



UNIVERSITETET I  
NORDLAND

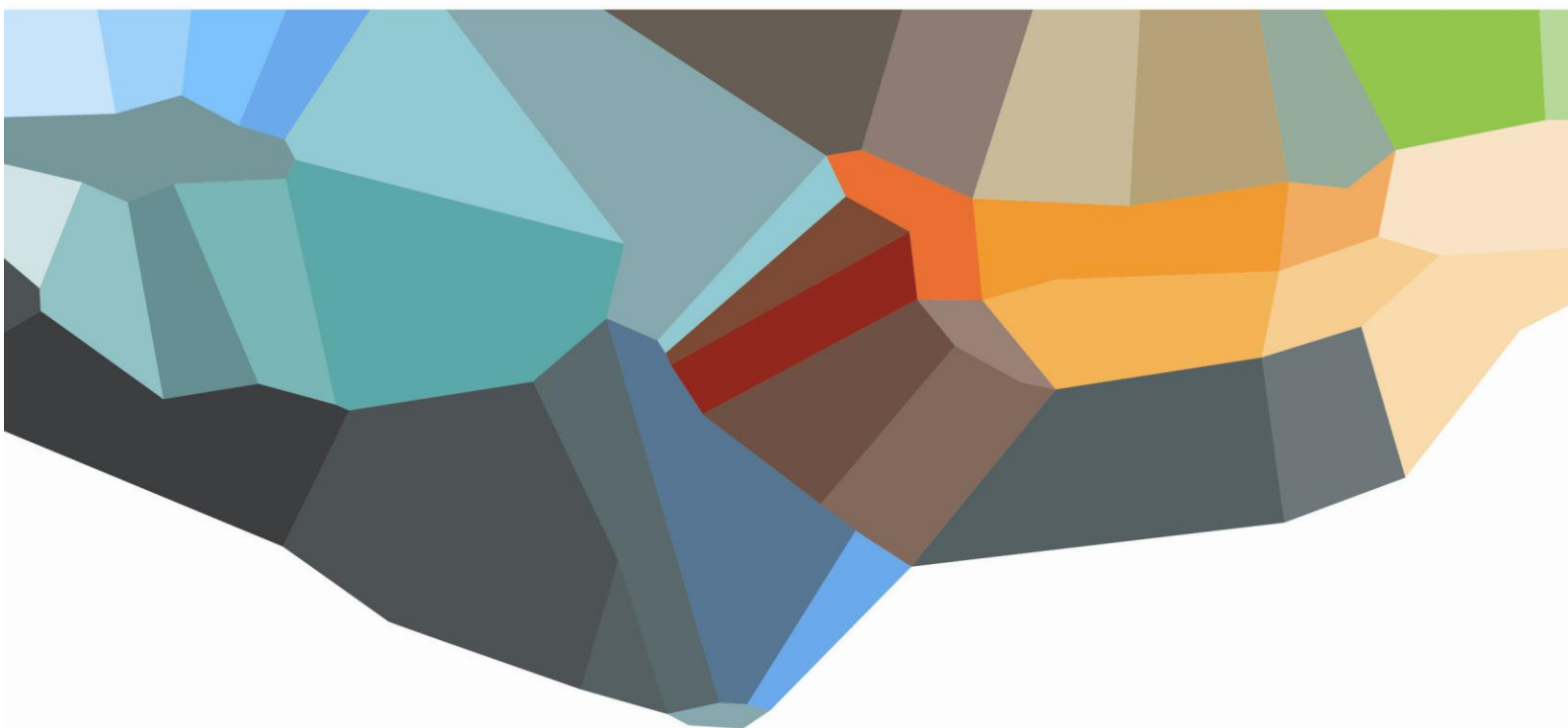
# MASTEROPPGAVE

## Om Idealer og Realiteter i Arbeidsmarkedet

Master i Rehabilitering RH 335S

Bente Kristine Finstad

Høsten 2013





# **Om Idealer og Realiteter i Arbeidsmarkedet<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Jeg har hentet inspirasjon til denne avhandlingstittelen fra: Yngvar Løchen og hans bok som har tittelen: Løchen, Y, (1965). Idealer og realiteter i et psykiatrisk sykehus: En sosiologisk fortolkning. Oslo: Universitetsforlaget

*”Jeg tenker jo at vi som IA- bedrift... vi har et sånt... sosialt ansvar... og det å kunne ta imot folk med åpne øyne! Gi dem muligheten til den her arbeidstreningen uten å tenke på om det her kommer til å bli langvaring eller ikke. Og så at den enkelte får en sjanse og da er man jo avhengig av at bedrifter stiller seg åpne og tar innover seg den delen av avtalen. Ja så det er sånn.. noen tanker rundt det da.. ”*

Offentlig IA- bedrift om delmål 2 b i IA avtalen.

