

Arbeidsgiveres inkluderingspraksiser

Hva kjennetegner arbeidsgivere som ønsker å rekruttere unge med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en»?

JANIKKE SOLSTAD VEDELER, MIRIAM EVENSEN,
ELISABETH UGRENINOV & ARE VEGARD HAUG



NOVA

Velferdsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Arbeidsgiveres inkluderingspraksiser

Hva kjennetegner arbeidsgivere som ønsker
å rekruttere unge med psykiske helseproblemer
og «hull i CV-en»?

JANIKKE SOLSTAD VEDELER
MIRIAM EVENSEN
ELISABETH UGREINOV
ARE VEGARD HAUG

Norsk institutt for forskning om
oppvekst, velferd og aldring

NOVA Notat 1/2018

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) er et forskningsinstitutt ved Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (SVA) på OsloMet – storbyuniversitetet (tidl. Høgskolen i Oslo og Akershus).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferds-samfunnets tiltak og tjenester.

© Velferdsforskningsinstituttet NOVA
OsloMet – storbyuniversitetet 2018

ISBN (trykt utgave) 978-82-7894-647-3
ISBN (elektronisk utgave) 978-82-7894-648-0

ISSN 1890-6435 (trykt)
ISSN 1893-9511 (elektronisk)

Desktop: Torhild Sager
Trykk: Byråservice

Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:
NOVA, HiOA
Stensberggata 26 · Postboks 4, St. Olavs plass, 0130 Oslo
Telefon: 67 23 50 00
Nettadresse: www.hioa.no/nova

Forord

Dette er første delrapportering fra prosjektet «Modeller for beste og neste inkluderingspraksiser mellom arbeidsgivere og NAV». Prosjektet er finansiert av NAV FoU. Det er Nordlandsforskning som er prosjekteier mens NOVA deltar som prosjektpartner. Denne rapporteringen er utarbeidet ved NOVA. Hovedspørsmålet notatet belyser, er hva som kjennetegner arbeidsgivere som ønsker å rekruttere unge med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en».

Notatet baserer seg på data fra en spørreundersøkelse og dybdeintervjuer med arbeidsgivere. Spørsmålene til både undersøkelsen og intervjuguiden ble utviklet i tett samarbeid med eksperter innen feltet arbeidsinkludering. Vi ønsker særlig å takke: Jostein Fredriksen i Arbeids- og velferdsdirektoratet, Elsa Sæbø ved Arbeidslivssenteret i Akershus, Asbjørn Haaland og Kjersti Goa Lødemel begge ved Arbeidslivssenteret i Rogaland, Kari Saastad i Spekter og Werner Fredriksen i Rådet for psykisk helse.

I rekrutteringen av intervjupersoner fikk vi god hjelp av flere arbeidslivssentre. En stor takk for denne viktige hjelpen. Tusen takk også til alle arbeidsgiverne som tok seg tid og stilte opp til intervju.

Respons Analyse var behjelpelig med å gjennomføre den telefonbaserte spørreundersøkelsen. Takk til Idar Eidset for ryddig og god gjennomføring, og til alle som tok seg tid til å svare på spørreundersøkelsen.

Oslo, desember 2017

Janikke Solstad Vedeler

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	9
2 Metode	11
Spørreundersøkelsen	11
Dybdeintervjuene	12
3 Hva kjennetegner arbeidsgiveres rekrutteringspraksiser?	14
Invitasjon til jobbintervju og ansettelse	14
Hvilken betydning har psykiske helseproblemer og «hull i CV-en»?	19
4 Arbeidstrening	26
Resultater fra spørreundersøkelsen	26
Resultater fra intervjuene	30
5 Hva ønsker arbeidsgivere av NAV?	37
Resultater fra spørreundersøkelsen	37
Resultater fra intervjuene	41
Litteraturliste	43
Vedlegg 1: Dokumentasjonsrapport	45
Vedlegg 2: Intervjuguide	53

Sammendrag

I dette NOVA-notatet har vi presentert de første funnene fra en studie om hvordan arbeidsgivere ser på inkludering av unge med psykiske helseproblemer i arbeidslivet. Vi har undersøkt hva arbeidsgivere rapporterer og forteller om rekruttering. Vi har også undersøkt ulike kjennetegn ved arbeidsgivere som har hatt kandidater på arbeidstrening, og hva som kjennetegner dem som har ansatt arbeidssøkere i etterkant. Datakildene er en spørreundersøkelse av 1501 arbeidsgivere og dybdeintervjuer med 12 representanter fra 11 virksomheter.

Om lag en av fem (17 prosent) oppga at de hadde ansatt (i løpet av de siste to årene) unge under 30 år med psykiske helseproblemer. En av to svarte at de i stor eller noen grad er opptatt av å inkludere unge personer med psykiske helseproblemer. Videre tyder funn fra spørreundersøkelsen på at et overveiende flertall (om lag 65 prosent) er positive til å innkalle jobbsøkere som oppgir at de har «hull i CV-en» som kan skyldes psykiske helseproblemer, til intervju. Dette tegner et relativt positivt bilde av arbeidsgiveres rapporterte inkluderingspraksiser.

Vi finner noen forskjeller i syn på potensielle arbeidstakere med psykiske helseproblemer ettersom man har hatt kandidater på arbeidstrening eller ikke. For eksempel mener flere av arbeidsgiverne som har hatt erfaring med arbeidstrening, at man må forvente et høyere sykefravær. De mener samtidig at unge med helseproblemer vil bidra positivt på arbeidsplassen. Det er viktig å tillegge disse erfaringene vekt i det videre i arbeidet med å inkludere unge med psykisk helseproblemer i arbeid.

Om lag halvparten av virksomhetene oppgir å ha hatt erfaring med kandidater på arbeidstrening. Hva kjennetegner disse virksomhetene? Samlet kan vi si at det å være en IA-virksomhet er det kjennetegnet, sammen med størrelse, som har klart mest å si for om man har hatt noen på arbeidstrening.

Det er flere betingelser ved en vellykket arbeidstrening som arbeidsgiverne trekker fram: NAV lokalt eller tiltaksarrangør må gjøre et godt forarbeid og avklare hva kandidaten ønsker av jobberfaring (skreddersøm). Virksomhetene selv må også gjøre et godt forarbeid: De ansatte må involveres og arbeidstreningen gis et meningsfullt innhold. Inkludering er med andre ord et

viktig lederansvar. Gjennomføringen av arbeidstreningen må være gjennomtenkt. Det vil si at arbeidsgiver må være tydelig på forventningene som stilles kandidaten: Tidsrammen må være romslig nok slik at reell opplæring i de aktuelle arbeidsoppgavene kan skje. Det må også være tett oppfølging underveis av kandidaten fra arbeidsgiver og fra NAV lokalt eller tiltaksarrangør.

Vi finner i tillegg at mange arbeidsgivere oppgir at de ikke vet eller kjenner til de ulike ordningene fra NAV som er mulig å få hvis man ønsker å tilrettelegge for å ansette unge med psykiske helseproblemer. Dette kan tyde på at informasjonsflyten kan bli bedre på dette området.

Det kommer også klart fram at lønnstilskudd og en fast kontaktperson i NAV er viktig for inkluderingspraksis. I tillegg framhever arbeidsgiverne behovet for bedre informasjon fra NAV-veiledere om hvilke virkemidler som finnes. Arbeidslivssentrenes arbeid framheves som godt og viktig.

Vender vi tilbake til utgangsspørsmålene, framstår følgende hovedfunn: Unge personer utenfor arbeidslivet med psykiske helseproblemer har muligheter for å komme på jobbintervju såfremt de har riktige kvalifikasjoner. Mange arbeidsgivere som har deltatt i denne undersøkelsen, oppgir at de er positive til å inkludere unge med psykiske problemer. De oppgir samtidig at det kan ha noen økonomiske konsekvenser som for eksempel høyere sykefravær.

I det videre arbeidet i dette forskningsprosjektet vil det være nødvendig å undersøke nærmere hva arbeidsgivere legger i begrepet «psykiske helseproblemer». Vi vil også identifisere ytterligere hva som kjennetegner virksomheters gode inkluderingspraksiser, inklusiv kjennetegn ved gode samarbeidsrelasjoner med NAV. For å undersøke hvorvidt det er et sammenfall mellom hva arbeidsgivere *sier* og hva de faktisk *gjør*, er det viktig i framtidige studier å gjennomføre randomiserte felteksperimenter. Tidligere forskning med eksperimentelt design har for eksempel vist at arbeidsledighet på CV-en minsker sannsynligheten for å bli innkalt til jobbintervju betraktelig (Birkelund, Heggebø, & Rogstad, 2017). På samme måte kan randomiserte felteksperimenter også benyttes til å bedre kartlegge arbeidssøkere med psykiske helseproblemer sine reelle muligheter i arbeidsmarkedet.

1 Innledning

I dette notatet belyser vi følgende spørsmål: I hvilken grad blir unge med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en» invitert til jobbintervju, ifølge arbeidsgivere? Hvilke forhold legger arbeidsgiver til grunn for sin vurdering om å invitere eller ikke invitere til intervju? Og, hva må legges til rette for at arbeidsgivere ønsker å ansette unge med sammensatte problemer? Vi utforsker også i hvilken grad arbeidsgivere har hatt kandidater på arbeidstrening og hvilke vurderinger de gjør av dette arbeidsmarkedstiltaket.¹

Både i Norge og i andre OECD-land er utenforskap og psykiske helseproblemer ansett som en viktig utfordring for sosial- og arbeidsmarkeds politikken. I Norge har særlig unge med psykiske helseproblemer fått økende oppmerksomhet fordi andelen som blir uføre på grunn av psykiske plager er høy og vært økende (OECD, 2013). Mange unge som står mellom arbeid og trygd, har problemer med å få tilgang til ordinært arbeid. De står derved i fare for å bli ung ufør. Nye tall fra Statistisk sentralbyrå rapporterer om en fallende sysselsettingsandel blant individer med varige helseproblemer, og den fallende tendensen er særlig utbredt i den yngste aldersgruppen (SSB, 2017a). En spørreundersøkelse viser også at unge med nedsatt funksjonsevne rapporterer om lav livskvalitet og mer psykiske plager enn befolkningen for øvrig, samtidig som mange også ønsker seg (mer) jobb (SSB, 2017b).

Videre har forskning vist en negativ sammenheng mellom perioder utenfor arbeidslivet og fremtidig arbeidsinkludering (se f.eks. Arulampalam, Booth, & Taylor, 2000; Nilsen & Reiso, 2011) og inntektsutvikling (Gangl, 2006). I 2012 var det omlag 27 600 personer mellom 18 og 29 år som mottok arbeidsavklaringspenger (AAP). Dette utgjør 3,5 prosent av hele aldersgruppen (Brage, Bragstad, Furuberg, Kann, & Myklebø, 2013). Tall fra NAV viser også at yngre som ikke har vært i arbeid eller hatt lav inntekt og som har psykiske lidelser, er en økende gruppe blant de som mottar helserelaterte ytelser (Arbeid og velferd nr.2–2016). Størrelsen på den gruppen vi snakker

¹ Notatet er første delrapportering fra en større studie som til sammen skal gi økt innsikt i sentrale kjennetegn ved arbeidsgiveres inkluderingspraksiser og i sentrale kjennetegn ved gode samarbeid om inkluderingsarbeid mellom arbeidsgivere og NAVs arbeidslivssentre.

om representerer en utfordring for NAV fordi det ofte omhandler mennesker med en kombinasjon av psykiske lidelser, lav utdanning og liten arbeidslivserfaring. Meld. St. 33 (2015–16) «NAV i en ny tid» tar opp situasjonen for denne gruppen som spesielt bekymringsfull.

Oppmerksomheten om situasjonen for unge som står utenfor arbeidslivet er stor, og reflekterer nettopp at dette er et alvorlig problem, både for individene som rammes og for velferdssamfunnet. Spesielt gjelder dette for unge med psykiske helseproblemer. Det kan være snakk om et uklart sykdomsbilde, ofte i kombinasjon med avbrudd i videregående utdanning og behov for sammensatte tjenester (helse, bolig, sosialhjelp). En del av dem opparbeider seg over tid «hull i CV-en», som tenderer til å bli selvforsterkende om ikke sirkelen brytes.

Arbeidsdeltakelse er viktig for å bekjempe fattigdom, redusere helseulikheter og øke integrering til sosiale arenaer. Arbeid ses i stor grad som veien til bedre helse og inkludering. Samtidig viser evalueringen av IA-avtalen fra 2009, at mange virksomheter ikke føler seg egnet til og heller ikke synes de bør ha ansvaret for å inkludere personer med varig redusert funksjonsevne (Ose, 2009).

En viktig forutsetning for å redusere arbeidsgivers terskel for inkludering av personer utenfor arbeidslivet, er å få kunnskap om erfaringene til arbeidsgivere som ønsker å gi arbeidssøkere med sammensatte problemer en sjanse, og om de barrierer mot slik ansettelse som arbeidsgivere trekker fram. En ansettelsesprosess er både tidkrevende og kostbar. Dette kan føre til at arbeidsgivere i stor grad ekskluderer søkere på et tidlig stadium ut fra kjennetegn som for eksempel arbeidslivshistorie (Eriksson & Rooth, 2014).

Hvis arbeidsgivere i liten grad ansetter individer som har vært arbeidsledige, unge med funksjonsnedsettelse eller de med perioder utenfor arbeidslivet slik tidligere forskning tyder på, vil det generere en kumulativ negativ prosess som vil øke sannsynligheten for varig ekskludering fra arbeidslivet. For å bryte denne eventuelle negative spiralen, trenger vi mer kunnskap om hvor i ansettelsesprosessen en utlukning skjer og om arbeidsgiveres vurderinger av og erfaringer med unge med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en».

2 Metode

Notatet baserer seg på data fra to kilder: en telefonbasert spørreundersøkelse med 1501 arbeidsgivere og kvalitative intervjuer med 12 representanter fra 11 virksomheter. Hensikten med å gjennomføre både en spørreundersøkelse og dybdeintervjuer er å produsere et solid datagrunnlag som gjør det mulig å besvare den overordnede problemstillingen om hva som kjennetegner arbeidsgivere som ønsker å rekruttere unge med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en». Med «unge personer» mener vi personer mellom 18 og 30 år. Med «hull i CV-en» mener vi perioder hvor jobbsøkeren ikke har vært under utdanning eller i jobb. Studien er tilrådd av Norsk senter for forskningsdata.

Spørreundersøkelsen

Spørsmålene om arbeidsgiveres holdninger og syn på inkluderingspraksiser er kartlagt ved bruk av en spørreundersøkelse blant utvalgte arbeidsgivere. NOVA utarbeidet spørreskjema i samarbeid med representanter fra en ekspertgruppe og selve spørreundersøkelsen ble gjennomført høsten 2017. Spørsmålene i spørreskjema besto av totalt 17 spørsmål om kjennetegn ved arbeidsgivere som inkluderer arbeidstakere med psykiske helseproblemer (for spørreskjema, se vedlegg 1).

Respons Analyse sto for selve gjennomføringen av undersøkelsen og det var totalt 1501 arbeidsgivere som deltok. Dette ga en svarprosent på litt over 34 prosent. Det kan være verdt å bemerke at det kan ha vært en viss seleksjon inn i hvem som har ønsket å delta, altså i hvem som har svart på undersøkelsen. For eksempel kan det være at det er de som er mest interessert i problematikken som tas opp her som i større grad deltar eller andre kjennetegn vi ikke vet om. Vi har ingen anledning til å undersøke representativiteten som sådan blant de som valgte å delta. De ulike svarene på spørsmålene er derfor ikke nødvendigvis generaliserbare, men svarene vil gi et innblikk i hvilke forhold som er viktig blant de som har svart. Dette er et forbehold som kan være verdt å merke seg når vi presenterer resultatene. Det kan allikevel være verdt å merke seg at veldig få av de som ikke ville delta, kun 35 personer av 2835, oppga at de ikke ville delta på grunn av innholdet i spørreundersøkelsen.

