon	Høgskolen i Oslo og Akershus	Velg den institusjonen du er tilknyttet. Alle nivå må oppgis. Ved studentprosjekt er det studentens tilknytning som er avgjørende. Dersom institusjonen ikke finnes på listen, har den ikke avtale med NSD som personvernombud. Vennligst ta kontakt med institusjonen.
Avdeling/Fakultet	Fakultet for samfunnsfag	
Institutt	Institutt for sosialfag	
4. Daglig ansvarlig (forsker, veileder, stipendiat)		

Fornavn	Åsmund	<p>Før opp navnet på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. Veileder er vanligvis daglig ansvarlig ved studentprosjekt.</p> <p>Veileder og student må være tilknyttet samme institusjon. Dersom studenten har ekstern veileder, kanbiveileder eller fagansvarlig ved studiestedet stå som daglig ansvarlig.</p> <p>Arbeidssted må være tilknyttet behandlingsansvarlig institusjon, f.eks. underavdeling, institutt etc.</p> <p>NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres.</p>
Etternavn	Hermansen	
Stilling	Forsker III	
Telefon	67238035	
Mobil	41146510	
E-post	asmund.hermansen@hioa.no	
Alternativ e-post	asmund.hermansen@fao.no	
Arbeidssted	Høyskolen i Oslo og Akershus	
Adresse (arb.)	Postboks 4, St.Olavsplass	
Postnr./sted (arb.sted)	0130 Oslo	
Sted (arb.sted)	Oslo	
5. Student (master, bachelor)		
Studentprosjekt	Ja ● Nei ○	Dersom det er flere studenter som samarbeider om et prosjekt, skal det velges en kontaktperson som føres opp her. Øvrige studenter kan føres opp under pkt 10.
Fornavn	Silje Distad	
Etternavn	Stelander	
Telefon	95847836	
Mobil		
E-post	silje.distad.stelander@live.no	
Alternativ e-post	silje.distad.stelander@hioa.no	
Privatadresse	Sportsveien 20	
Postnr./sted (privatadr.)	1407 Vinterbro	
Sted (arb.sted)	Vinterbro	
Type oppgave	<input checked="" type="radio"/> Masteroppgave <input type="radio"/> Bacheloroppgave <input type="radio"/> Semesteroppgave <input type="radio"/> Annet	
6. Formålet med prosjektet		
Formål	Hensikten med masteroppgaven er å få kunnskap om hva arbeidsgiver mener er viktige faktorer og forutsetninger for å vurdere å ansette en person med psykiske helseutfordringer i bedriften. Ønsker å få kunnskap om beslutningsprosessen. Vil få erfarings basert kunnskap på arbeidsgivers perspektiv i fasene i beslutningsprosessen inn mot en ansettelse.	Redegjør kort for prosjektets formål, problemstilling, forskningsspørsmål e.l.
7. Hvilke personer skal det innhentes personopplysninger om (utvalg)?		
Kryss av for utvalg	<input type="checkbox"/> Barnehagebarn <input type="checkbox"/> Skoleelever <input type="checkbox"/> Pasienter <input type="checkbox"/> Brukere/klienter/kunder <input type="checkbox"/> Ansatte <input type="checkbox"/> Barnevernsbarn <input type="checkbox"/> Lærere <input type="checkbox"/> Helsepersonell <input type="checkbox"/> Asylsøkere <input checked="" type="checkbox"/> Andre	
Beskriv utvalg/deltakere	Arbeidsgivere som har samarbeidet med IPS-prosjektet og ansatt personer en eller flere personer med psykiske helseutfordringer rekruttert fra dette prosjektet.	