## Forord

Noen viktige steg er tatt. Masteravhandlingen er ferdiglevert! Tanker rundt tema som denne avhandlingen har tematisert, begynte å spire allerede i startfasen og oppbyggingen av min første arbeidsplass, innen feltet arbeidsrettet rehabilitering. Huset X ble startet opp i 2007, med enorm entusiasme fra alle involverte parter som var med på etableringen. Samarbeid med utallige mennesker som representerer arbeidstakere, arbeidsgivere, kollegaer og samarbeidspartnere har vært en berikende inspirasjonskilde i forkant av masterstudiet. Dere er alle en del av denne oppgaven.

Jeg må først og fremst få takke alle informantene som stilte opp og gjorde det mulig å få mer kunnskap rundt de temaer som oppgaven retter seg mot. Deres bidrag og entusiasme gir meg håp om at det ligger masse urørte ressurser der ute i arbeidsmarkedet og bare venter på å få bidra. Videre er det mange andre i denne prosessen som fortjener oppmerksomhet! Takk til alle mine kollegaer som villig har hørt på masterpratet mitt og diskutert temaer i lag med meg. Takk til Kate og Siw som puffet meg i gang med selve skriveprosessen. Ole Johan din kritiske Sunnmøring, tusen takk for dine kritiske innspill på det meste i prosessen, og for at du dyttet på i sluttinnspurten. Toril, tusen takk for din hjelp og tålmodighet med korrekturlesing og faglige innspill gjennom denne avhandlingen og alle de andre eksamensbesvarelsene på masterstudiet.

Jeg må også få takke deg Britt, min veileder for at du ga meg ekstra støtte, mot og veiledning, spesielt igjennom skriveprosessen. Du lærte meg at det nytter å spise budskapet og ga meg tro på at dette får jeg til.

Tusen takk til alle mine arbeidskollegaer og min arbeidsgiver som har gitt meg mulighet til å gjennomføre dette studiet ved siden av jobb. Jeg håper at dere fikk noe tilbake i form av faglig utbytte. Takk til familie og venner som også har bidratt med sine små betydningsfulle bidrag som til sammen utgjør mye. En klapp på skulderen, vennlige ord og mental støtte underveis har tilført mye positiv energi.

Og sist, men ikke minst, takk til mine kjære barn Christian og Nora som har gitt meg rom til å sitte og skrive i alle disse timene, døgn og måneder. En spisestue okkupert av haugevis med bøker i månedsvis, sier litt om mammas prioriteringer. Nora (8) som enda bor hjemme, sa riktig nok bestemt for litt siden: ”Mamma! Hvorfor gjorde du deg ikke ferdig med masteren før du fikk oss ungene”. Takk! Det ga meg ekstra viljestyrke til å levere til fastsatt dato.

1.0 Innledning .....	1
1.1 Bakgrunn for mitt forskningstema: .....	1
1.2 Tendenser .....	1
1.3 Tema for denne oppgaven: .....	3
1.4 Problemstilling: .....	3
2.0 Arbeidsinkludering, perspektiver og virkemidler .....	5
2.1 Rehabilitering .....	5
2.2 Arbeidsrettet rehabilitering .....	5
2.2.1 Arbeidsgivere .....	6
2.2.2 Arbeidstakere .....	6
2.2.3 Kvalifiseringsprogrammet, Vilje - Viser – Vei satsning og Arbeids med bistand .....	7
2.2.4 Samarbeidspartnerne hvem er så de? .....	8
2.3 Arbeid som sosial betydning .....	9
2.3.1 Arbeidets betydning i den vestlige verden .....	10
2.3.2 Arbeid og inkludering .....	11
2.3.3 Litt om arbeidsmiljøloven .....	11
2.4 Virkemidler for inkluderende arbeidsliv .....	12
2.4.1 IA avtalen .....	12
2.4.2 Jobbstrategi .....	13
2.5 Forskning på feltet .....	14
3.0 Presentasjon av teori .....	17
3.1 Fenomenologi .....	17
3.2 Hermeneutikk .....	18
3.2.1 Dobbelt hermeneutikk .....	19
3.2.2 Den hermeneutiske sirkel .....	19
3.3 Pierre Bourdieu (1930 – 2002) .....	20
3.3.1 Habitus .....	20
3.3.2 Symbolsk Kapital .....	21
3.3.3 Felt .....	22
3.3.4 Hvorfor Bourdieu? .....	23