Det var ønskelig å ha ulike bransjer representert, og en frafallsanalyse viste at de ulike bransjene var tilstrekkelig representerte (se vedlegg

«Dokumentasjonsrapport»). Disse bransjetyperne ble valgt ut fordi de har en stor andel unge under 30 uten høy formell kompetanse.

I analysene av spørreundersøkelsen har vi først og fremst benyttet enkle frekvensoversikter og krysstabeller. Vi har også gjort en enkel regresjonsanalyse hvor vi a) så på hva som kjennetegnet de arbeidsgiverne som har hatt kandidater på arbeidstrening og b) hva som kjennetegnet de som har ansatt i etterkant.

For regresjonsanalysen har vi benyttet en lineær sannsynlighetsmodell. Fortolkningen er relativ enkel. Vi kan se på ulike kjennetegn ved arbeidsgivere og hvorvidt noen av disse kjennetegnene er korrelerte med om man har hatt arbeidstrening eller ikke. Vi gjorde samme analyse for om de som har hatt kandidater på arbeidstrening hadde ansatt i etterkant.

De uavhengige variablene vi inkluderte var bransjetype, hvor vi skilte mellom seks ulike bransjer: Industri, Bygg og anlegg, Varehandel, Overnatting/servering, Helse og sosial. Barnehage ble også skilt ut som en egen bransjetype. Størrelse på virksomheten ble angitt som en kategorisk variabel (10–19, 20–49, 50–99, 100–249, 250+). I tillegg la vi også inn dummyer (0/1) for om virksomheten var en IA-virksomhet (Ja=1) eller offentlig eller privat (Offentlig=1).

Dybdeintervjuene

Vi har intervjuet tolv representanter i elleve virksomheter, som i all hovedsak var private og hadde IA-avtale. Vi intervjuet like mange kvinner som menn. Se tabell 1 for en nærmere oversikt over intervjupersonene og virksomhetene.

Intervjuene ble foretatt høsten 2017. Intervjusamtalen varte om lag en time. Sju foregikk ansikt-til-ansikt mens fire over telefon da arbeidsgiver ikke befant seg på Østlandet. Sentralt tema for intervjuet var ordinær rekruttering av unge personer med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en» og arbeidsgiveres erfaringer med å tilby arbeidstrening (for intervjuguiden, se vedlegg 2). Vi gjorde digitale lydopptak av intervjuene, og de ble transkribert. Intervjupersonene er sikret anonymisering.

Vi rekrutterte intervjupersoner til studien på en strategisk måte, der vi blant annet var interessert i å snakke med arbeidsgivere som er opptatt av inkluderingsarbeid og med arbeidsgivere som hadde lyst ut stillinger nylig. Vi fikk til relativt god variasjonsbredde, og knytter dette til intervjuenes innhold da vi fikk tilgang til ulike holdninger til og fortellinger om praksiser med å inkludere unge med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en».

Utvalgskriteriet for å delta i intervjuet, var at personen var involvert eller ansvarlig for rekruttering av ansatte til sin virksomhet og at han/hun ønsket å dele sine synspunkter og erfaringer knyttet til arbeidsinkludering. Det er derfor tale om et «spesielt utvalg» (Thagaard, 2003 s. 56): Vi har i all hovedsak intervjuet arbeidsgivere som ønsket å fortelle om sine erfaringer med inkludering.

Tabell 1: Oversikt over intervjupersonene

Int.nr.	Stilling	Bransje	Størrelse på virksomheten	Privat/Off. virksomhet	IA-virksomhet
01	Butikksjef	Varehandel	20–49 ansatte	Privat	Nei
02	HR-rådgiver	Helse&sosial	250 ansatte og over	Off.	Ja
03	Avdelingsleder	Helse&sosial	10–19 ansatte	Off.	Ja
04	Leder	Barnehage	10–19 ansatte	Privat	Ja
05	Hotellsjef	Hotell	250 ansatte og over	Privat	Ja
06	Leder	Barnehage	20–49 ansatte	Privat	Ja
07	Avdelingsleder	Industri	50–99 ansatte	Privat	Ja
08	Regionsdirektør & hotellsjef	Hotell	20–49 ansatte	Privat	Ja
09	Leder	IKT	100–249 ansatte	Privat	Ja
10	Ass.butikksjef	Varehandel	50–99 ansatte	Privat	Ja
11	Leder	Barnehage	5–9 ansatte	Privat	Ja

3 Hva kjennetegner arbeidsgiveres rekrutteringspraksiser?

I det som følger undersøker vi arbeidsgiveres rapporterte erfaringer med invitasjon til jobbintervju, ansettelse og holdninger til inkludering av unge med psykiske helseproblemer og «hull i CV-en». Vi trekker veksler på både det kvantitative og det kvalitative datamaterialet.

Invitasjon til jobbintervju og ansettelse

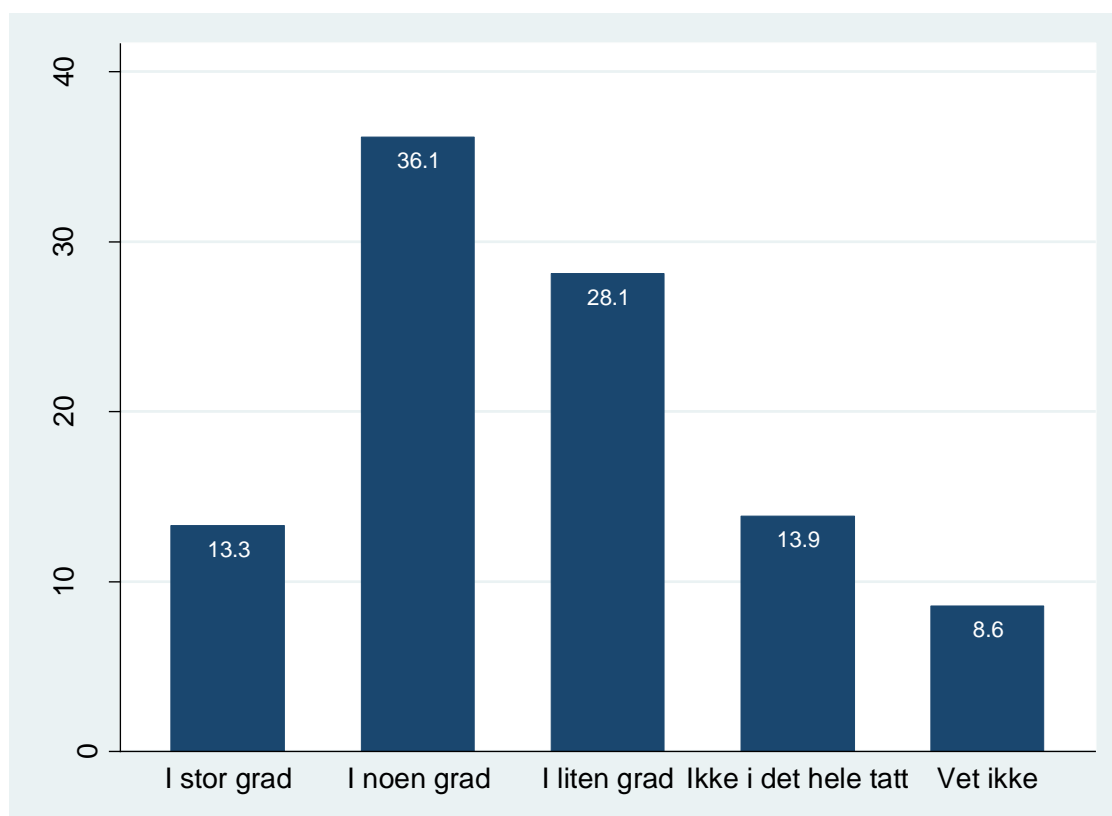
Et formål med studien var å undersøke hvorvidt unge med psykiske helseproblemer blir invitert til jobbintervju. Vi undersøker hva arbeidsgivere rapporterer om vedrørende dette og om arbeidsgivere ønsker å inkludere.

For å kunne si noe om hvorvidt arbeidsgivere har inkludert unge med psykiske helseproblemer, ble virksomhetene spurt om de «i løpet av de to siste årene har ansatt unge personer under 30 år med psykiske helseproblemer». Det er litt over 17 prosent som oppgir ja på dette spørsmålet, mens 76 prosent har svart nei, og 6 prosent har svart vet ikke. Det er flere store bedrifter enn små som har svart ja på dette spørsmålet.

Videre ble virksomhetene spurt om i hvilken grad de er opptatt av å inkludere personer med psykiske helseproblemer. I figur 1 ser vi at om lag halvparten har svart at de i stor grad eller noen grad er opptatt av dette. Dette illustrerer en generell velvilje hos mange av arbeidsgiverne som har deltatt i denne spørreundersøkelsen. Samtidig avdekkes en interessant skepsis blant vel fire av ti virksomheter.

Hvilke vurderinger gir arbeidsgiverne uttrykk for i intervjuene når det gjelder inkludering av unge personer med psykiske helseproblemer? Om lag halvparten hadde erfaring med ansettelse. Når det gjaldt spørsmålet om de var opptatt av inkludering av unge med psykiske helseproblemer, er det tre forhold som trer fram i datamaterialet: 1) at enkelte arbeidsgivere ikke var spesielt opptatt av inkludering av personer med psykiske helseproblemer, 2) at arbeidsgiverne ofte snakket mer i generelle vendinger om inkludering, og 3) at inkludering ble ansett å gi positive ringvirkninger for virksomheten.

Figur 1: I hvilken grad er virksomheten opptatt av å inkludere unge med psykiske helseproblemer?



1. IKKE SPESIELT OPPTATT AV INKLUDERING AV PERSONER MED PSYKISKE HELSEPROBLEMER

Fire av de intervjuede var klare på at de ikke var opptatt av inkludering av spesielt personer med psykiske helseproblemer (intervju 05 hotell, intervju 09 IKT, intervju 10 varehandel, intervju 11 barnehage). To svarte at de nok ikke hadde vært særlig opptatt av denne gruppen, men mer alle som står utenfor arbeidslivet. En tredje mente at hans butikk ikke egnet seg til personer som ikke kunne kommunisere med mennesker da det meste av butikkarbeidet foregikk i møter med kunder. Han framhevet at det å ha for eksempel en person med sosial angst ville være vanskelig da alle ansatte måtte kunne omgås kunder. Det var lite med lagerarbeid og andre type oppgaver som ikke krevde kommunikasjonskompetanse, framholdt han. Den fjerde hadde imidlertid erfaring med ansettelse av unge personer med psykiske helseproblemer, men svarte slik på spørsmålet om «i hvilken grad vil du si at dere er opptatt av å inkludere unge med psykiske helseproblemer i bedriften?»:

«Da vil jeg vel si egentlig at vi er ikke det. Altså, for vi har ikke det perspektivet på det da. Men vi er opptatt av å finne gode folk som kan jobbe hos oss og som kan gjøre en god jobb. Og så er vi åpen for å lete. Vi syns ikke at det at man har hatt trøbbel eller et eller annet skal stoppe, stoppe den karrieren da.» (intervju 09 IKT)

Hun fortalte om en intern diskusjon i bedriften om hvorvidt de skal flagge sitt arbeid med å ansette også personer med psykiske helseproblemer. Foreløpig hadde de kommet fram til at det vil de ikke:

«Det har vært diskutert sånn generelt det der med, skal vi fortelle hva slags samfunnsansvar vi tar. Og der er det litt forskjellige meninger da, men det som har vunnet så langt er den der holdningen at vi skal ikke skryte og vi skal ikke gjøre ting bare for å kunne skryte av det. Så derfor så, for det var en diskusjon om vi skulle ha en sånn, sånn som Stormberg har da, at de profilerer seg veldig på det, og da er det en del som syns at det er ganske kvalmt, som syns at vi skal gjøre gode ting, men vi skal ikke profilere det.»

Ut ifra ovenstående ser vi at en av de intervjuede ikke er opptatt av inkludering og heller ikke har erfaring med ansettelse. De tre andre intervjuene peker i retning av at fokus på inkludering er der (manifestert blant annet i ansettelse), men at inkludering av unge med psykiske helseproblemer ses i lys av inkluderingsarbeid mer bredt.

2. OM INKLUDERING MER BREDT

Et generelt bilde som trer fram i intervjumaterialet er altså at de fleste snakket om inkludering mer bredt, og det som kom til uttrykk var en positiv holdning til inkludering. Begrunnelsen var blant annet at det er viktig «å gi de [som står utenfor arbeidslivet] en skikkelig sjanse» (intervju 01, butikksjef), og «vi prøver å hjelpe flest mulig. Det har ikke noe med hvilken sykdom du har eller hvem du er eller hudfarge eller ingenting, det har rett og slett med at vi ønsker å prøve å hjelpe folk» (intervju 07, avdelingsleder industri). Sitatene underbygger en forståelse om at arbeidsgiverne inkluderer, først og fremst ved å tilby arbeidstrening, men også delvis gjennom ordinære ansettelse, ut ifra en ide om medmenneskelighet, uttrykt slik av en hotellsjef:

«Jeg syns jo det er en fin ting å forsøke å hjelpe folk inn i arbeid. Fordi jeg mener jo egentlig at vi alle har et potensiale. Vi har kanskje møtt på noen hindringer på veien. Når det er sagt, så er det jo ikke alle som tenker

sånn. Men jeg er opptatt av det fordi det er jo litt med å få folk som ikke fortjener å havne uten jobb tidlig inn i arbeid, gi de en trygghet, få dem til å føle seg nyttige. Altså, vi alle har behov for å føle oss nyttige. Å gå hjemme, da føler man seg ikke nyttig og det vil bli langt verre da, tror jeg. Så, det er min inspirasjon, holdt jeg på å si.» (intervju 08)

Denne hotellsjefen, som jobbet i en større kjede, fortalte videre om et økt fokus på arbeidsinkludering fra sentralt hold de siste fem årene. Det har ført til større oppmerksomhet i den enkelte bedrift. Det å kunne tilby arbeid ble knyttet til at «alle har vi behov for å føle oss nyttige». Videre ble det knyttet til en ide om at et hotell kan egne seg for å tilby arbeidstrening fordi det er så mange ulike virksomheter innenfor et hotell, altså ulike avdelinger:

«Så det er en fin bransje, for vi har veldig mye forskjellige virksomheter innenfor et hotell. Og du lærer ikke bare det faglige, men du lærer også på en måte gjesteopplevelse og gjesteservice. Og det er ting du kan bruke i veldig mye i andre bransjer uansett hva du jobber med og således et greit sted å komme inn. Du kan være veldig mye fremme med gjestene, men du kan gjemme deg litt for gjestene også. Det kommer an på hvilken avdeling. Og du kan praktisere på kryss og tvers av avdelinger.» (intervju 08, regionsdirektør)

Også en av barnehagelederne fortalte at barnehage kan være et fint sted å inkludere folk som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet (intervju 06). Barnehagepersonalet er trent i tilrettelegging i sitt arbeid med barn og det kan gjøre det enklere å tilby tilrettelagt arbeidstrening. For mer om dette, se kapitlet om arbeidstrening.