Rekruttering/trekking	Det vil foretas et strategisk utvalg Det vil bli rekruttert 3 arbeidsgivere som har ansatt personer med psykiske helseutfordringer gjennom IPS prosjektet på Hadeland og 3 arbeidsgivere fra IPS prosjektet på Vinderen i Oslo Det vil være prosjektlederne ved de to IPS prosjektene som fortar utvalget basert på ovennevnte kriterier	Beskriv hvordan utvalget trekkes eller rekrutteres og oppgi hvem som foretar den. Et utvalg kan trekkes fra registre som f.eks. Folkeregisteret, 553 registre, pasientregistre, eller det kan rekrutteres gjennom f.eks. en bedrift, skole, idrettsmiljø eller eget nettverk
Førstegangskontakt	Det vil være prosjektlederne ved Hadeland IPS og Vinderen IPS som formidler kontakten med utvalget. Jeg som masterstudent kjenner ikke til de som forespørres sin identitet før de eventuelt samtykker til deltakelse.	Beskriv hvordan kontakt med utvalget blir opprettet og av hvem. Les mer om dette på temasidene.
Alder på utvalget	<input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input type="checkbox"/> Ungdom (16-17 år) <input checked="" type="checkbox"/> Voksne (over 18 år)	Les om forskning som involverer barn på våre nettsider.
Omtrentlig antall personer som inngår i utvalget	6	
Samles det inn sensitive personopplysninger?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Les mer om sensitive opplysninger.
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling <input type="checkbox"/> Helseforhold <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold <input type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger	
Inkluderes det myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Les mer om pasienter, brukere og personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse.
Samles det inn personopplysninger om personer som selv ikke deltar (tredjepersoner)?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Med opplysninger om tredjeperson menes opplysninger som kan spores tilbake til personer som ikke inngår i utvalget. Eksempler på tredjeperson er kollega, elev, klient, familiemedlem
8. Metode for innsamling av personopplysninger		
Kryss av for hvilke datainnsamlingsmetoder og datakilder som vil benyttes	<input type="checkbox"/> Papirbasert spørreskjema <input type="checkbox"/> Elektronisk spørreskjema <input checked="" type="checkbox"/> Personlig intervju <input type="checkbox"/> Gruppeintervju <input type="checkbox"/> Observasjon <input type="checkbox"/> Deltakende observasjon <input type="checkbox"/> Blogg/sosiale medier/internett <input type="checkbox"/> Psykologiske/pedagogiske tester <input type="checkbox"/> Medisinske undersøkelser/tester <input type="checkbox"/> Journaldata	Personopplysninger kan innhentes direkte fra den registrerte f.eks. gjennom spørreskjema, intervju, tester, og/eller ulike journaler (f.eks. elevmapper, NAV, PPT, sykehus) og/eller registre (f.eks. Statistisk sentralbyrå, sentrale helseregistre). NB! Dersom personopplysninger innhentes fra forskjellige personer (utvalg) og med forskjellige metoder, må dette spesifiseres i kommentar-boksen. Husk også å legge ved relevante vedlegg til alle utvalgs-gruppene og metodene som skal benyttes. Les mer om registerstudier her. Dersom du skal anvende registerdata, må variabelistene lastes opp under pkt. 15
	<input type="checkbox"/> Registerdata	
	<input type="checkbox"/> Annen innsamlingsmetode	
Tilleggsopplysninger		
9. Informasjon og samtykke		
Oppgi hvordan utvalget/deltakerne informeres	<input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke	Dersom utvalget ikke skal informeres om behandlingen av personopplysninger må det begrunnes. Les mer her. Vennligst send inn mal for skriftlig eller muntlig informasjon til deltakerne sammen med meldeskjema. Last ned en veiledende mal her. NB! Vedlegg lastes opp til sist i meldeskjemaet, se punkt 15 Vedlegg.