3.4 Evring Goffman (1922 – 1982).....	23
4.0 Metode .....	27
4.1 Valg av metode .....	27
4.2 Utvalg av informanter .....	28
4.2.1 Informanter og bedriftene de representerte .....	29
4.3 Intervju .....	30
4.3.1 Refleksjon rundt intervjusituasjon. ....	31
4.4 Transkribering .....	33
4.5 Forskerrollen .....	33
4.5.1 Studere i eget felt .....	34
4.6 Etikk og forskning.....	35
4.7 Analyseprosess.....	36
5.0 Analyse - fra ide til produkt .....	39
5.1 Empiriske funn – hovedlinjene .....	39
5.2 Tilrettelegging.....	42
5.2.1 Generell tilrettelegging.....	42
5.3 Arbeidsgivere og holdninger.....	43
5.3.1 Holdninger og psykiske lidelser.....	44
5.4 Brukermedvirkning .....	47
5.5 Forventninger til en arbeidstaker .....	48
5.6 Arbeidsgivere og sosialt ansvar .....	50
6.0 Rekruttering .....	53
6.1 Hva skal til for å bli ansatt .....	53
6.2 Bedriftenes ansettelsesrutiner og resultat.....	55
6.3 Andre muligheter ved arbeidsutprøving i ordinær bedrift .....	57
6.4 Nye hybride arbeidsmarkedstiltak og felt. ....	58
7.0 Samarbeid og organisering.....	61
7.1 Forankring i ledelse og egen organisasjon .....	61
7.2 Bedriftenes ulike erfaringer rundt samarbeid med eksterne samarbeidspartnere.....	62
7.2.1 Viktig med god støtte .....	63
7.2.2 Ufordringer i samarbeidet med de ulike tjenesteyterne .....	63
7.3 Felles forståelse og bedre samkjøring .....	66
7.4 Viktige faktorer i arbeidsutprøving til fast jobb:.....	67
7.4.1 Informasjon rundt regelverk.....	67

7.4.2 Kontaktperson .....	68
7.4.3 Faglige forum og mer kunnskap.....	68
8.0 Diskusjon .....	71
8.1 Funnene.....	72
8.1.1 Forskjeller .....	72
8.1.2 Medvirkning.....	77
8.1.3 Holdninger .....	78
8.1.4 Samarbeid.....	79
8.1.5 Resultat.....	81
8.2 Konklusjon.....	83
8.3 Oppsummering.....	84
8.3.1 Kvotering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet.....	85
8.3.2 Integrering på alle arenaer.....	86
9.0 Avslutning og mulige veier videre .....	89
9.1 Veien videre .....	89
9.2 Noen avsluttende refleksjoner.....	90
10.0 Litteraturliste:.....	93



## **1.0 Innledning**

I denne oppgaven tematiseres arbeidsgiveres erfaringer og deres arbeid med å integrere personer som står utenfor arbeidsmarkedet.

### **1.1 Bakgrunn for mitt forskningstema:**

Som ansatt i en attføringsbedrift har jeg ofte samarbeid med arbeidsgivere og tjenesteytere i velferdssystemet. Jeg har daglig samarbeid med deltagere på arbeidsutprøving, og ser at noen møter stengte dører mens andre får en mulighet i arbeidsmarkedet. Det har vært et økende fokus på arbeidslinja som hovedmål for arbeidsutprøving gjennom de 7 årene jeg har jobbet med arbeidsrettet rehabilitering. Vi som til daglig jobber med de ulike tiltakene i regi av NAV, har på ulikt vis fått kjenne på kroppen hvordan et slikt fokus utfordrer oss til å tenke nytt. Det ble nedsatt et utvalg (utvalg for arbeidsrettede tiltak) den 29. januar 2010. De har fått mandat til blant annet å gjennomgå og vurdere hvilke plass skjermede tiltak skal ha innenfor samtlige virkemiddelbruk overfor personer med nedsatt arbeidsevne. Utvalget skal også drive prosessen videre med hovedfokus på å utrede hvilken rolle skjermets virksomhet skal ha i de arbeidsrettede tiltak som retter seg mot det ordinære arbeidsliv (NOU 2012:6). Det pågår en stor omstillingsprosess i vårt velferdssamfunn knyttet til inkluderende arbeidsliv. Mens fokuset for noen år siden var på interne velferdsetatlig organisering, er blikket vendt utover nå. Arbeidsgiverne vil i denne sammenheng være en sentral aktør knyttet til endringsprosesser der målet er å få ”flere i arbeid”. Deres engasjement og holdninger til dette arbeidet vil derfor ha stor betydning for om vi oppnår et mer inkluderende arbeidsliv for personer som står utenfor arbeidsmarkedet.

### **1.2 Tendenser**

Et økende fokus på arbeidslinja og gode intensjoner og virkemidler søker å realisere målet som er å få flere i yrkesaktiv alder inn i arbeidsmarkedet. Ulike reformer er det siste tiåret gjennomført med tanke på å få et mer inkluderende arbeidsliv også for personer som av ulike grunner står utenfor arbeidsmarkedet. NAV - reformen, innføring av politiske strategier og en rekke andre tiltak, som IA avtalen, Vilje - Viser – Vei satsning og Kvalifiseringsprogrammet er eksempler på tiltak som er iverksatt fra sentralpolitisk hold for å realisere idealet ”Alle i arbeid”. Tanken er at det skal lønne seg for den enkelte, samt for samfunnet i sin helhet. For å realisere dette målet har en gjennom partsamarbeid, som IA avtalen representerer, skrevet under på ulike delmål.