Noen få brukte begrepet samfunnsansvar når de snakket om inkludering (f.eks. intervju 02 helse&sosial, intervju 06 og 08 begge hotell). En HR-rådgiver brukte dette begrepet i forbindelse med spørsmål om å tilby arbeidstrening og om hvorfor de gjorde det. Hun knyttet det til at «vi er så store at vi har et samfunnsansvar». I intervjuet kommer det ikke tydelig fram hvorfor det å ta samfunnsansvar er viktig, men HR-rådgiveren framhevet at det gir positive ringvirkninger for de ansatte i virksomheten:

«Det har en sånn bieffekt, ikke motivasjon, men det gir ganske mye perspektiv for de som er involvert å se verdien [for de som deltar på arbeidstrening] av å ha en fast jobb, som man fungerer i. Så motivasjonen er å ta det ansvaret, samfunnsansvaret, på alvor og gjøre det på en god måte.» (intervju 02, helse&sosial)

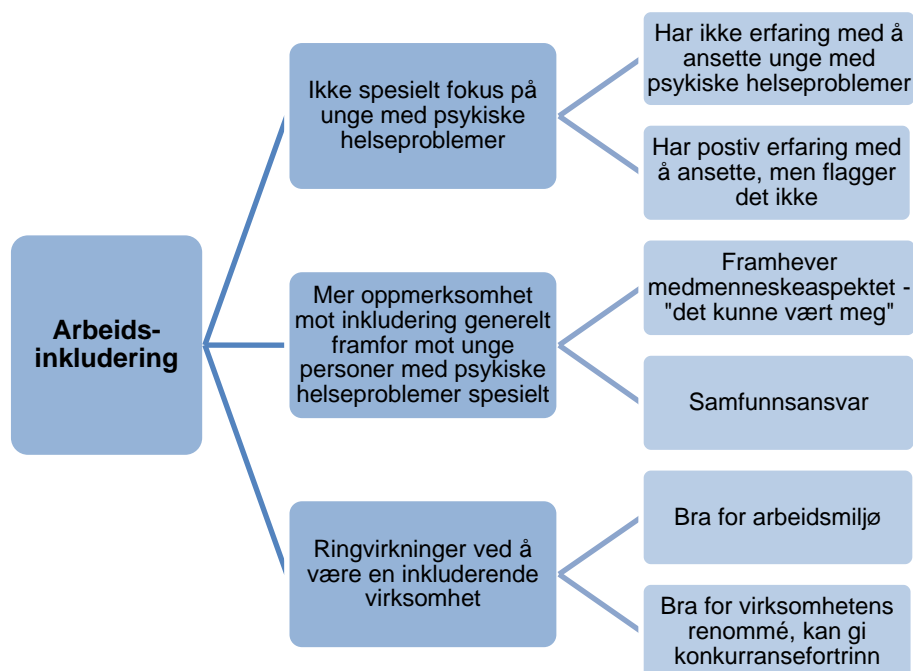
3. POSITIVE RINGVIRKNINGER

Denne intervjupersonen framhevet altså hvordan det å ha kandidater på arbeidstrening kan vise de andre ansatte betydningen av å ha en jobb. Flere av arbeidsgiverne framhevet at inkludering av personer med psykiske helseproblemer, eller andre som av ulike årsaker har hatt problemer med å få innpass i arbeidslivet, var med på å skape et godt arbeidsmiljø. En avdelingsleder i industrien påpekte at «det ligger noe latent i oss alle som gjør at vi ønsker å hjelpe dem som har et problem. Og det tror jeg er med å styrke samholdet i avdelingen». En butikksjef (intervju 01) framhevet at han var helt avhengig av de andre ansatte i butikken for å drive med et vellykket inkluderingsarbeid – at de andre ansatte måtte være imøtekomne og hyggelige overfor de som enten var på arbeidstrening eller ble ansatt. Han påpekte at det i grunn ikke var så vanskelig, for flere hadde selv bakgrunn med å stå utenfor arbeidslivet og få jobb i butikken via arbeidstrening: «Så det er jo egentlig en veldig god sirkel. De husker hvordan det var selv. Ja, de er hyggelige og viser de og lærer de og sånne ting. Så jeg hadde jo ikke klart det en dag uten resten av gjengen hos meg. Det er i hvert fall sant. Jeg tror det er kjekkere å jobbe en plass som kanskje satser litt på sånt.» Han trakk også fram at han nok selv også ville valgt å handle i en «sånn butikk», som han uttrykte det, dersom han var kunde fordi «jeg syns det hadde vært kjekt å velge noen som gjør litt ekstra for folk rundt».

Betydningen av å vise andre enn ansatte at virksomheten er opptatt av å inkludere folk som har problemer med å komme i arbeid, ble tematisert ytterligere av en av barnehagelederne (intervju 06). Foruten at inkluderingsarbeidet deres hadde gitt utslag i lavere sykefravær blant de ansatte, framhevet hun at «jeg tror det er veldig mange foreldre som har godt av å se at vi er en arbeidsplass som inkluderer, og at vi ikke bare sier det, men at vi gjør det, for da vil jo dem være mye tryggere på at deres barn alltid vil være inkludert.» For i en barnehage vil det også være barn «som kanskje er litt annerledes», og da er det fint å vise i praksis at de er en arbeidsplass som også inkluderer voksne som eksempelvis kan ha psykiske helseproblemer. Hun var bestemt på at inkludering kan gi et konkurransefortrinn: «Barnehager vil slite med å få barn til sin barnehage hvis dem ikke er nytenkende og flinke, det tror jeg. Det er jo en del av kvalitetsstempelet vårt at vi viser det her.»

Figur 2 oppsummerer hovedtrekkene i arbeidsgivernes vurderinger knyttet til arbeidsinkludering.

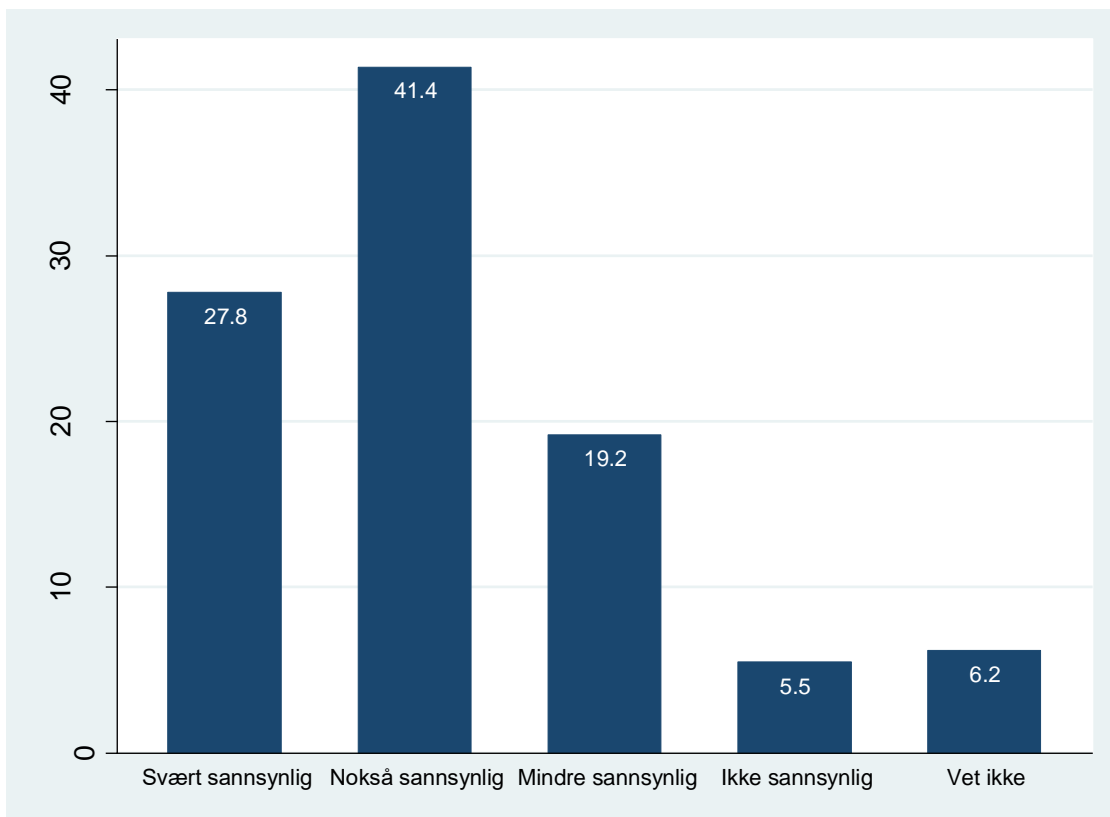
Figur 2: Dimensjoner ved arbeidsgivernes vurderinger knyttet til inkludering



Hvilken betydning har psykiske helseproblemer og «hull i CV-en»?

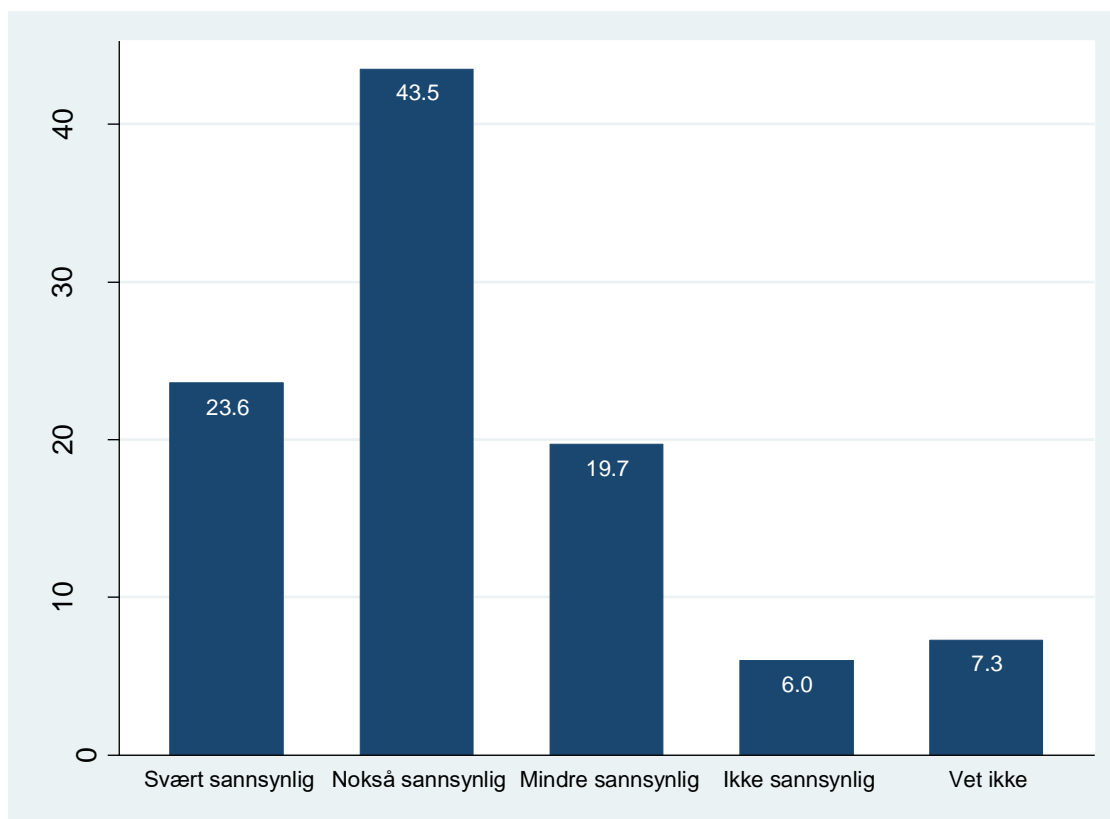
Videre var det ønskelig å kartlegge i hvilken grad arbeidsgivere oppgir at personer utenfor arbeidslivet, eller personer som oppgir at de har hull i en CV, blir inviterte til jobbintervju. Arbeidsgiverne fikk følgende spørsmål: «Hvis du får en jobbsøker med kvalifikasjonene som etterspørres i en utlysning, hvor sannsynlig er det det at denne jobbsøkeren blir innkalt til intervju hvis personen har følgende: a) Hull i CV-en eller b) Hull i CV-en med forklaring om at det skyldes tidligere psykiske helseproblemer?» Svarkategoriene var «svært sannsynlig», «nokså sannsynlig», «mindre sannsynlig», «ikke sannsynlig» og «vet ikke».

Figur 3: Hvis du får en jobbsøker med kvalifikasjonene som etterspørres i en utlysning, hvor sannsynlig er det at denne jobbsøkeren blir innkalt til intervju hvis personen har følgende: Hull i CV-en



I figur 3 ser vi at nesten 70 prosent oppgir at de svært sannsynlig eller nokså sannsynlig ville innkalt personer til intervju, såfremt de har kvalifikasjoner, men allikevel hull i CV-en som kan signalisere at man har vært borte fra arbeidslivet en tid. Om lag 25 prosent oppgir at det er mindre sannsynlig eller ikke sannsynlig at de ville innkalt noen med hull i CV til intervju.

Figur 4: Hvis du får en jobbsøker med kvalifikasjonene som etterspørres i en utlysning, hvor sannsynlig er det det at denne jobbsøkeren blir innkalt til intervju hvis personen har følgende: Hull i CV-en med forklaring om at det skyldes tidligere psykiske helseproblemer?



Vi ser det samme mønsteret i figur 4, hvor de fleste (ca. 67prosent) oppgir at det er svært sannsynlig eller nokså sannsynlig at de ville innkalt en person til intervju som oppga å ha hull i CV-en med forklaring at det skyldes psykiske helseproblemer, mens omlag 25 prosent oppgir det som mindre eller ikke sannsynlig å invitere en person med hull i CV-en som skyldes psykiske problemer til intervju.

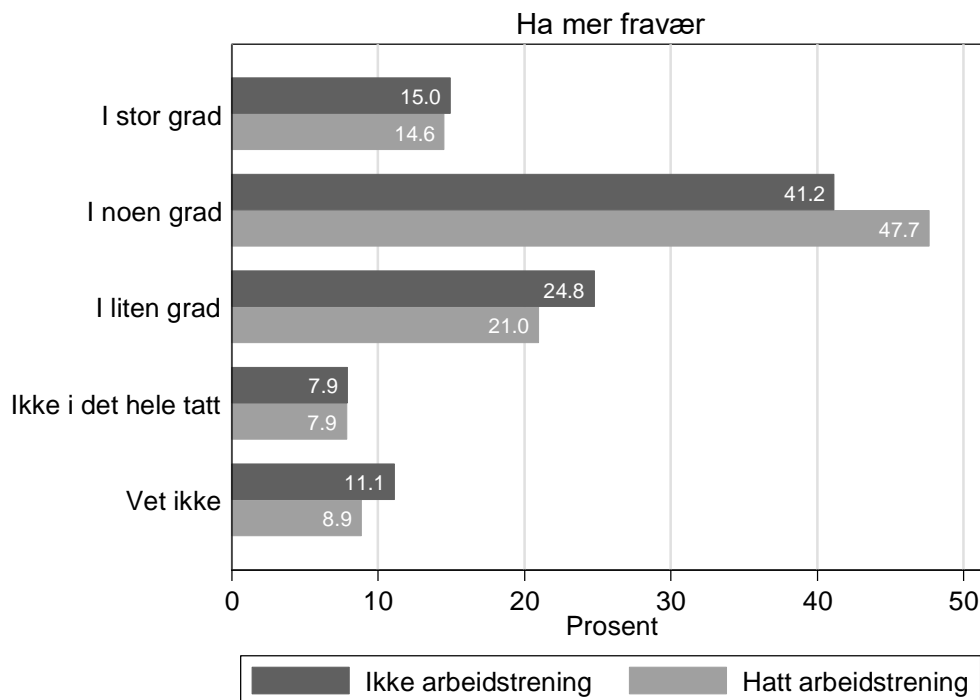
For å kartlegge hvordan arbeidsgiver tenker om personer med psykiske helseproblemer, ble arbeidsgiver spurt om hvilke vurderinger de ville gjort hvis de mottok en søknad fra en jobbsøker mellom 18 og 30 år som oppgir å ha hatt psykiske helseproblemer. De ble spurt om i hvilken grad de ville vurdert at jobbsøkeren vil a) ha mer fravær enn andre ansatte, b) utføre jobben tilfredsstillende og c) hvorvidt de vurderte at denne jobbsøkeren ville ha behov for tilrettelegging.