Samtykker utvalget til deltakelse?	<ul style="list-style-type: none"> ● Ja ○ Nei ○ Flere utvalg, ikke samtykke fra alle 	<p>For at et samtykke til deltakelse i forskning skal være gyldig, må det være frivillig, uttrykkelig og informert.</p> <p>Samtykke kan gis skriftlig, muntlig eller gjennom en aktiv handling. For eksempel vil et besvart spørreskjema være å regne som et aktivt samtykke.</p> <p>Dersom det ikke skal innhentes samtykke, må det begrunnes.</p>
10. Informasjonssikkerhet		
Hvordan oppbevares navnelisten/ koblinganerkjennelsen og hvem har tilgang til den?	I låsbart skap. Kun meg og min veileder vil ha tilgang til navnelisten.	
Oppbevares direkte personidentifiserbare opplysninger på andre måter?	Ja ○ Nei ●	
Spesifiser		NBI Som hovedregel bør ikke direkte personidentifiserende opplysninger registreres sammen med det øvrige datamaterialet.
Hvordan registreres og oppbevares personopplysningene?	<ul style="list-style-type: none"> ○ På server i virksomhetens nettverk ○ Fysisk isolert PC tilhørende virksomheten (dvs. ingen tilknytning til andre datamaskiner eller nettverk, interne eller eksterne) ○ Datamaskin i nettverkssystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten <ul style="list-style-type: none"> ■ Privat datamaskin ○ Videopptak/fotografi ■ Lydopptak ■ Notater/papir ■ Mobile lagringsenheter (bærbar datamaskin, minnepenn, minnekort, cd, ekstern harddisk, mobiltelefon) ○ Annen registreringsmetode 	<p>Merk av for hvilke hjelpemidler som benyttes for registrering og analyse av opplysninger.</p> <p>Sett flere kryss dersom opplysningene registreres på flere måter.</p> <p>Med «virksomhet» menes her behandlingsansvarlig institusjon.</p> <p>NBI Som hovedregel bør data som inneholder personopplysninger lagres på behandlingsansvarlig sin forskningsserver.</p> <p>Lagring på andre medier - som privat pc, mobiltelefon, minnepenne, server på annet arbeidssted - er mindre sikkert, og må derfor begrunnes. Slik lagring må avklares med behandlingsansvarlig institusjon, og personopplysningene bør krypteres.</p>
Annen registreringsmetode beskriv		
Hvordan er datamaterialet beskyttet mot at uvedkommende får innsyn?	Privat PC beskyttet med brukernavn og passord. Navneliste, notater og lydopptak vil oppbevares i et låsbart skap.	Er f.eks. datamaskintilgangen beskyttet med brukernavn og passord, står datamaskinen i et låsbart rom, og hvordan sikres bærbar enheter, utskrifter og opptak?
Samles opplysningene inn/behandles av en databehandler?	Ja ○ Nei ●	Dersom det benyttes eksterne til helt eller delvis å behandle personopplysninger, f.eks. Questback, transkriberingsassistent eller tolk, er dette å betrakte som en databehandler. Slike oppdrag må kontrakteres/reguleres.
Hvis ja, hvilken		
Overføres personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett?	Ja ○ Nei ●	F.eks. ved overføring av data til samarbeidspartner, databehandler mm.
Hvis ja, beskriv?		<p>Dersom personopplysninger skal sendes via internett, bør de krypteres tilstrekkelig.</p> <p>Vi anbefaler for ikke lagring av personopplysninger på nettskytjenester.</p> <p>Dersom nettskytjeneste benyttes, skal det inngås skriftlig databehandleravtale med leverandøren av tjenesten.</p>
Skal andre personer enn daglig ansvarlig/student ha tilgang til datamaterialet med personopplysninger?	Ja ○ Nei ●	
Hvis ja, hvem (oppgi navn og arbeidssted)?		
Utleveres/deles personopplysninger med andre institusjoner eller land?	<ul style="list-style-type: none"> ● Nei ○ Andre institusjoner ○ Institusjoner i andre land 	F.eks. ved nasjonale samarbeidsprosjekter der personopplysninger utveksles eller ved internasjonale samarbeidsprosjekter der personopplysninger utveksles.
11. Vurdering/godkjenning fra andre instanser		
Søkes det om dispensasjon fra taushetsplikten for å få tilgang til data?	Ja ○ Nei ●	For å få tilgang til taushetsbelagte opplysninger fra f.eks. NAV, PPT, sykehus, må det søkes om dispensasjon fra taushetsplikten. Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement.
Hvis ja, hvilke		
Søkes det godkjenning fra andre instanser?	Ja ○ Nei ●	F.eks. søke registreier om tilgang til data, en ledelse om tilgang til forskning i virksomhet, skole.
Hvis ja, hvilken		
12. Periode for behandling av personopplysninger		