Disse målene skal være med på øke andelen yrkesaktive i arbeidslivet. Delmålene er hovedsaklig i forhold til personer som står i fare for å ramle ut av arbeidslivet, samtidig som en satser på å inkludere flere som står utenfor. Til tross for en rekke tiltak øker uføreandelen for enkelte grupper i vårt samfunn og tall fra statistisk sentralbyrå viser at sysselsetningen blant funksjonshemmede falt mellom 2008 og 2011. Videre påpekes det at mellom 2011 og 2012 fortsatte sysselsetningen blant funksjonshemmede å synke, mens sysselsetningen blant befolkningen generelt steg. (St. Meld. 46 2012 -2013:31). I NAV- reformen fokuseres det på arbeidslinjen som hovedmål i velferdspolitikken.

*”Det ligger et uttalt ønske i NAV – proposisjonen om å få flere i arbeid og aktivitet og færre på stønad. Det vil si at alle NAV – kontorene har arbeidslinjen som en del av sitt mål. Arbeidslinjen er tydelig formulert og går som en rød tråd gjennom det meste av det som ble skrevet om behovet for reformen”* (Thommesen 2010:236).

Vi lever også i en tid der arbeidslinja ses på som et av de viktigste virkemidlene for å oppnå gode levekår for befolkningen. Fugelli (2008) fremhever i sin bok ”Nokpunktet” at man er gått fra et samfunn der man ofret sin helse for å få mat på bordet gjennom hardt arbeid – til at arbeid er en plass hvor vi skaper sosiale nettverk, realiserer oss selv, samt får bedre helse. Han uttrykker også skepsis til at alle skal ”presses” inn i arbeidslivet. For noen av oss, sier han, vil det å bli presset inn i arbeidslivet gjøre vondt verre (Fugelli 2008). Flere studier peker på at samarbeid med arbeidsgivere er et viktig for å realisere målet om å få flere i arbeid. En studie gjort av Terje Olsen og Hege Gjertsen ”Nye veier til arbeid? En studie av arbeidsrettede tilbud til personer med sammensatte behov” pekes det blant annet på at personer som skrives ut av arbeidsrettede tiltak ofte skrives ut til ingenting. I studiet pekes det på at for noen kan denne tiltaksformen være veien til et fremtidig arbeid, mens for andre kan det øke sjansen for enda mer marginalisering i arbeidslivet. Rapporten oppfordrer til videre forskning på feltet. Andre politiske strategier som vektlegger et økt fokus på arbeidslinja er Jobbstrategi, som ser på ulike barrierer for unge marginaliserte målgrupper som står utenfor arbeidslinja. Her fremheves ulike strategier for felles innsats for arbeidsinkludering og arbeidsgiverens rolle trekkes frem som viktig. Et økende fokus på arbeidsmarkedet som viktig arena for helseforebygging, fattigdomforebygging og inntektssikring gjør derfor at arbeidsgivere i økende grad involveres i nye former for integreringsarbeid på arbeidsmarkedet.

Inkludering av personer med ulike funksjonsnedsettelse i det ordinære arbeidslivet er en stor utfordring for den norske velferdsstat. Det er mange barrierer som stenger dørene inn til arbeidslivet for enkelte grupper i vårt samfunn. Arbeidsgiverne er derfor en viktig samarbeidspartner i arbeidet i å få personer til enten å beholde sitt arbeid, eller komme seg inn i arbeidsmarkedet og bli værende der. Inkluderende arbeidsliv, intensjoner og andre politiske virkemidler legger føringer på offentlige velferdstjenester som retter seg mot arbeidsmarkedet.

### **1.3 Tema for denne oppgaven:**

Tema for denne avhandlingen er å få mer kunnskap omkring arbeidsgiveres og bedrifters inkluderingsarbeid rundt personer som står utenfor arbeidsmarkedet.

Hensikten med denne undersøkelsen vil være å produsere kunnskap som kan bidra til å gi en større forståelse rundt det praktiske inkluderingsarbeidet som arbeidsgivere kan vise til, både i offentlige og private bedrifter. Denne kunnskapen ses videre opp mot annen forskning på feltet og relevant teori og vil forhåpentligvis kunne gi utvidet kunnskap og retning for videre forskning innenfor dette feltet.

### **1.4 Problemstilling:**

Denne avhandlingen er gjennomført med utgangspunkt i tre forskningstema som ble valgt på forhånd:

- Hvilke virkemidler tar bedriftene i bruk når de tar imot potensielle arbeidstakere til arbeidsutprøving?
- Hva kan arbeidsutprøving av potensielle arbeidstakere resultere i?
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom bedriftene, NAV og andre samarbeidspartner?