Et av hovedspørsmålene i denne rapporten er hva som er kjennetegn ved arbeidsgiveres inkluderingspraksiser. I og med at dette er vanskelig å måle har vi forsøkt å se på dette indirekte, ved å se om de virksomhetene som har hatt

erfaring med arbeidstrening. Vi har derfor i den videre framstillingen av resultatene, valgt å vise svarkategoriene fordelt på virksomheter som oppgir å ha hatt kandidater på arbeidstrening eller ikke for å se om det var noen forskjeller i hvordan søkere ble vurdert ettersom man hadde erfaring med kandidater på arbeidstrening. Det er viktig å bemerke her at det å ha erfaring med arbeidstrening, ikke nødvendigvis sammenfaller med å erfaring med å ha kandidater med psykiske helseproblemer, for tiltaket er rettet mot personer «med liten eller mangelfull arbeidserfaring eller for [personer] som har fått arbeidsevnen nedsatt og som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i arbeid» (NAV, 2016).

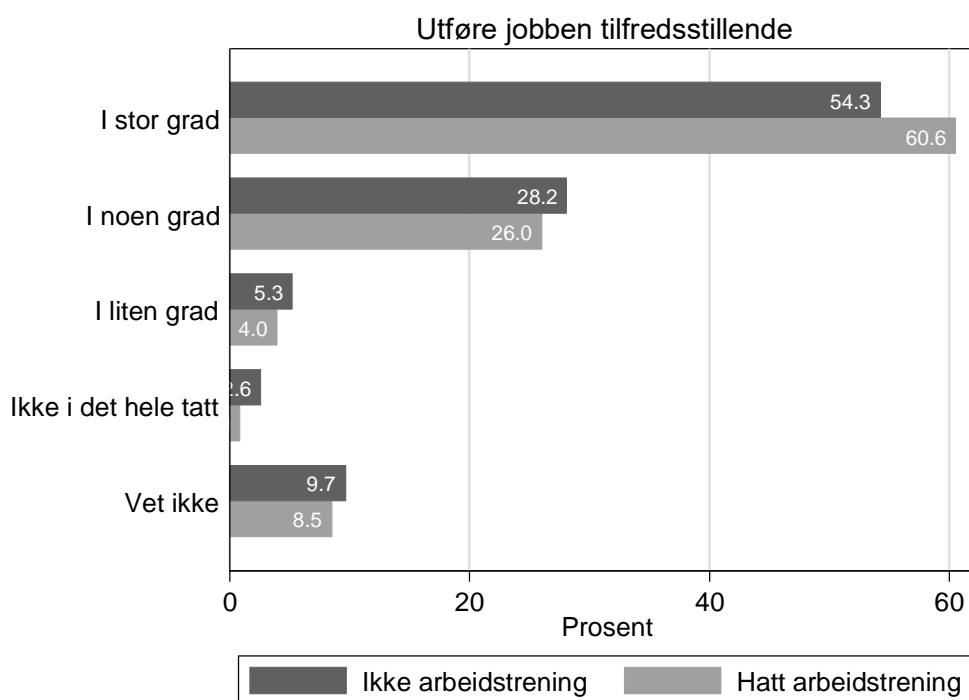
Resultatene fra disse spørsmålene vises i figur 5a, b og c.

Figur 5a: Tror du vedkommende vil ha mer fravær enn andre ansatte



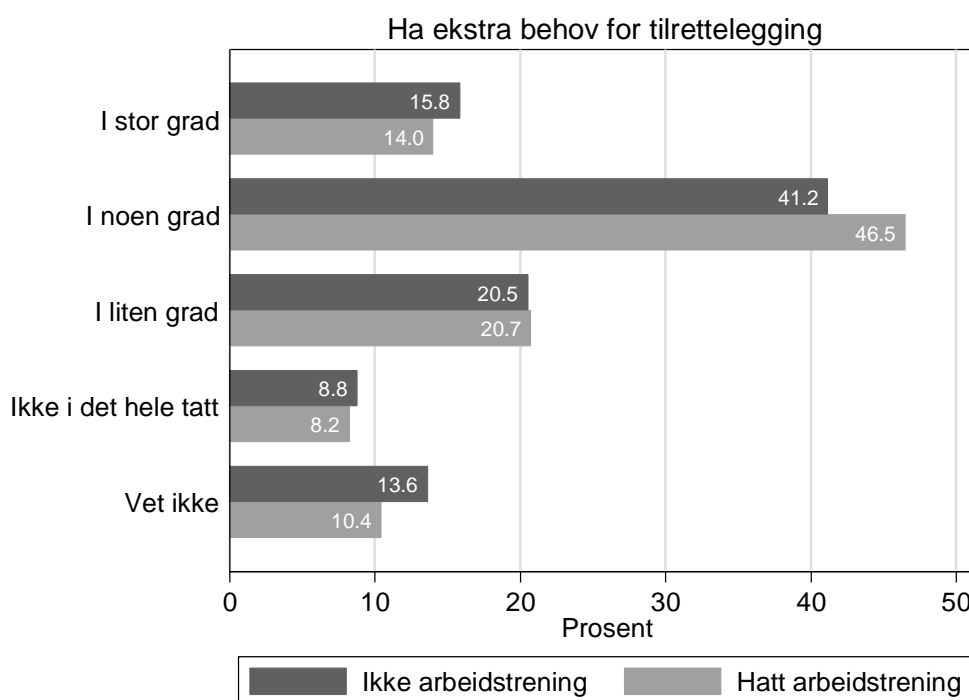
Til sammen oppgir godt over 50 prosent at de tror i «stor grad» eller «i noen grad» at ansatte med psykiske helseproblemer vil ha mer fravær enn andre ansatte. Det er flere arbeidsgivere som har erfaring med å ha kandidater på arbeidstrening som oppgir at de tror at potensielle arbeidstakere som oppgir å ha hatt psykiske helseproblemer vil ha noe mer fravær enn andre ansatte, 48 prosent versus 41 prosent av de som har hatt kandidater på arbeidstrening.

Figur 5b: Tror du vedkommende vil utføre jobben tilfredsstillende



På spørsmål om de tror at potensielle arbeidstakere som oppgir å ha psykiske helseproblemer vil utføre jobben tilfredsstillende, er det en høyere andel av de som har erfaring med kandidater på arbeidstrening som anslår at arbeidstakere i stor grad vil utføre jobben tilfredsstillende, henholdsvis 61 versus 54 prosent.

Figur 5c: Tror du vedkommende vil ha behov for ekstra tilrettelegging



På spørsmål om de tror at potensielle arbeidstakere som oppgir å ha psykiske helseproblemer vil ha ekstra behov for tilrettelegging, er det også en høyere andel av de som har erfaring med kandidater på arbeidstrening som anslår at arbeidstakere i noen grad vil ha behov for dette, henholdsvis 47 versus 41 prosent.

Dette tyder på at virksomheter som har hatt erfaring med kandidater på arbeidstrening har et noe annet syn på arbeidstakere med psykiske helseproblemer. De anser at de vil trenge noe mer tilrettelegging og vil ha noe mer fravær, men er også mer sikre på at vedkommende vil utføre jobben tilfredsstillende, sammenliknet med virksomheter som ikke har hatt arbeidstrening.

Når det gjelder hull i CV-en, hvilke vurderinger kommer til uttrykk i de kvalitative intervjuene? Det er stor bredde i hvilke vurderinger de intervjuede arbeidsgiverne gjør. En butikksjef (intervju 01) fortalte at han ikke bryr seg om hverken psykiske helseproblemer eller hull i CV-en:

«Jeg ser på personen og ikke CV-en. Jeg vil se de på et intervju og egentlig føle hvem de er, og om de er gode personer og ærlige personer som vil gjøre noe eller forandre på noe. Så jeg henger meg ikke så veldig opp i hull i CV og sånne ting.»

Det å se bort fra CV, knyttet han til en generell tilnærming om at alle bør få lov til å få en ny sjanse i livet, men mer spesielt knyttet han den til sitt eget liv:

«Altså da jeg var 21 og hadde hoppet av videregående og begynte å jobbe, så så de meg, altså min sjef, hun satset på meg tross hull i CV-en. (...) Så, hun tok sjansen på meg, det har gjort at jeg fortsatte egentlig. Altså jeg har hatt så sykt mange gode erfaringer at jeg kan jo ikke stoppe. Og det er så, det er så sykt mye glede i å faktisk ta inn kanskje folk som ikke andre vil ha inn. Og gi de en skikkelig sjanse. Det gir enormt mye glede når det går bra, og så samtidig så river du deg i håret hvis det er på tre rad som er helt, helt håpløse, men jeg må jo bare si ja neste gang. (...) Når du er butikksjef, så kan du faktisk være med å egentlig endre folk sine liv til det bedre, for noen.»

Som vi vil komme tilbake til seinere i notatet, er denne butikksjefen også svært opptatt av å kunne tilby kandidater arbeidstrening. Også hotellsjefene og en av barnehagestyrerne hadde avslappet forhold til hull i CV-en og psykiske helseproblemer. De hevdet eksempelvis at «det er jo en ærlig sak å gå på en smell» (intervju 05), og at det er mer interessant å rette oppmerksomheten mot det som står i søknaden (at de viser at de motivert for den utlyste stillingen) og

hvordan de framtrer på et intervju: «Vi ser veldig etter personligheter mer enn CV» (intervju 08, regionsdirektør). Hotellsjefene fortalte at de var generelt opptatt av å bygge arbeidsteam sammensatt av folk med forskjellige kompetanser og personligheter: «Hvis alle er like, så kommer man ingen vei» (intervju 08, hotellsjef). Når de hadde stillinger utlyst kunne de derfor bruke speed-intervju, der alle søkere fikk et par minutter til å presentere seg og så skjedde utsilingen av aktuelle jobbintervjukandidater med bakgrunn i speed-intervjuet, ikke primært ut ifra CV og søknad.

Andre igjen, som en avdelingsleder innen helse- og sosialtjenesten (intervju 03), framholdt at han nok gjerne ville ha en jobbsøker med hull i CV-en og psykiske helseproblemer over i arbeidstrening først før en eventuell ansettelse. Ved hjelp av arbeidstrening kunne han få prøvd ut vedkommende. Han knyttet dette til arbeidsplassen, en arbeidsplass der de ansatte omgås syke mennesker, og der det å kunne tilpasse kommunikasjonen sin ut ifra de ulike situasjonene en er involvert i, er en viktig del av jobben. Å kunne ha tid til å observere hvordan potensielle arbeidstakere uten arbeidserfaring og med psykiske helseproblemer fungerte i en stilling, var viktig før en beslutning om å tilby jobb.

En leder i en IKT-virksomhet (intervju 09) tematiserte tilstedeværelse når hun ble bedt om å reflektere rundt spørsmålet om jobbsøkere med hull i CV-en og psykiske helseproblemer. Virksomheten har ansatt personer med psykiske helseproblemer og har erfaring med kandidater på arbeidstrening. Hun fortalte:

«Vi har jo hatt en del søkere, både med fysiske og psykiske problemer som har søkt, mest med psykiske kanskje. Så det, det har jo ikke hindret oss i å kalle de inn på intervju, nei, så vi har jo fokusert på kompetansen da. Men det som er, det vi er redd for er jo, er jo tilstedeværelsen. For det, det er utrolig sårbart hvis det er noen som du ikke vet om kommer.»

Hun knyttet sårbarheten til de ansattes oppgaver i virksomheten: Det tar lang tid å lære opp ansatte. Hun fortsatte likevel med at «så lenge vi føler oss trygge på det at det er en person som kommer hver dag, og de klarer å bevise det, så kan dem nå ha hatt hva slags problemer de vil da».

Ut ifra intervjuene tegner det seg altså et sammensatt bilde der psykiske helseproblemer og «hull i CV-en» tillegges svært liten betydning til bekymringer knyttet til spørsmål om jobbsøkeren, gitt perioder med manglende arbeidserfaring og psykiske helseproblemer, vil kunne fungere godt i jobben og vil komme til å ha mye fravær som ansatt.

4 Arbeidstrening

Arbeidstrening kan fungere som et springbrett inn i arbeidslivet. Ifølge NAV er hensikten med arbeidstrening å få «opplæring i å utføre vanlige arbeidsoppgaver i en begrenset periode. Arbeidstreningen er på en ordinær arbeidsplass, men arbeidsoppgavene er tilrettelagt dine behov og du får oppfølging fra NAV. Målet er at du skal få prøvd ut mulighetene dine på arbeidsmarkedet» (NAV, 2016). Dette er det mest brukte arbeidsmarkedstiltaket blant unge arbeidsledige (Strand, Bråthen, & Grønningsæter, 2015). Tidligere forskning konkluderer i all hovedsak med at tiltaket har små eller negative effekter og ikke øker kandidatens sannsynligheten for å komme i arbeid (von Simson, 2012). I en nylig publisert artikkel viser Hyggen at arbeidsgivere systematisk vurderer deltakere i arbeidstrening som mindre egnede jobbsøkere enn eksempelvis arbeidsledige (Hyggen, 2017).

Gitt at arbeidstrening fremdeles er et mye brukt tiltak overfor unge, ønsket vi å se på ulike kjennetegn ved de bedriftene som oppgir at de har hatt kandidater på arbeidstrening og få innsikt i vurderinger arbeidsgivere gjør når de velger å tilby arbeidstrening. For dette formålet benyttet vi en regresjonsanalyse for å se på hvilke forhold ved arbeidsgiver som har en sammenheng med om man har hatt individer på arbeidstrening. Vi undersøkte dette med en lineær sannsynlighetsmodell. Nærmere redegjørelse for metode er gitt i metodekapitlet. Gitt at man har hatt kandidater på arbeidstrening, undersøkte vi også hvilke kjennetegn ved bedriftene som økte sannsynlighet for at man ansatte i etterkant av arbeidstreningen. Vi gjorde også analyser av det kvalitative datamaterialet, presentert sist i dette kapitlet.

Resultater fra spørreundersøkelsen

Om lag 53 prosent av virksomhetene oppga å ha hatt erfaring med kandidater på arbeidstrening og om lag halvparten av de som har svart ja, oppgir at de også har ansatt i etterkant. I tabell 2 viser vi resultater fra to regresjoner. I den første modellen har vi sett på hvilke forhold som har sammenheng med å oppgi å ha hatt kandidater på arbeidstrening. I modell 2 ser vi på kjennetegn ved de som også har ansatt noen av de de har hatt på arbeidstrening i etterkant.

Tabell 2: Lineær sannsynlighetsmodell for om man har 1) hatt kandidater på arbeidstrening
2) ansatt i etterkant

	Arbeidstrening	Ansatt i etterkant
Antall ansatte (Ref=5-9)	Modell 1	Modell 2
10–19 ansatte	0.164*** (0.034)	0.056 (0.055)
20–49 ansatte	0.199*** (0.036)	0.082 (0.056)
50–99 ansatte	0.287*** (0.051)	0.079 (0.071)
100–249 ansatte	0.379*** (0.066)	0.139 (0.085)
250+ ansatte	0.337 (0.172)	0.365 (0.209)
Bransjetype (Ref=Industri)		
Bygg og anlegg	-0.020 (0.051)	-0.035 (0.081)
Varehandel	0.089 (0.046)	0.056 (0.071)
Overnatting/servering	0.096+ (0.056)	0.018 (0.082)
Helse og sosial	0.086 (0.063)	0.028 (0.086)
Barnehager	0.106 (0.065)	-0.111 (0.089)
IA bedrift(=ja)	0.154*** (0.031)	0.001 (0.044)
Offentlig (=ja)	-0.015 (0.047)	-0.124* (0.060)
Konstantledd	0.241*** (0.047)	0.481*** (0.076)
Antall respondenter	1436	754
R2	0.084	0.012

Note: Modell 2 er betinget på om man har hatt individer på arbeidstrening.