Prosjektstart Planlagt dato for prosjektslutt	21.06.2016 30.06.2017	Prosjektstart Vennligst oppgi tidspunktet for når kontakt med utvalget skal gjøres/datainnsamlingen starter. Prosjektslutt: Vennligst oppgi tidspunktet for når datamaterialet enten skal anonymiseres/slettes, eller arkiveres i påvente av oppfølgingsstudier eller annet.
Skal personopplysninger publiseres (direkte eller indirekte)?	<input type="checkbox"/> Ja, direkte (navn e.l.) <input type="checkbox"/> Ja, indirekte (bakgrunnsopplysninger) <input checked="" type="checkbox"/> Nei, publiseres anonymt	NB! Dersom personopplysninger skal publiseres, må det vanligvis innhentes eksplisitt samtykke til dette fra den enkelte, og deltakere bør gis anledning til å lese gjennom og godkjenne sitater.
Hva skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt?	<input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet anonymiseres <input type="checkbox"/> Datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon	NB! Her menes datamaterialet, ikke publikasjon. Selv om data publiseres med personidentifikasjon skal som regel øvrig data anonymiseres. Med anonymisering menes at datamaterialet bearbejdes slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner. Les mer om anonymisering.
13. Finansiering		
Hvordan finansieres prosjektet?	Finansieres av masterstudent.	
14. Tilleggsopplysninger		
Tilleggsopplysninger		



Åsmund Hermansen
Institutt for sosialfag Høgskolen i Oslo og Akershus
Postboks 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 05.08.2016

Vår ref: 49089 / 3 / ASF

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 28.06.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

49089	<i>Et inkluderende arbeidsliv - arbeidsgivers stemme</i>
	<i>En kvalitativ studie av arbeidsgivers vurderinger og erfaringer med inkludering og rekruttering av personer med psykiske helseutfordringer.</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Åsmund Hermansen</i>
<i>Student</i>	<i>Silje Distad Stelander</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Amalie Statland Fantoft

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 49089

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

INFORMANTENES TAUSHETSPLIKT

Informantene i prosjektet er arbeidsgivere som har ansatt en eller flere personer med psykiske helseutfordringer. I følge prosjektmeldingen ønsker dere å få mer kunnskap om hva arbeidsgivere mener er viktige faktorer og forutsetninger ved ansettelse av personer med psykiske helseutfordringer.

Informantene i prosjektet har taushetsplikt ovenfor ansatte, og det er viktig at intervjuene gjennomføres slik at det ikke registreres taushetsbelagte opplysninger. Vi anbefaler at dere er spesielt oppmerksom på at ikke bare navn, men også identifiserende bakgrunnsopplysninger må utelates, som for eksempel alder, kjønn, tid, diagnoser og eventuelle spesielle hendelser. Vi forutsetter også at dere er forsiktig ved å bruke eksempler under intervjuene. Personvernombudet legger med dette til grunn at dere ikke innhenter personopplysninger om noen andre enn dem som intervjues, og at taushetsplikten ikke er til hinder for den behandling av opplysninger som finner sted. Vi anbefaler at dere minner informantene om dette i forbindelse med intervjuene.

Dere kan med fordel også inkludere et avsnitt om taushetsplikten i informasjonsskrivet. Dersom dere gjør det, ber vi om at skrivet ettersendes til personvernombudet@nsd.no.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at dere behandler alle data og personopplysninger i tråd med Høgskolen i Oslo og Akershus sine retningslinjer for innsamling og videre behandling av forskningsdata og personopplysninger.

PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

I informasjonsskrivet har dere informert om at forventet prosjektslutt er 30.06.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal dere da anonymisere innsamlede opplysninger. Anonymisering innebærer at dere bearbeider datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjør dere ved å slette direkte personopplysninger, slette eller omskrive indirekte personopplysninger og slette digitale lydopptak.