Den overordnede problemstilling for denne avhandlingen ble først ferdig etter analysearbeidet var helt ferdig. Den representerer likevel utgangspunktet for denne undersøkelsen.

- Hvilke erfaringer kan arbeidsgivere bidra med for å oppnå større inkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet?



## **2.0 Arbeidsinkludering, perspektiver og virkemidler**

I dette kapitlet redegjøres det for ulike begrep og perspektiv som har betydning for oppgaven og for å belyse problemstillingen. Først gis en kort definisjon av begrepet rehabilitering. Deretter vil arbeidsrettet rehabilitering og begrepet arbeid bli nærmere beskrevet. Politiske satsningsområder og virkemidler tas med for å vise sammenhengen mellom arbeidsrettet rehabilitering og ulike intensjoner for arbeidsinkludering. Det vil også bli belyst annen relevant forskning på feltet, som har betydning for oppgaven.

### **2.1 Rehabilitering**

Rehabiliteringsbegrepet defineres i forskrift om «habilitering og rehabilitering».

Definisjonen lyder slik:

*”Habilitering og rehabilitering er tidsavgrensede, planlagte prosesser med klare mål og virkemidler, hvor flere aktører samarbeider om å gi nødvendig bistand til brukerens egen innsats for å oppnå best mulig funksjons- og mestringsevne, selvstendighet og deltakelse sosialt og i samfunnet”* (§ 3, Forskrift om habilitering og rehabilitering 2011).

Begrepet overfor viser at rehabilitering refererer seg til prosesser og aktivitet mellom en aktør eller en institusjon som yter en form for tjeneste, til en eller flere aktører som har behov for bistand. Det kan mange ganger være flere aktører som er inne i en persons rehabiliteringsprosess. Disse aktørene er som regel offentlige ansatt tjenesteytere i kraft av ulike tjenester en person mottar. Ved behov for flere rehabiliteringstjenester har den som er mottaker av tjenestene en lovfestet rett til individuell plan. Den skal sikre at det er personenes behov og ønsker som skal bestemme målet for rehabiliteringsprosessen. I praksis har dette ofte vært problematisk å få til siden det er et kommunalt ansvar, og dermed store ulikheter i hvordan tilbudet utformes (Thommesen 2010). Rehabilitering har vært et begrep som går igjen i ulike offentlige dokument og legger føringer for hvordan begrepet forstås (Thommesen 2010).

### **2.2 Arbeidsrettet rehabilitering**

Som antydnet innledningsvis i første kapittel, knytter arbeidsrettet rehabilitering seg til ulik bistand og tilnærming til arbeidstakere som er i en rehabiliteringsprosess der arbeid er hovedmålet. De ulike aktørene som kan bistå i en arbeidsrettet rehabiliteringsprosess, representerer i denne oppgaven ulike felt med hver sine ulike erfaringer og kunnskap. I følge Thommesen (2010) har det gjennom årenes løp vært stort fokus på samarbeid, samhandling og samordning innenfor velferdsstatens hjelpeapparat. NAV – reformen,

rehabiliteringsmeldingen og samhandlingsreformen er eksempler på store politiske føringer for å sikre mer brukervennlige tjenester, samarbeid og effektive system (Thommesen 2010). Et særlig uttalt mål med NAV- reformen er å få færre på stønad og flere over i lønnet arbeid (Thommesen 2010:236). Det forsterkede fokuset på arbeidslinjen får betydning for flere arbeidsrettede tiltak. For å avgrense feltet som studeres, vil en fremstilling av de ulike aktørene som omhandler denne undersøkelsen, presenteres nærmere.

### **2.2.1 Arbeidsgivere**

Arbeidsgiver defineres i arbeidsmiljøloven av 1-8 ledd som ”Enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste” (Borgerud m.fl. 2007:40). Arbeidsgiver og arbeidstaker har både rettigheter og plikter som er regulert i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver har til forskjell fra arbeidstaker, styringsrett og meldeplikt til for eksempel arbeidstilsynet og direktorat når det er aktuelt. Arbeidsgivere finner vi både i offentlige og private organisasjoner. I denne studien ble 9 intervju gjennomført av 10 ulike arbeidsgivere fra både offentlige og private bedrifter. Informantene i denne studien hadde ulike ansvarsområder. Det redegjøres nærmere for, i metodekapittelet.