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Analysen viser at jo flere ansatte man har i virksomheten, jo større sannsynlighet for at man har hatt noen på arbeidstrening. For eksempel har virksomheter med 50–99 ansatte om lag 29 prosent poeng høyere sannsynlighet for å hatt kandidater på arbeidstrening sammenliknet med de som kun har 5–9 ansatte. Dette er ikke overraskende da det sannsynligvis krever noe infrastruktur som større bedrifter trolig har for å få til en slik ordning. Det er imidlertid få og små forskjeller etter bransjetype, men både Varehandel og Overnatting/servering viser en positiv sammenheng med å ha hatt kandidater på arbeidstrening men er ikke signifikant. Virksomheter som oppgir å være en IA-

virksomhet, har 15 prosentpoeng høyere sannsynlighet for at de også har hatt kandidater på arbeidstrening. (Vi kan imidlertid ikke si noe om årsaksretningen her.)

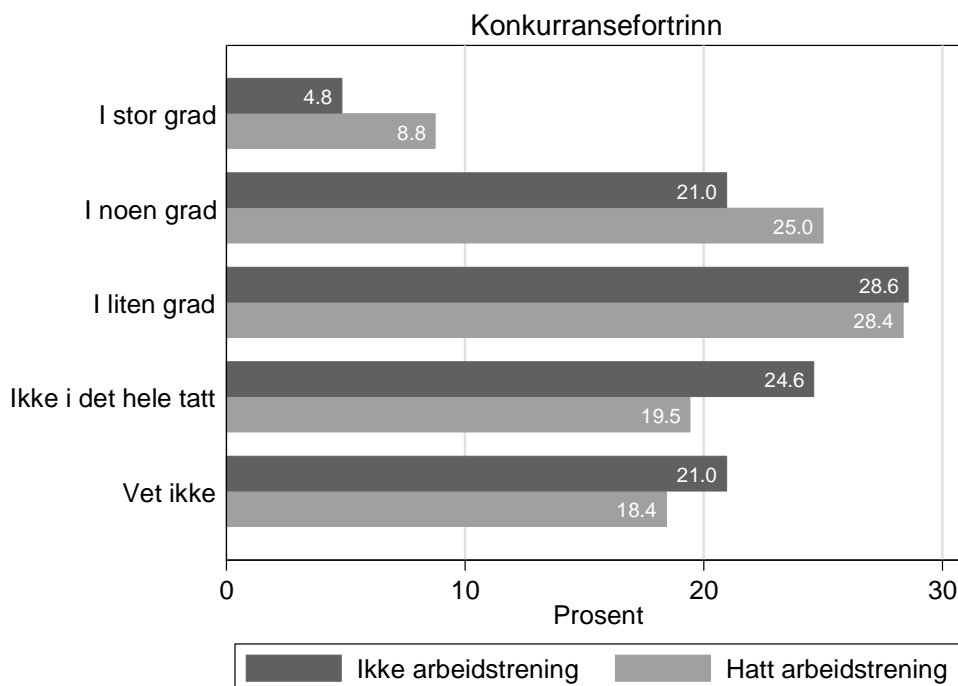
I modell 2 ser vi hva som kjennetegner de virksomhetene som har hatt arbeidstrening og i ettertid ansatt. Det er altså et underutvalg av de som har hatt kandidater på arbeidstrening. Igjen ser det ut til at størrelse på virksomheten spiller inn: ved at størrelsen på koeffisienten øker med flere ansatte. Men vi finner ingen signifikante resultater, noe som kan skyldes at det er få virksomheter innen hver gruppe. Vi finner få signifikante forskjeller for bransjetype, samt hvorvidt man har vært IA-virksomhet. Offentlige virksomheter har en noe lavere sannsynlighet, omlag 12 prosentpoeng, for å ha ansatt i etterkant av arbeidstreningen.

Samlet sett forklarer allikevel disse ulike variablene lite av variasjonen, som vi ser av R², det er altså andre forhold som spiller inn som vi ikke har informasjon om.

I spørreundersøkelsen ble også arbeidsgiverne spurt om i hvilken grad de opplevde at inkludering av unge med psykiske helseproblemer kan være positivt for arbeidsplassen med tanke på a) konkurransefortrinn, b) arbeidsmiljøet og c) kundene. Vi velger også å vise fordelingen på dette spørsmålet etter hvorvidt virksomheten har hatt erfaring med arbeidstrening eller ikke.

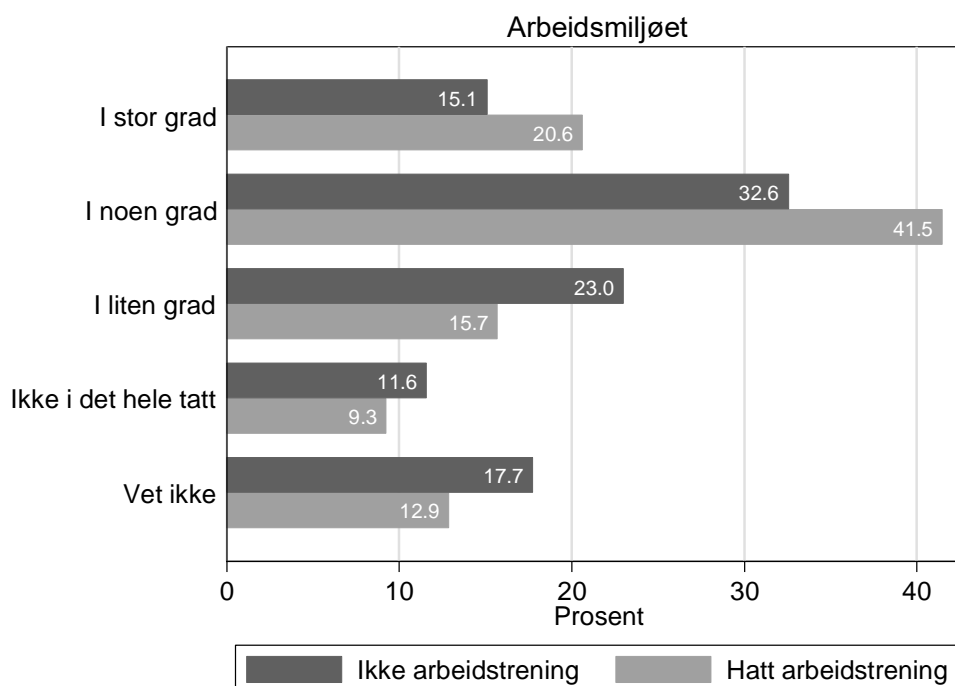
I figur 6a ser vi at om lag 29 prosent oppgir at de antar «i liten grad» at unge med psykiske helseproblemer kan være et konkurransefortrinn. Andelen som svarer «ikke i det hele tatt» er også høyere blant de som ikke har hatt kandidater på arbeidstrening – 25 versus 20 prosent blant de som har hatt arbeidstrening. Andelen som svarer «vet ikke» er også relativt høy – mellom 18–21 prosent.

Figur 6a: I hvilken grad opplever du at inkludering av unge med psykiske helseproblemer kan være positivt for arbeidsplassen med tanke på konkurransefortrinn



I neste spørsmål ble virksomheten spurt om de trodde at å inkludere unge med psykiske helseproblemer kunne være positivt for arbeidsplassen. Tendensen er at de som har hatt erfaring med kandidater på arbeidsretting er noe mer positive sammenliknet med de som ikke har hatt arbeidstrening.

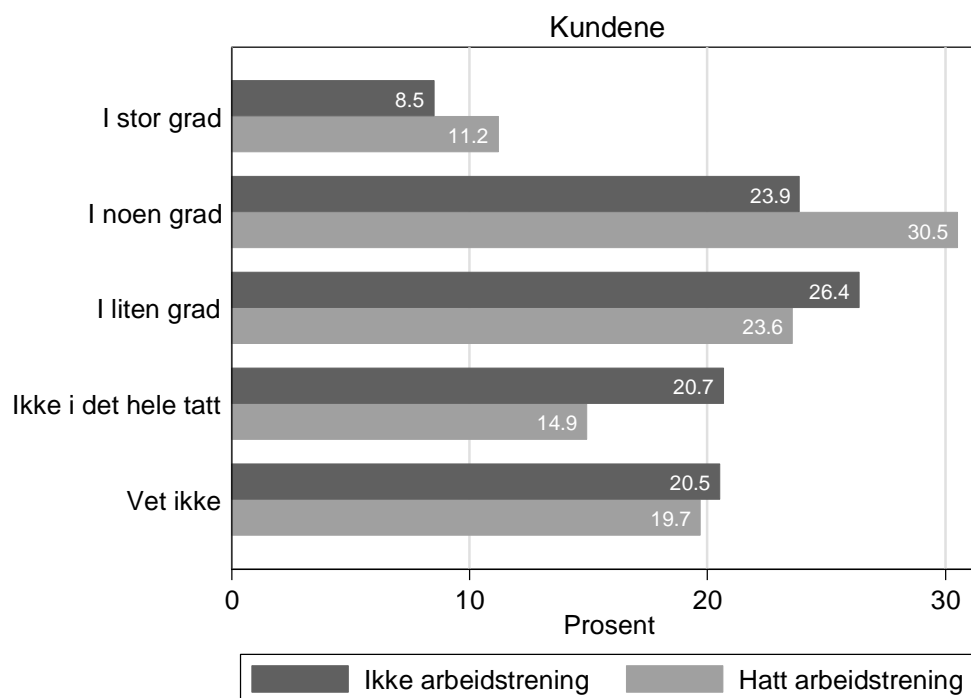
Figur 6b: I hvilken grad opplever du at inkludering av unge med psykiske helseproblemer kan være positivt for arbeidsplassen når det gjelder arbeidsmiljøet?



Til sammen oppgir for eksempel over 60 prosent av de som har hatt kandidater på arbeidstrening at de «i stor grad» eller «noen grad» vil synes dette er positivt for arbeidsmiljøet, sammenliknet med 45 prosent blant de som ikke har det.

I neste spørsmål ble virksomheten spurt om de trodde at å inkludere unge med psykiske helseproblemer kunne være positivt for kundene.

Figur 6c: I hvilken grad opplever du at inkludering av unge med psykiske helseproblemer kan være positivt for arbeidsplassen når det gjelder kundene?



Også for dette spørsmålet er tendensen den samme: De som har hatt erfaring med kandidater på arbeidsretting er mer positive sammenliknet med de som ikke har hatt arbeidstrening – 42 prosent versus 33 prosent hvis vi ser på svar-kategorien «i stor grad» og «i noen grad» under ett.

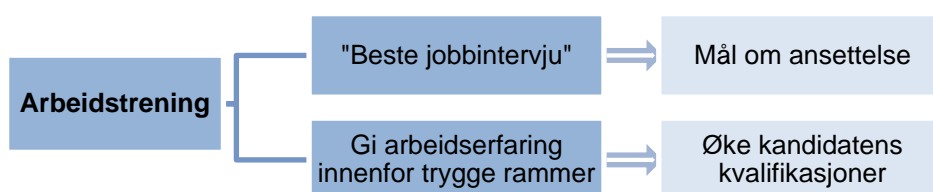
Resultater fra intervjuene

Alle virksomhetene som inngår i den kvalitative delen av studiet, hadde hatt erfaring med arbeidstrening og de fleste er IA-bedrifter. Det som således ble utforsket i intervjuene er hvordan virksomhetene forstår dette tiltaket og forholder seg til det. De konkrete spørsmålene vi belyser er:

- Hvilke tilnærminger har arbeidsgivere til arbeidstrening?
- Hvilke betingelser må ligge til grunn for at arbeidstrening skal fungere for kandidaten og for virksomheten?

Analyser av datamaterialet tegner et todelt bilde av synet på arbeidstrening (se figur 7): Noen arbeidsgivere mener at arbeidstrening «det er jo verdens beste jobbintervju» mens andre tilbyr arbeidstrening først og fremst for å gi NAV-kandidater arbeidserfaring. Skillet går her altså mellom de som forholder seg til arbeidstrening som rekrutterings- versus inkluderingstiltak.

Figur 7: Tilnærminger til arbeidstrening



Det var særlig butikksjefen (intervju 01) og hotellsjefene (intervju 08) som omtalte arbeidstrening som et jobbintervju. De ønsket og prøvde å legge til rette for at kandidatene etter endt arbeidstrening skulle få jobb enten hos dem eller i en av søster-virksomhetene. Butikksjefen fortalte:

«Det sier jeg til alle som er på opplæring når de kommer til oss at dette er verdens beste jobbintervju. De får for eksempel tre måneder, eller mindre eller mer, til å vise seg selv. Altså, jeg synes jeg har funnet så mange, sykt mange fantastiske folk via arbeidstrening som jeg kanskje hadde tenkt annerledes om på et intervju. Det er derfor jeg sier ja uansett til NAV. Jeg vil ikke dømme de på et intervju først. Så i praksis så får de ja på telefonen. Og så får vi bare prøve. Selvfølgelig så går det jo ikke alltid.»

Han framhevet videre: «Jeg har jo ikke trengt å søke etter folk på nesten, jeg tror det er nesten, det er over 2 år, så har ikke jeg hatt en stilling ute. Jeg har bare ansatt fra [arbeids]praksis.» Hvis han selv ikke har åpninger i egen butikk

etter endt arbeidstrening, anbefalte han kandidaten å bli ringevikar eller prøvde å hjelpe dem videre til en søster-virksomhet.

I likhet med butikksjefen, framholdt også hotellsjefene at arbeidstrening kan være egnet som rekrutteringskanal. De antok at om lag halvparten av dem som var inne på arbeidstrening endte opp i stillinger ved hotellet. De hevdet å være klare på at de selvfølgelig ikke kan garantere kandidater på arbeidstrening jobb i ettertid. Likevel framhevet hotellsjefen at «står du på, så skal vi hjelpe deg», og regionsdirektøren utdypet:

«Vi har jo mange stillinger, og vi har jo som sagt bare i distriktet her ganske tett kontakt. Så er det jo stadig noen [ledige stillinger] som kommer opp. Så vi snakker jo sammen og prøver jo å allokere og finne muligheter for de som er flinke. (...) Så det føles jo nesten som å misbruke kandidaten hvis du ikke ansetter, hvis du bare er på opplæring i tre eller seks måneder, så føles det nesten feil.»

Hotellsjefen viste til de mulighetene det er i hotellkjeden ved at arbeidsoppgaver innenfor hver avdeling er standardiserte:

Hotellsjef: Hvis det har vært en veldig bra kandidat ja, da er det jo vinn-vinn for oss. Altså har noen vært på arbeidstrening og lært seg å vaske rom, så kan de gå rett inn i en stilling et annet sted.

Janikke: Ja, dere trenger ikke da en ny opplæring?

Hotellsjef: Nei. Så de har egentlig en fordel fordi de allerede er inne i systemet og kan vise at de er gode, kontra en som søker utenfra og ikke har fått vist seg frem. Og det er jo det vi ofte sier også, dette er jo veien din inn hvis du står på.