### **2.2.2 Arbeidstakere**

Begrepet arbeidstaker er i denne sammenheng hentet fra arbeidsmiljøloven. En arbeidstaker defineres som ”Enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste” (Borgerud m.fl. 2007:26). Akkurat som arbeidsgiver har arbeidstaker en rekke plikter han eller hun må innrette seg etter, samtidig som det også ligger en del rettigheter til denne rollen. Arbeidstakerbegrepet reguleres også av andre lover, som ferieloven og permitteringslønnsloven (Borgerud m.fl. 2007). Arbeidstakerbegrepet er i mange tilfeller et begrep som defineres etter om det er lønnet arbeid og hvem som betaler lønn. Begrepet får ulikt innhold om en jobber for stat eller kommune, om man jobber frilans eller gjør sporadiske tjenester for kommune eller stat. Eksempelvis kan en slik tjeneste utføres for barnevernet. Når en stiller sitt hjem disponibelt for barn som trenger fosterhjem, avlastningshjem eller besøkshjem, kommer en inn under arbeidstakerbegrepet (Borgerud m.fl. 2007). Borgerud m.fl. (2007) sier videre at det er mange varianter og innhold som kan falle inn under begrepet. Arbeidsmiljøloven definerer personer som deltar i arbeidsmarkedstiltak som arbeidstakere, når de utfører arbeid i en virksomhet som går under loven (Arbeidsmiljøloven 2013). En arbeidstaker i regi av attføringsbedrift, er ofte utplassert i arbeidspraksis ved en ordinær bedrift og er

da regnet som ansatt i attføringsbedriften. Arbeidstakere i denne sammenheng er tilknyttet NAV i forhold til ytelse og oppfølging. Målgruppen som er interessant i denne sammenheng er enten deltagere innenfor satsningen Kvalifiseringsprogrammet, eller innen for Vilje- viser- vei- satsningen.

### **2.2.3 Kvalifiseringsprogrammet, Vilje - Viser – Vei satsning og Arbeids med bistand**

Utgangspunktet for tiltak som Kvalifiseringsprogrammet og Vilje - viser - vei- satsningen, er å gjøre den enkelte mer konkurransedyktig og tilpasningsdyktig på arbeidsmarkedet (Hernes 2010). Kvalifiseringsprogrammet er en videreføring av fattigdomsatsningen og har som hovedmål å få mennesker i marginale livssituasjoner inn i ordinært arbeid. Dette er en kommunal oppgave for alle NAV kontorene fra 2010 (Thommesen 2010). Kvalifiseringsstønad er en ytelse som gis mot at en forplikter seg å delta i et kvalifiseringsprogram, som retter seg mot arbeidsrettet aktivitet (Heum 2010:229).

*”Regjeringen legger i stortingsmeldingen til grunn at det er behov for en forsterket innsats overfor personer som i dagens system blir avhengige av økonomisk sosialhjelp over lengre tid. I utgangspunktet gjøres det mye godt arbeid for å hjelpe mottakere av økonomisk sosialhjelp til arbeid eller annen aktivisering, men det er behov for å gjøre dette mer generelt, systematisk og forpliktende både for stønadmottakerne og tjenesteapparatet” (Ot.prp. nr. 70 (2006-2007:25).*

Vilje- viser- vei- satsningen er et program med fokus på å stimulere til arbeidstilknytning for personer med psykiske problemer i regi av NAV. Midler som er brukt, er delvis bevilget over regjeringens satsning: Opptappingsplan for psykisk helse (Schafft 2009). Vilje- viser- vei- satsningen har både individuelle tiltak, samt tiltak på systemnivå. Koordineringstiltak og samarbeid mellom sentrale aktører knyttet til arbeid, står sentralt. En koordinator i hvert fylke skal stimulere og koordinere ulike samarbeidsformer i kommunene (Schafft 2009). En deltager i Vilje- viser- vei- satsningen har ofte ytelse gjennom NAV. Man har valgt å samle de gamle ytelsene som midlertidig uføre, rehabiliteringspenger, yrkesrettet attføring og så videre til en ytelse. Dette er først og fremst for å effektivisere systemet, men også for å viske bort skillelinjer og båndenkning mellom de ulike instanser og ytelser (Havvorsen og Hernes 2010). Denne ytelsen kjenner vi i dag som avklaringspenger. Avklaringspenger kan gis som ytelse i en avgrenset periode, og er ment som en midlertidig ytelse i prosessen mot

avklaring av sitt forhold til arbeidslivet (Thommesen 2010). Arbeid med bistand er et tiltak som ble utviklet i begynnelsen av 1990 årene og hadde først og fremst til hensikt å hjelpe personer med psykisk utviklingshemming. I dag utgjør ifølge Wangen (2010) personer med psykiske lidelser den største enkeltdiagnosen som mottar arbeid med bistand som tiltak. Arbeid med bistand er et tiltak med fokus på å hjelpe personer med ulike problemer inn i arbeidslivet. Samtidig er metodikken rettet mot oppfølging av arbeidsgivere (Haavorsen og Hernes 2010:122).

#### **2.2.4 Samarbeidspartnerne hvem er så de?**

Som vi har vært inne på allerede, så skal NAV- reformen bidra til mer forenkling av de ulike velferdstjenestene. Virkemidlene som tas i bruk retter seg først og fremst mot ordinært arbeid. Wangen (2010) refererer til bruken av arbeidsevnevurdering for å finne ut hvor mye den enkelte kan jobbe, og hvilke tiltak som bør settes inn for å klare å komme seg i arbeid. Arbeidsevnevurdering gjøres av NAV, og derfra søkes ofte den enkelte inn til atferds- og utdanningstjenestene for videre avklaring mot ordinært arbeid. NAV har utviklet seg til å bli en oppdragsgiver og utfører relativt få formidlinger til ordinært arbeid (Wangen 2010). Det er gjennom arbeidsmarkedstiltakene vi finner de viktigste virkemidlene for å oppnå målet ”Alle i arbeid”. Det ligger en bestiller/utførermodell i måten dette gjøres på. NAV bestiller, og de som utfører er bedrifter som leverer atferdstjenester. Arbeidsmarkedsbidriftene representerer i følge Wangen (2010) både tradisjonelle og integrerte tilnærminger. Nyere forskning og rapporter peker på at tradisjonell tilnærming ikke gir de resultat man ønsker i forhold til å få flere i arbeid. Det ligger an til at denne sektoren får økt press på at også disse må vende seg mot ordinært arbeid for arbeidstilknytning, og som arena for opptrening (St. Meld 46 (2012-2013)). I Integrert tilnærminger handler fokus om bruk av tiltak som retter seg mot ordinært arbeid. Den integrerte tilnærmingen tar ifølge Wangen (2010:30) utgangspunkt i prinsippene ”raskt i jobben” og ”læring gjennom utføring”:

*”...den mest hensiktsmessig arena for læring er den konkrete arbeidsplassen og de konkrete omgivelsene hvor arbeidssøkeren skal ha sin fremtidige jobb”*(Wangen 2010:30).

I denne studien er fokuset på en integrert tilnærming og jeg konstaterer at den offentlige politikken og virkemidlene som legges til grunn i dag, går i retning av en mer integrert modell der en ønsker større samarbeid med det ordinære arbeidslivet.



Samarbeidspartnerne til de arbeidsgiverne jeg snakket med er først og fremst NAV. I forlengelsen av NAV er en arbeidsmarkedsbedrift referert mye til.

Arbeidsmarkedsbedriftene kan ses på som NAV sin forlengende arm (Wangen 2010). Andre samarbeidspartnere har en mindre rolle i denne oppgaven, men tas med da flere bedrifter refererte til samarbeid med Voksenopplæring, Kriminalomsorg i frihet og Flyktningkontoret.

### **2.3 Arbeid som sosial betydning**

Arbeid er noe mennesket har forholdt seg til i alle tider. Beck (2004) viser til et skille mellom 3 epoker knyttet til arbeid og frihet. Den første epoke skiver seg til "den greske polis". De greske filosofer og deres syn på arbeid, var utelukkende negativt. Den andre epoke kaller Beck for det moderne arbeidsdemokrati der arbeid ble sett på som et nødvendig onde. Moralen regulerte menneskers atferd og synet på arbeid og individ beskrives som "*kun den som arbeider er – et menneske*" (Beck 2004:15). Den tredje epoken kaller Beck for "arbeidets fremtid og politisk handling" der hele samfunnet er sentrert rundt arbeid, samtidig som utviklingen av arbeid effektiviseres i retning av at mennesket blir overflødig (Beck 2004:17). Synet på arbeid kan ses på som en utviklingsprosess der en før reformasjonen så på arbeid som et onde. Etter hvert endrer tankesettet seg til å se på arbeid som et kall. Dermed får arbeid en annen betydning og annen motivasjon og et mer positivt syn utvikler seg knyttet til det å arbeide (Hernes 2010). Etter modernismen skjøt fart har arbeid fått mer og mer individuell betydning. Rasjonaliseringsprosesser, vitenskap og kampen om frihet bidro til at religionene og gammel overtro mistet sin betydning i å forstå verden og dens organisering (Krange og Øya 2005). Store klassikere som Max Weber, Karl Marx og Emilie Durkheim har kjente verk og teorier som omhandler samfunnsutviklingen og modernitetens fremskritt som påvirker og endrer arbeidets vesen og organiseringen av arbeidsliv. Arbeidets betydning i dagens samfunn og i den vestlige verden er både en kilde til inntekt, men også helt klart en arena for sosialisering, identitetsutvikling og nettverksbygging (Hernes 2010:17).

*"Arbeidet fyller tydeligvis en del behov som går langt utover de pengemessige. Det er et middel til å oppnå noe mer enn bare det å ha nok penger. Tendensen er helt klart at arbeidet i dag ikke betraktes som en forbannelse, som i oldtiden, eller som en plikt, som den gang den protestantiske etikken dominerte"* (Hernes 2010:17).