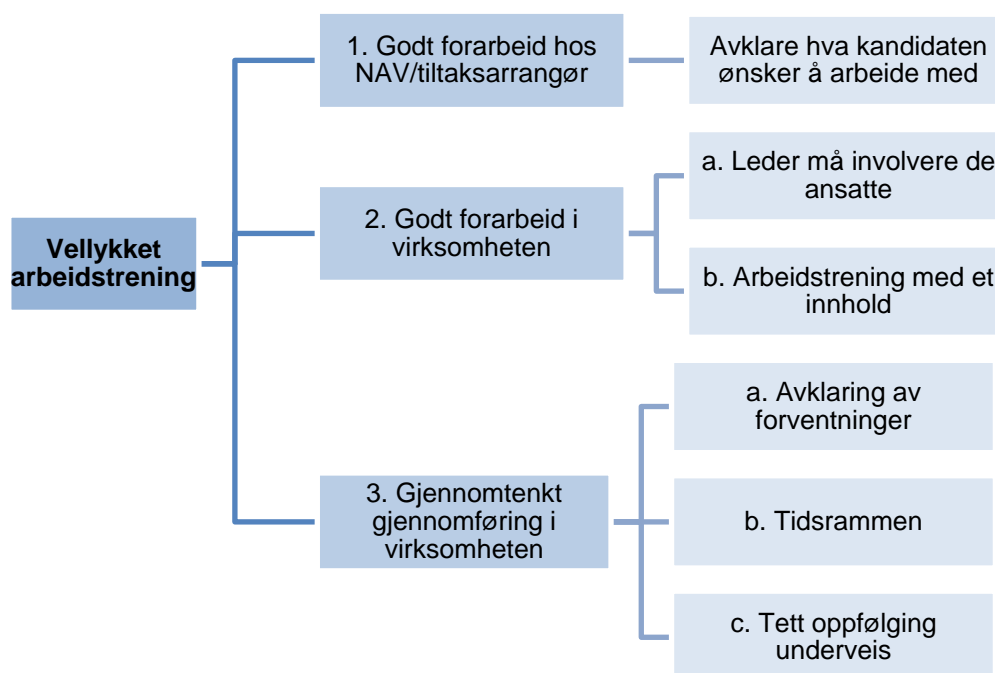
Regionsdirektør: Jeg tror nå at vi innstiller oss normalt, at vi har lyst til å komme dit til en ansettelse, ikke sant? Og vi bruker mye tid på vedkommende da i daglig drift. Det er ikke sånn at de går alene vakter uten at vi på en måte har noen som går parallelt og lærer dem opp. Så, vi føler vi har mislykkes hvis vi ikke får de om bord etterpå.»

De andre intervjupersonene framholdt at de i all hovedsak tilbød arbeidstrening for å gi folk mulighet til å opparbeide arbeidserfaring innenfor trygge rammer. I likhet med det som er framhevet under inkludering i kapittel 3, er begrunnelsen at det er viktig å gi folk som står utenfor arbeidslivet en ny mulighet – «gi erfaring og et godt arbeidsmiljø å komme inn i, for å kjenne på dette med

verdighet» (intervju 05, hotell). Det vil ikke dermed si at de ikke hadde ansatt folk som hadde vært på arbeidstrening. De anså likevel ikke det som det primære målet, men heller en positiv konsekvens.

Uavhengig av arbeidsgivernes tilnærming til arbeidstrening, var det et framtrødende trekk i intervjumaterialet at det er visse betingelser som må være tilstede for at arbeidstreningen skal være vellykket for kandidaten og for virksomheten. Disse oppsummeres i figur 8 og omtales mer utfyllende i det som følger.

Figur 8: Betingelser for vellykket arbeidstrening



1. GODT FORARBEID HOS NAV/TILTAKSARRANGØR

Flere hadde erfaring med at NAV eller tiltaksarrangør ikke hadde avklart hva kandidaten hadde for ønsker med arbeidstrening, at «noen blir plassert et sted bare fordi de må» (intervju 08, hotellsjefen). Manglende kartlegging av kandidatens ønsker kan føre til en dårlig arbeidstreningssperiode. God kartlegging kan imidlertid føre til en god matching av kandidatens kvalifikasjoner og ønsker med det virksomheten kan tilby av arbeidsoppgaver.

En barnehageleder ble spurt om hva grunnen kan være for at NAV ikke kartlegger kandidatene godt nok før utplassering. Hun svarte ved å vise til manglende kompetanse hos den NAV-ansatte og om den spesifikke bransjen:

«Jeg tror ikke de har spurt rett spørsmål. Jeg tror ikke de har spurt om hva vil du og hva er dine ønsker, hva er realistisk rett og slett. Jeg tror at dem har for lite kunnskap om kandidatens tanker rundt jobb og fremtid. Og så tror ikke jeg de hører kanskje heller. At dem tenker, ja, nei da må vi prøve barnehage. Og så tenker dem at barnehage er en allround plass. Men det er det virkelig ikke. Det er jo noen av de mest krevende jobbene du kan ha. Jeg har et veldig godt samarbeid med veldig mange av de konsulentene i NAV, men jeg opplever at dem er unnnvikende til dels og blir for vage, enkelte ganger. At de må kanskje øve seg litt mer på tydelig kommunikasjon. Og hva som er realistisk.»

Arbeidsgiverne var opptatt av at NAV eller tiltaksarrangør gjorde et godt forarbeid av hensyn til kandidaten.

2. GODT FORARBEID I VIRKSOMHETEN

En annen betingelse var knyttet til godt forarbeid i virksomheten, hvorav et tema handlet om at virksomheten må involvere de ansatte i arbeidet med å tilby arbeidstrening og det andre at treningen må ha et innhold.

a. Butikksjefen (intervju 01) fortalte som nevnt at han ikke ville fått til inkluderingsarbeid, herunder arbeidstrening, uten at de ansatte hjalp til. En barnehageleder fortalte at de hadde innført en mentorordning for kandidatene som var hos dem på arbeidstrening. På den måten kunne de involvere de ansatte i større grad enn før og bidra til en bedre praksis-periode for kandidaten. Mentorene ble valgt ut på bakgrunn av at de hadde lyst til å bidra inn i dette arbeidet.

b. Å lage en kravspesifikasjon til den som skal på arbeidstrening var en strategi for å kartlegge hva arbeidstreningen skal inneholde. Holdningen var «hvis vi først skal ta inn noen, så må du ha et innhold. De må jo lære noe, hvis ikke så ... Altså, jeg kan godt ta inn fem stykker, jeg, som bare kan gå rundt her og sose. Det er ikke noe problem. Men de må jo lære noe» (intervju 03, helse&sosial).

3. GJENNOMTENKT GJENNOMFØRING I VIRKSOMHETEN

En gjennomtenkt gjennomføring av arbeidstrening hvilte på følgende tre forhold:

a. Avklaring av forventninger: Barnehagelederen (intervju 06) fortalte at de var blitt mer og mer opptatt av at de måtte være tydelige i de første møtene med kandidaten. Det var for eksempel viktig å si ifra dersom en ikke kommer på jobb, omtalt av IKT-lederen (intervju 09) som «oppmøtekompetanse». Det var

også viktig å kunne snakke om hva en kandidat kan eller ikke kan gjøre, eller vil eller ikke vil gjøre. Barnehagelederen var opptatt av å vise kandidaten at hun var en «trygg arbeidsgiver som alltid er der og ønsker deg velkommen. Det tror jeg er ganske vesentlig. Jeg tror det er mange som detter ut på grunn av det, at dem ikke vet at dem er ønsket velkommen og ikke vet hva som skal skje». Hun viste til at hun blant annet snakket med kandidaten om det var bedre for han/henne for eksempel å sende en tekstmelding om vedkommende ble borte en dag enn å ringe.

b. Tidsrammen: Ifølge NAV kan varigheten på tiltaket «tilpasses dine behov ut fra mulighetene dine på arbeidsmarkedet. Du kan være deltaker på tiltaket i inntil ett år. For personer med nedsatt arbeidsevne, kan tiltaket forlenges i ytterligere seks måneder» (NAV, 2016). Arbeidsgiverne fortalte at kandidatene stort sett var hos dem i tre eller seks måneder, men at seks måneder som regel var et påkrevd minimum. En HR-rådgiver utdypet:

«Vi ser jo at i mange av tilfellene, så er nettopp lengden nøkkelen. Enten fordi at det tar tid å bygge seg opp, så det er på en måte en situasjon hvor det ikke fungerte i starten, hvor man tenker at her er det ikke mye som fungerer, og så får de tid og så får de lirket det til og så får de blitt trygge. Og så skjer det noe, og så fungerer det virkelig bra etter hvert. (...) Så det å bare ha folk innom i noen uker, altså det er ikke interessant.» (intervju 02, helse&sosial)

c. Tett oppfølging underveis: I tillegg til å gi folk tid til å finne sin plass på arbeidsplassen, ble tett oppfølging fra arbeidsgiver trukket fram som viktig. Barnehagelederen som nylig hadde innført mentorordning, fortalte at hver kandidat hadde to mentorer knyttet til seg:

«den ene personen [mentoren] den går veldig tett sammen med [kandidaten på arbeidstrening], har ansvar for praktisk opplæring, og så får den veiledning ifra den andre mentoren som er da litt lenger unna. For at man skal få muligheten til å spørre og muligheten til å kanskje si ting som man kanskje ikke tør å si med den man jobber tettest med. Og spesielt i forhold til det her med psykisk helse. Nå har vi to med utfordringer per i dag da.»

Videre trakk hun fram at:

«Det alltid skal være et team rundt dem, både for den som er mentor, så den ikke blir helt utslått og fortvilet, og at man klarer å ta litt sånn

fugleperspektiv på utfordringene, så man ikke blir for snever. Og vi skal ikke være følelsesstyrt i den forstand at fordommer skal få lov til å styre eller følelsene skal få lov til å styre vår opplæring da» (intervju 06).

Oppfølging av kandidaten fra NAV-veileder ble også tillagt vekt. Men fra arbeidsgiverne ble det først og fremst etterspurt mer informasjon om hva NAV kan tilby arbeidsgivere som tilbyr en NAV-kandidat «opplæring i å utføre vanlige arbeidsoppgaver i en begrenset periode» (NAV, 2016). Dette skal vi blant annet tematisere i neste kapittel.

5 Hva ønsker arbeidsgivere av NAV?

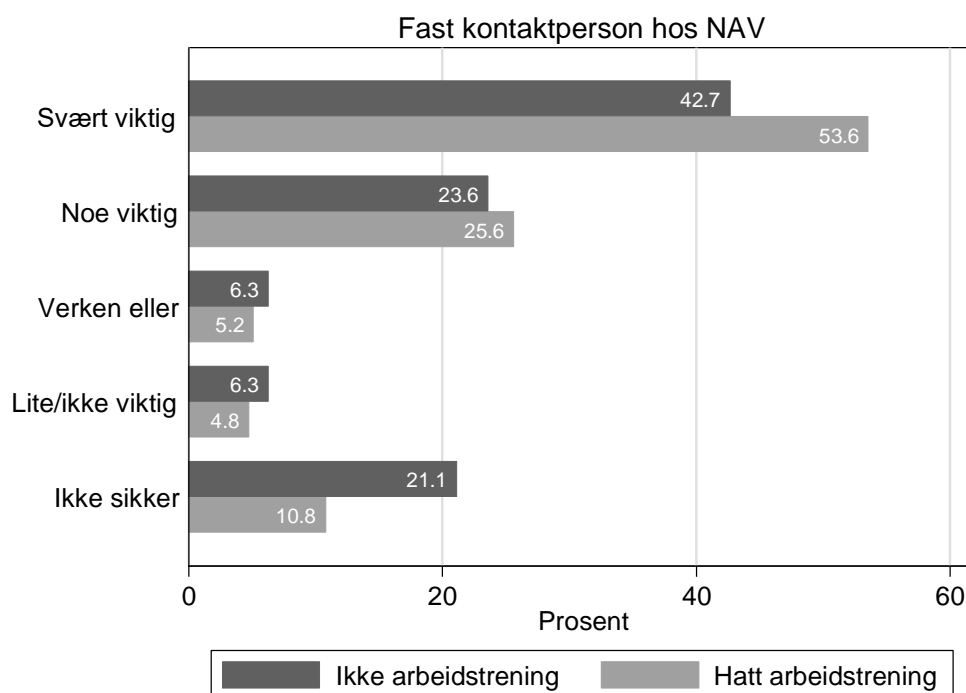
I spørreskjema ble arbeidsgivere spurt om hva som må legges til rette for at arbeidsgiver ønsker å ansette unge med sammensatte problemer hvor det ble listet opp fire alternativer som arbeidsgivere kunne rangere fra «svært viktig» til «ikke viktig». Disse er: fast kontaktperson hos NAV, lønnstilskudd, arbeidsgiverlos/arbeidslivscoach og individuell jobbstøtte (IPS).

«Lønnstilskudd er en støtteordning for arbeidsgivere, og det er arbeidsgiver som må søke om lønnstilskuddet» (NAV, 2006). En person som mottar lønnstilskudd er ansatt på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Hensikten med tilskuddet er å kompensere for lavere produktivitet. En arbeidsgiverlos «har kompetanse om arbeid og psykisk helse og kan veilede ledere om hvordan gjennomføre tilrettelegging og samtaler med ansatte som sliter med psykiske helseproblemer og/eller rusproblemer» (NAV, 2013a). En arbeidslivscoach er en som er tilsatt ved et NAV arbeidslivssenter som skal fungere som en hjelp til de som ønsker å tilby en praksisplass eller rekruttere unge med nedsatt funksjonsevne (NAV, 2015). Individuell jobbstøtte er basert på et amerikansk tiltak (Individual Placement and Support (IPS)), som er en systematisk oppfølgingsmetode med en standardisert metodikk basert på manualer. Viktig kjennetegn ved IPS er bruken av ordinære arbeidsplasser som treningsarena, integrering av tjenester innen helse- og arbeidsrehabilitering, og tett individuell oppfølging av brukerne av IPS. Oppfølgingsmetoden skal primært hjelpe individer ut i ordinært lønnet arbeid, istedenfor at de skal kvalifiseres i skjermede tiltak før en eventuell inntreden i arbeidslivet. Målgruppen for IPS er individer med moderate og alvorlige psykiske lidelser og for individer med tilleggsproblematikk som for eksempel rusavhengighet (NAV, 2013b).

Resultater fra spørreundersøkelsen

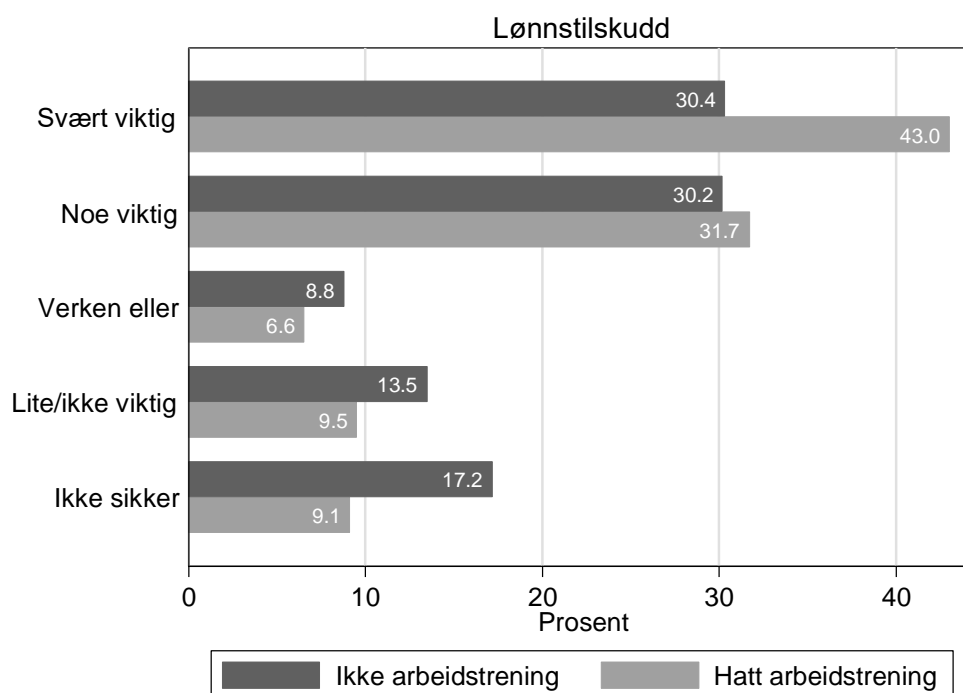
I framstillingen av svar på spørsmålene om hva som bør legges til rette for inkludering, har vi også her sett på fordelingen av svarkategoriene for to grupper – de arbeidsgiverne som oppgir at de har hatt kandidater på arbeidstrening versus de som ikke har erfaring med det. Under viser vi fordelingen på de ulike svarkategoriene på spørsmål om hvorvidt de kan rangere viktigheten av ulike tiltak.

Figur 9a: Hva må legges til rette for at arbeidsgiver ønsker å ansette unge med sammensatte problemer?



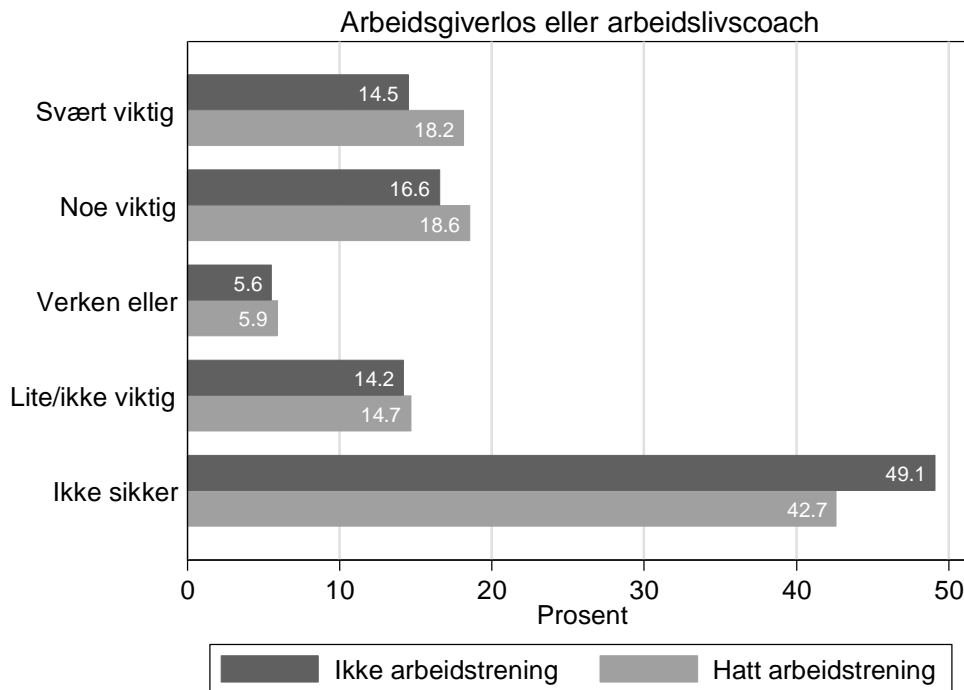
Mellom 60 til 80 prosent av de som svarte oppga at en fast kontaktperson hos NAV er svært viktig eller noe viktig, avhengig av om de har hatt kandidater på arbeidstrening eller ikke. Samtidig er det over 20 prosent av de som ikke har hatt kandidater på arbeidstrening, som oppga at de er usikre.

Figur 9b: Hva må legges til rette for at arbeidsgiver ønsker å ansette unge med sammensatte problemer?



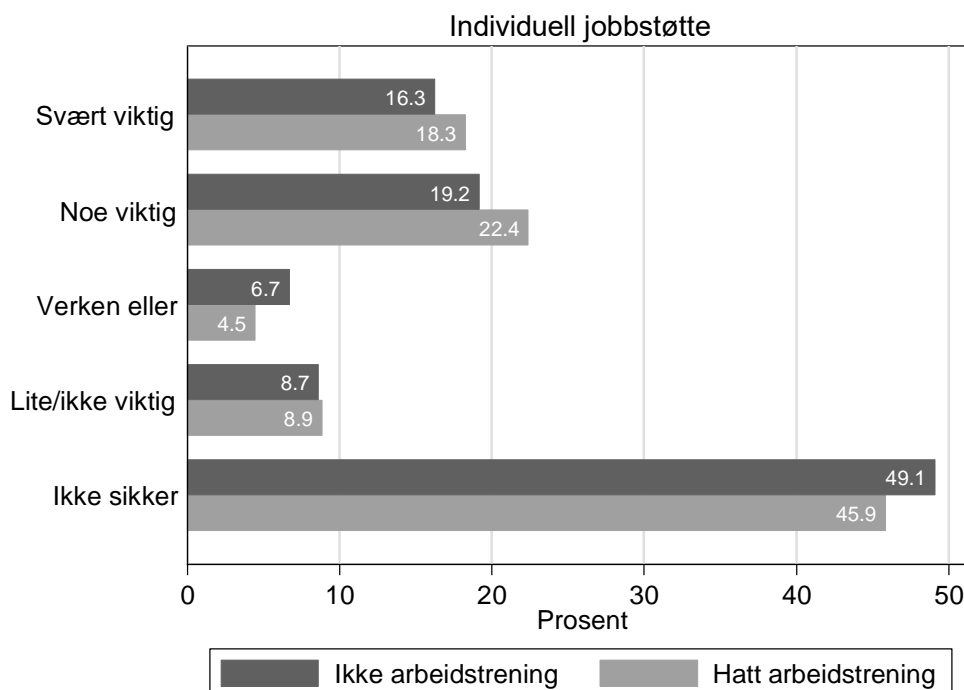
Omlag 60 prosent av de som ikke har hatt kandidater på arbeidstrening og i overkant av 70 prosent av de som har hatt kandidater på arbeidstrening, oppga at lønnstilskudd hos NAV er svært viktig eller noe viktig.

Figur 9c: Hva må legges til rette for at arbeidsgiver ønsker å ansette unge med sammensatte problemer?



Som vi ser av figur 9c er det relativt få som oppga at arbeidsgiverlos eller arbeidslivscoach er svært viktig eller noe viktig, mens mellom 40–50 prosent oppga at de er usikre. Det kan tyde på at virksomhetene vet for lite om dette tilbudet fra NAV.

Figur 9d: Hva må legges til rette for at arbeidsgiver ønsker å ansette unge med sammensatte problemer?



I figur 9d ser vi også at i underkant av 20 prosent oppga at individuell jobbstøtte er et viktig tiltak, og det er små forskjeller mellom de som har og ikke har hatt kandidater på arbeidstrening. Det er mellom 45–50 prosent som oppga at de ikke er sikre, så også for dette tiltaket kan det være behov for mer informasjon.

Samlet sett kan vi oppsummere med å si at av de ulike tiltakene er det først og fremst det å ha en fast kontaktperson hos NAV som er svært viktig eller noe viktig. Lønnstilskudd er også en faktor som arbeidsgiver oppgir at de synes er viktig. Både de som har hatt kandidater på arbeidstrening og de som ikke har hatt det, oppgir disse tiltakene som viktig, men det er en noe høyere andel av de som har hatt kandidater på arbeidstrening som oppgir at disse tiltakene er «svært viktig» versus de som ikke har slik erfaring.

Det er relativt få som oppgir at det å ha arbeidsgiverløs eller arbeidslivscoach er viktig, men en relativt høy andel oppgir at de ikke er sikre. Den samme tendensen finner vi på spørsmål om individuell jobbstøtte. Mange oppgir at de ikke er sikre. Det kan tyde på at arbeidsgivere ikke vet helt hva som ligger i ordningene slik at det er behov for mer informasjon om disse ordningene.

Resultater fra intervjuene

I likhet med resultater fra spørreundersøkelsen, er også arbeidsgiverne som er intervjuet opptatt av å ha en fast kontaktperson i NAV. Men det som tegner seg er et bilde av NAV som sammensatt. Som arbeidsgiver kan de være i kontakt med NAV lokalt, tiltaksarrangører og arbeidslivssenteret. Det kan være mange aktører å forholde seg til. Mens noen synes det er uproblematisk – at det for eksempel gir dem tilgang til flere kandidater på arbeidstrening – kan det for andre være forstyrrende å bli kontaktet av flere ulike aktører.

Et trekk som går igjen i intervjuene med arbeidsgivere som ble rekruttert ved hjelp av arbeidslivssentre, er at de tegner et særlig positivt bilde av den kompetansen de ansatte i arbeidslivssenteret besitter. De kan for eksempel bidra til «å dra prosesser over tid med arbeidsmiljøutvikling», fortalte HR-rådgiveren (intervju 02, helse&sosial). De kommer med et utenfra-blikk og kan hjelpe ledere i spørsmål knyttet til sykefravær og inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne, som hotellsjefen (intervju 05) påpekte.

Bildet som tegnes av for eksempel IA-rådgivere ved arbeidslivssenteret trer tydelig fram når intervjupersonene kontrasterer det med NAV-veiledere på lokale NAV-kontor. En IA-rådgiver har et kundefokus, retter arbeidet inn mot arbeidsgiverne, forteller om tilgjengelige virkemidler, er lette å få tak i og kanskje selv «har erfaring fra lederroller, så de vet hvordan det er å sitte i denne stolen» (intervju 02). NAV-veiledernes oppmerksomhet er først og fremst rettet mot brukeren. Og det kan være forståelig, påpekte HR-rådgiveren (intervju 02). Men det bidrar nødvendigvis ikke positivt inn i inkluderingsarbeidet at NAV-veileder ikke forteller om «det som er av virkemidler». I intervjuet snakket hun konkret om mentor-ordningen. «Mentor er et tilskudd fra NAV for å frikjøpe en kollega eller en medstudent, for å gi [kandidaten] ekstra bistand for å mestre en jobb eller utdanning» (NAV, 2012). Hun fortalte:

«[Mentortilskuddet] må være noe som NAV-veiledere har med seg i kofferten sin, i verktøykofferten, og tilby og bruke som et virkemiddel. Ikke at dette er noe de holder på. Tviholder på. Som vi må argumentere for. Lederen vet jo ikke om den [ordningen]. Så NAV-veiledere må jo fortelle om det som er av virkemidler. Og det gjør de ikke alltid.»

I intervjuet understreket hun forståelse for det presset NAV-veiledere har: De har mange brukere å bistå og mange konkurrerende hensyn å forholde seg til. Hun framholdt likevel at det er viktig at også de orienterer og fremmer alt som

er av virkemidler, for å legge til rette for et godt inkluderingsarbeid i virksomhetene.

Mangelen på informasjon fra NAV var et tema flere var innom. En arbeidsgiver (intervju 01) visste for eksempel ikke om ordningen med unntak fra arbeidsgiverperioden. «Dersom en arbeidstaker har en langvarig eller kronisk sykdom som medfører risiko for særlig stort sykefravær, kan arbeidstaker eller arbeidsgiver søke om at NAV dekker sykepengene i arbeidsgiverperioden» (NAV, 2013c). Det var tilfeldigheter som gjorde at han fikk vite om dette da samboeren hans ble langtidssykemeldt og fikk påvist kronisk sykdom. Hennes arbeidsgiver hadde da søkt om unntak fra arbeidsgiverperioden. Etter at butikksjefen hadde blitt kjent med ordningen hadde han benyttet seg av det for ansatte som har kronisk sykdom.

Mangel på informasjon fra NAV lokalt hadde resultert i at den nevnte butikksjefen også hadde feilbudsjettet i 2016: Fram til 2016 hadde han fått driftstilskudd (NAV, 2014) som kunne dekke ekstraavgifter ved å ha kandidater på arbeidstrening – han hadde fått om lag 5000 kroner for enkelte av kandidatene. Dette hadde opphørt uten at han var blitt orientert fra NAV lokalt – til tross for at han, som tidligere vist til, driver en butikk der mange har arbeidstrening.

Et hovedtrekk som går igjen i materialet er altså en holdning blant arbeidsgivere om at NAV-veiledere må bli mer åpne om hvilke ordninger de kan tilby, i tillegg til et ønske om en fast kontaktperson i NAV og fortsatt god og tett oppfølging fra arbeidslivssenteret.

Litteraturliste

- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Taylor, M. P. (2000). Unemployment persistence. *Oxford Economic Papers*, 52(1), 24-50. doi:10.1093/oeq/52.1.24
- Birkelund, G. E., Heggebø, K., & Rogstad, J. (2017). Additive or Multiplicative Disadvantage? The Scarring Effects of Unemployment for Ethnic Minorities. *European Sociological Review*, 33(1), 17-29. doi:10.1093/esr/jcw030
- Brage, S., Bragstad, T., Furuberg, J., Kann, I. C., & Myklebø, S. (2013). Unge i kontakt med NAV - NAVs betydning og rolle. In C. Hyggen & T. Hammer (Eds.), *Ung voksen og utenfor : mestrings og marginalitet på vei til voksenliv*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Eriksson, S., & Rooth, D.-O. (2014). Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment †. *American Economic Review*, 104(3), 1014-1039. doi:10.1257/aer.104.3.1014
- Gangl, M. (2006). Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities. *American Sociological Review*, 71(6), 986-1013. doi:10.1177/000312240607100606
- Hyggen, C. (2017). Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-eksperiment av arbeidsgiveres beslutninger ved ansettelser av unge i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(04), 236-251. doi:10.18261/issn.1504-7989-2017-04-01
- NAV. (2006). Midlertidig lønnstilskudd. Retrieved from <https://www.nav.no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+innhold/tidsbegrenset-1%C3%B8nnstilskudd>
- NAV. (2012). Mentor. Retrieved from <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+innhold/mentor>
- NAV. (2013a). Hva er en arbeidsgiverløs? Retrieved from <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+informasjon/hva-er-en-arbeidsgiverlos>
- NAV. (2013b). Individuell jobbstøtte (IPS). Retrieved from <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+informasjon/individuell-jobbst%C3%B8tte-ips>
- NAV. (2013c). Kronisk syk arbeidstaker. Retrieved from <https://www.nav.no/no/Bedrift/Oppfolging/Sykmeldt+arbeidstaker/Sykepenges/kronisk-syk-arbeidstaker>
- NAV. (2014). Tilskuddssatser - arbeidsgiver/tiltaksarrangør. Retrieved from <https://www.nav.no/380108/tilskuddssatser-arbeidsgiver-tiltaksarrang%C3%B8r>

- NAV. (2015). Tilrettelegg for unge med nedsatt funksjonsevne. Retrieved from <https://www.nav.no/no/Bedrift/Inkluderende+arbeidsliv/Tilrettelegg+for+unge+med+nedsatt+funksjonsevne>
- NAV. (2016). Arbeidstrening. Retrieved from <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+innhold/Arbeidstrening>
- Nilsen, Ø. A., & Reiso, K. H. (2011). *Scarring effects of unemployment: Norwegian School of Economics, Department of Economics.*
- OECD. (2013). *Mental health and work : Norway.* OECD Publishing, Paris.
- Ose, S. O. (2009). *Evaluering av IA-avtalen* (Vol. SINTEF A11947). Trondheim: SINTEF, Teknologi og samfunn, Helsetjenesteforskning.
- SSB. (2017a). Redusert sysselsetting blant unge funksjonshemmede. Retrieved from <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/reduisert-sysselsetting-blant-unge-funksjonshemmede>
- SSB. (2017b). Unge med nedsatt funksjonsevne har dårligere livskvalitet. Retrieved from <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/unge-med-nedsatt-funksjonsevne-har-darligere-livskvalitet>
- Strand, A. H., Bråthen, M., & Grønningsæter, A. B. (2015). *NAV-kontorenes oppfølging av unge brukere.* Fafo, Oslo.
- Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode.* Bergen: Fagbokforl.
- von Simson, K. (2012). Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring : kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv? *Søkelys på arbeidslivet (trykt utg.). Årg. 29, nr 1-2, s.76-96.*

Vedlegg 1: Dokumentasjonsrapport



Undersøkelse om inkluderingspraksis i norske virksomheter - Dokumentasjonsrapport

Landsomfattende virksomhetsundersøkelse
13. september – 15. oktober 2017





Gjennomføring og frafall

Denne undersøkelsen ble gjennomført i perioden 13. september – 15. oktober 2017. Undersøkelsen var rettet mot virksomheter innen følgende bransjer med 5 eller flere ansatte.

- Industri (NACE 10-33)
- Bygg og anlegg (NACE 41-43)
- Varehandel (NACE 45-47)
- Overnatting/servering (NACE 55-56)
- Helse og sosial (NACE 86-88, eks 88911 – Barnehager)
- Barnehage (NACE 88911)

Som det fremgår av listen over skilte vi ut barnehager som egen gruppe. Disse er normalt registrert under NACE-koden til Helse og sosial. Siden dette var en bransje man spesielt ville se på, satte vi dem opp som en egen gruppe i bruttoutvalget.

Formålet med undersøkelsen var å kartlegge praksis og holdninger til inkludering og rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, med spesielt fokus på unge med psykiske helseproblemer. Vi henvendte oss til daglig leder, HR- eller personalansvarlige i virksomhetene. Bruttoutvalget til undersøkelsen er trukket fra bedriftsdatabasen Bizweb.

Det var målsettingen å intervju 1500 bedrifter innen disse bransjene. Det var ikke lagt opp til noen kvotering på bransjene. Intervjuene skulle reflektere den representative fordelingen av disse i populasjonen. Noen bransjer er imidlertid noe vanskeligere å fylle opp enn andre. Erfaringsmessig gjelder dette ofte varehandel. Dette gjaldt også i noen grad denne undersøkelsen. Nedenfor har vi satt opp hvordan fordelingen skulle vært ifølge tall fra SSB, og hvordan de 1501 intervjuene i denne undersøkelsen fordelte seg.

Bransje	Optimal fordeling	Oppnådd fordeling
Industri	136	148
Bygg og anlegg	240	240
Varehandel	582	530
Overnatting/servering	133	164
Helse og sosial eks.barnehager	291	299
Barnehager	119	120
Totalt	1501	1501

Dette viser at det er først og fremst varehandel som er litt underrepresentert, og overnatting/servering som er litt overrepresentert. I datafilen som er levert til oppdragsgiver er det lagt inn en vekt som skal korrigere disse skjevhetene når en ser på resultater for alle bransjene samlet. Disse vektene varierer fra 0,81 til 1,1, noe som må betegnes som relativt marginale vekter.



Frafall

Nedenfor har vi satt opp en oversikt over hvordan datainnsamlingen gikk i forhold til ulike typer frafall. Vi har her gjengitt både samlet frafallsoversikt uten å bryte ned på de ulike bransjegruppene.

- *Ubesvart.* Dette inneholder de vi har forsøkt å ringe uten at vi har fått kontakt med den som skal svare på undersøkelsen. I noen tilfeller kan dette dreie seg om at telefonen ikke blir tatt, i andre tilfeller at vedkommende ikke er til stede eller er opptatt når vi ringer. Der er også tilfeller der vi har fått gjort en avtale om tilbakeringing, men at vedkommende da ikke er tilgjengelig likevel. Disse er da lagt tilbake som en avtale, og forsøkt ringt igjen senere. Antall tilbakeringer på de som havner i kategorien ubesvart varierer fra 2-28. Der fleste ligger imidlertid mellom 2-10 tilbakeringer.
- *Utenfor målgruppen.* Noen få er satt utenfor målgruppen. Dette gjelder i bl.a. bedrifter der vedkommende har vanskelig for å gjennomføre intervjuet pga. av språk, men også en del avdelinger som hevder at en ikke er i stand til å svare, og at en må henvende seg til hovedkontor e.l.
- *Nekt.* Dette er bedrifter der vi har fått snakke med rette vedkommende, men der denne ikke vil delta i undersøkelsen.
- *Intervju.* Dette er ingen frafallsgrunn, men vi har tatt det med for å beskrive hvordan bruttoutvalget fordelte seg under gjennomføringen. Dette er de som svarte på undersøkelsen.

På bakgrunn av dette kan vi oppsummere frafallet på denne måten. Først alle virksomhetene samlet:

Frafall	Antall
Ubesvart	3319
Utenfor målgruppen	297
Nekt	2815
Antall intervju	1501
Brutto	7932

Justerer vi dette for frafall som skyldes ubesvart og utenfor målgruppen, dvs. de vi faktisk har fått spurt om de ville delta, kan vi sette opp følgende justerte frafallsoversikt.

Frafall	Antall
Nekt	2815
Antall intervju	1501
Brutto	4316

Dette gir således en svarprosent på 34,7.

Vedlegg: Spørreskjema

UNDERSØKELSE OM INKLUDERENDE ARBEIDSLIV
13. SEPTEMBER - 15. OKTOBER 2017

INTRO:

God dag, mitt navn er *? AGENTNAME, og jeg ringer fra Respons Analyse.
I samarbeid med forskningsinstituttet NOVA og NAV gjennomfører vi en undersøkelse blant virksomheter i Norge. I den forbindelse skulle jeg gjerne snakket med Daglig leder, HR-sjef, personalansvarlig eller lignende.

NÅR RETTE PERSON ER I TELEFONEN

God dag, mitt navn er *? AGENTNAME, og jeg ringer fra Respons Analyse.
Jeg ringer i forbindelse med en undersøkelse vi gjennomfører forskningsinstituttet NOVA og NAV. Undersøkelsen dreier seg om inkluderende arbeidsliv og bedrifters inkluderingspraksiser. Kunne jeg få bry deg en 6-7 minutter med noen spørsmål om dette?

1. Først, kort om bedriften. Er virksomheten i offentlig eller privat sektor?

- 1: Offentlig
- 2: Privat
- 3: Annet

2. Er virksomheten en IA-bedrift?

- 1: Ja
- 2: Nei

Så noen spørsmål om rekrutteringsprosesser:

3. Har virksomheten i løpet av de siste to årene hatt erfaring med arbeidstakere på arbeidstrening?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

HVIS JA I SPM 3

4. Har noen av disse blitt ansatt i etterkant av arbeidstreningen?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

5. Har virksomheten i løpet av de siste to årene brukt vikarbyrå for bemanning?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

HVIS JA I SPM 5

6. Har noen av disse blitt ansatt på et senere tidspunkt?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

7. Har dere i løpet av det siste året hatt stillingsutlysning der personer med nedsatt funksjonsevne oppfordres til å søke?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

8. Hvis du får en jobbsøker med kvalifikasjonene som etterspørres i en utlysning, hvor sannsynlig er det at denne jobbsøkeren blir innkalt til intervju hvis personen har følgende?

(I stor grad, I noen grad, I liten grad, Ikke i det hele tatt, vet ikke)

a) Hull i CVen

(Med «hull i CVen» menes perioder hvor jobbsøkeren ikke er under utdanning eller i jobb)

LES OPP 1-4

- 1: Svært sannsynlig
- 2: Nokså sannsynlig
- 3: Mindre sannsynlig
- 4: Ikke sannsynlig
- 5: Vet ikke

b) Hull i CVen med en forklaring om at dette skyldes tidligere psykiske helseproblemer

LES OPP 1-4

- 1: Svært sannsynlig
- 2: Nokså sannsynlig
- 3: Mindre sannsynlig
- 4: Ikke sannsynlig
- 5: Vet ikke

9. Nå kommer et spørsmål som kan være viktige for ansettelser generelt. Vi ber deg vurdere med utgangspunkt i en potensiell søknad fra en jobbsøker mellom 18 og 30 år som oppgir å ha hatt psykiske helseproblemer.

I hvilken grad vurderer du at jobbsøkeren vil:

a) Ha mer fravær enn de andre ansatte?

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Vet ikke

b) Utføre jobben tilfredsstillende?

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Vet ikke

c) Ha ekstra behov for tilrettelegging?

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Vet ikke

10. I de neste spørsmålene ber vi deg vurdere ulike ordninger som kan være viktig for ansettelse av unge mellom 18 og 30 år med psykiske helseproblemer. Dersom du ikke kjenner til ordningen kan du svare «kjenner ikke til». Hvor viktige mener du følgende ordninger er for din virksomhet for å kunne ansette unge mellom 18 og 30 år med psykiske helseproblemer?

a) Fast kontaktperson hos NAV eller tiltaksarrangør

LES OPP 1-5

- 1: Svært viktig
- 2: Nokså viktig
- 3: Verken eller
- 4: Lite viktig
- 5: Ikke viktig
- 6: Kjenner ikke til
- 7: Ikke sikker

b) Lønnstilskudd

c) Arbeidsgiverlos eller arbeidslivscoach

d) Individuell jobbstøtte (IPS)

11. Nå kommer noen spørsmål om ansatte i virksomheten:

Har virksomheten i løpet av de to siste årene ansatt unge personer under 30 år med psykiske helseproblemer?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

12. De siste tiårene har arbeidsinkludering fått økt oppmerksomhet. Gjennom IA-avtalen arbeider regjeringen og partene i arbeidslivet for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet.

I hvilken grad er virksomheten opptatt av å inkludere unge med psykiske helseproblemer?

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Vet ikke



13. I hvilken grad opplever du at inkludering av unge med psykiske helseproblemer kan være positivt for arbeidsplassen når det gjelder...

a) Konkurransetrinn

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Vet ikke

b) Arbeidsmiljøet

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Vet ikke

c) Kundene

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Vet ikke

HVIS JA I SPM 3

14. Nå kommer noen påstander knyttet til NAV som formidler av arbeidskraft gjennom arbeidstrening.

a) NAV bør bli flinkere til å sørge for at arbeidssøkeren matcher arbeidsgiverens forventninger

LES OPP 1-4

- 1: Helt enig
- 2: Nokså enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Nokså uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke

b) NAV bør bli flinkere til å gi informasjon om arbeidstakerens behov for oppfølging og tilrettelegging

LES OPP 1-4

- 1: Helt enig
- 2: Nokså enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Nokså uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke

c) Regler vedrørende ordninger/tiltak og økonomisk tilskuddsordninger fra NAV bør bli mindre omstendelige

LES OPP 1-4

- 1: Helt enig
- 2: Nokså enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Nokså uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke

Det var det vi hadde å spørre om. Tusen takk for at du tok deg tid til å svare, og ha en riktig god dag videre.



Vedlegg 2: Intervjuguide

INFORMASJON OM PROSJEKTET:

«MODELLER FOR BESTE OG NESTE INKLUDERINGSPRAKSISER MELLOM ARBEIDSGIVERE OG NAV»

Vi ønsker å få en bedre forståelse av arbeidsgiveres inkluderingspraksiser. Vi er særlig interessert i erfaringer til arbeidsgivere når det gjelder ansettelse av unge personer med psykiske helseproblemer som angst og depresjon og hull i CV-en og arbeidsgiveres erfaringer med å tilby arbeidstrening. Med «unge personer» mener vi personer mellom 18 og 30 år. Med «hull i CV-en» mener vi perioder hvor jobbsøkeren ikke har vært under utdanning eller i jobb.

Innsikten i inkluderingspraksiser vil bli brukt i forbindelse med studien «Modeller for beste og neste inkluderingspraksiser mellom arbeidsgivere og NAV». Dette er et NAV-finansiert forskningsprosjekt. Hensikten med prosjektet er å bidra med økt innsikt i arbeidsgiveres inkluderingspraksiser overfor unge med psykiske problemer og hull i CV-en.

Prosjektet vil gi grunnlag for politikk og virkemidler som kan bidra til å inkludere flere med psykiske helseproblemer i arbeidsmarkedet. Dette gjør vi i aktivt samarbeid med NAV, primært via arbeidslivssentrene.

Nordlandsforskning har det overordnede ansvaret for hele prosjektet.

Velferdsforskningsinstituttet NOVA ved Høgskolen i Oslo og Akershus er ansvarlig for gjennomføringen av den delen av prosjektet som retter seg inn mot arbeidsgivere.

Både bedriften og du som enkeltperson vil være sikret full anonymitet. Du kan når som helst trekke deg fra studien, både i løpet av dette intervjuet og i ettertid.

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen 1. juli 2018. Alle lydopptak vil bli slettet innen denne datoen. Anonymiserte utskrifter av hver enkelt samtale vil kunne deles med andre forskere i prosjektet. De anonyme utskriftene vil bli oppbevart for å muliggjøre vitenskapelig reanalyser etter at prosjektet er avsluttet.

Prosjektet er tilrådd av Norsk senter for forskningsdata.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med seniorforsker Janikke Solstad Vedeler – janikke.s.vedeler@nova.hioa.no (tlf. 977 97 323)

1. Er virksomheten offentlig/privat?

2. Er virksomheten en IA-bedrift?

3. Har virksomheten i løpet av de siste to årene hatt erfaring med arbeidstakere på arbeidstrening?

Hvis ja, har noen av disse blitt ansatt i etterkant av arbeidstreningen?

4. Har virksomheten i løpet av de siste to årene brukt vikarbyrå for bemanning?

Hvis ja, har noen av disse blitt ansatt på et senere tidspunkt?

5. Har dere i løpet av det siste året hatt stillingsutlysning der personer med nedsatt funksjonsevne oppfordres til å søke?

6. Hvis du får en jobbsøker med kvalifikasjonene som etterspørres i en utlysning, hvor sannsynlig vil du si det er at denne jobbsøkeren blir innkalt til intervju hvis personen har:

a. Hull i CV-en (Med «hull i CV-en» menes perioder hvor jobbsøkeren ikke er under utdanning eller i jobb)

b. Hull i CV-en med en forklaring om at dette skyldes tidligere psykiske helseproblemer

Hvilke vurderinger er det du gjør?

7. Nå kommer et spørsmål som kan være viktige for ansettelser generelt. Vi ber deg vurdere med utgangspunkt i en potensiell søknad fra en jobbsøker mellom 18 og 30 år som oppgir å ha hatt psykiske helseproblemer.

I hvilken grad vurderer du at jobbsøkeren vil:

a. Ha mer fravær enn de andre ansatte?

b. Utføre jobben tilfredsstillende?

c. Ha ekstra behov for tilrettelegging?

Hvilke vurderinger er det du gjør?

8. Er det ordninger fra NAV som du mener kan være viktig for en eventuell ansettelse av unge mellom 18 og 30 år med psykiske helseproblemer i din virksomhet, slik som

a. Fast kontaktperson hos NAV eller tiltaksarrangør

b. Lønnstilskudd

c. Arbeidsgiverlos eller arbeidslivscoach

d. Individuell jobbstøtte (IPS)

På hvilke måter er ordningen(e) viktig/ikke viktig?

Er det andre ordninger du syns er viktige som ikke vi listet opp her?

9. Har virksomheten i løpet av de to siste årene ansatt unge personer under 30 år med psykiske helseproblemer?

De siste tiårene har arbeidsinkludering fått økt oppmerksomhet. Gjennom IA-avtalen arbeider regjeringen og partene i arbeidslivet for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet.

10. I hvilken grad er virksomheten opptatt av å inkludere unge med psykiske helseproblemer?

Hva er grunnen til at virksomheten er opptatt av/ikke opptatt av slik inkludering?

11. I hvilken grad opplever du at inkludering av unge med psykiske helseproblemer kan være positivt for arbeidsplassen når det gjelder:

- a. Konkurransefortrinn
- b. Arbeidsmiljøet
- c. Kundene

Hva er begrunnelsene?

12. Spørsmål til arbeidsgivere som har erfaring med arbeidstrening: Hvordan stiller du deg til disse påstandene om NAV som formidler av arbeidskraft gjennom arbeidstrening.

- a. NAV bør bli flinkere til å sørge for at arbeidssøkeren matcher arbeidsgiverens forventninger
- b. NAV bør bli flinkere til å gi informasjon om arbeidstakerens behov for oppfølging og tilrettelegging
- c. Regler vedrørende ordninger/tiltak og økonomisk tilskuddsordninger fra NAV bør bli mindre omstendelige

Hva er vurderingen(e) som ligger til grunn?