### **2.3.1 Arbeidets betydning i den vestlige verden**

Arbeid som begrep er mangfoldig og er i følge Wadel (1988) sosialt konstruert. Dette fordi det lages stadig nye kategorier rundt dette fenomenet, som vi lærer å forholde oss til på en eller annen måte. En vanlig kategorisering av arbeid som aktivitet er skille mellom lønnet arbeid og ikke lønnet arbeid (Wadel 1988:101). En ulempe med kategorisering er at vi tar verden for gitt og at en står i fare for å se verden bare ut fra den gitte kategori (Wadel 1988). Kategorier er også grupperinger som igjen betyr at noen betraktes som enten innenfor eller utenfor denne kategorien. I fortellingen om George illustrerer Wadel (1988) et bilde på hva som ses som ekte arbeid i dagens samfunn.

Hernes (2010) viser til arbeidets betydning også er knyttet til vår helse og at ufrivillig fravær av arbeid (arbeidsledighet) rammer både sosialt, psykisk og fysisk. Det refereres til at arbeidsledige kommer dårligere ut enn de som står i arbeid både når det gjelder de viktigste helsemålene som: død, fysisk/psykisk sykdom, men også knyttet til velvære og hvor lykkelig mennesker føler seg. I tillegg til individuelle konsekvenser nevnes også konsekvenser for nærmiljøet og storsamfunnet, som familieproblemer, skilsmisser og økende kriminalitet (Hernes 2010:17). Selv om fravær av arbeid forskningsmessig kan konkludere med at ledighet er en kilde til mange problemer, så vil ikke det si at det å arbeide forebygger alle disse problemene. Vi har også forskning som indikerer at en del typer arbeid også skaper dårlig helse. Hernes (2010:18) viser til en britisk forskningsrapport gjort av Wadel og Burton i 2006, som konkluderer med at 5 – 10 % av befolkningen har det bedre uten arbeid, mens resten har klare helsefordeler av å stå i arbeid. Denne tendensen viser at arbeid har positive konsekvenser for de fleste av oss, men ikke for alle. Arbeidslivet er som vi har sett en arena det satses mye på for å oppnå sysselsetning også for de som ønsker å komme inn, men som av ulike årsaker ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet.

Det moderne arbeidsliv er et resultat av tidligere generasjoners forkjempere. Vi har som følge av mange samfunnsprosesser fått på plass en rekke etater og tilsyn som skal ivareta ulike rettigheter og sikkerhetskrav. Vi har også regulerte lovverk som ivaretar rettigheter og plikter i det norske arbeidsliv. Spesielt i etterkrigstid og gjennom hele 1900- tallet er det kjempet og forhandlet frem ulike rettigheter og goder i form av et velferdssystem som omfordeler goder og byrder, og som sikrer at ingen skal falle utenfor. Etter krigen i 1945 sto likhet, frihet og rettferdighet som de største verdiene i

den norske politikken og hos det norske folk. Sysselsetning og ”arbeid for alle” var et av de viktigste målene for velferdsstaten. (Halvorsen, 1996). Med bakgrunn i Hernes m.fl. (2010) sin diskusjon i kapittel 3, (Hernes, 2010) kan det virke som politikkenes ordlyd rundt arbeidslinja har endret seg fra ”faneord” som ”Arbeid for alle” til nå å gjelde ”Inkludering av alle”.

### **2.3.2 Arbeid og inkludering**

Arbeid knyttes med dette til en viktig samfunnsorden, og ulike politiske virkemidler er ment å gi alle mulighet til å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Arbeidsledighet kan studeres ved opp- og ned- konjunkturer i samfunnet. Derfor spiller markedet, i tillegg til velferdsstaten, en viktig rolle i det å forstå ulike sammenhenger i arbeidslivet. Likevel er det i følge Hernes (2010) en gruppe som på tross av konjunktursvingninger har store problemer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet, eller problemer med å beholde og bli værende i arbeidsmarkedet. Denne gruppen har fått ulike benevelser som funksjonshemmede, personer med funksjonsnedsettelse, personer med nedsatt arbeidsevne. Felles for denne gruppen er at de ofte har nedsatte funksjoner som omfatter fysiske, kognitive eller psykiske vansker, og som ofte vil trenge tilrettelegging i en arbeidssituasjon (Hernes 2010). I denne oppgaven avgrenses begrepsbruken hovedsakelig til å benevne personer som står utenfor arbeidslivet som arbeidstakere, samtidig som de også vil falle inn under målgruppen Vilje – Viser – Vei – satsningen, eller innenfor Kvalifiseringsprogrammet.

### **2.3.3 Litt om arbeidsmiljøloven**

Lovverket er et institusjonalisert rammeverk som skal sikre at mennesker i samfunnet forholder seg til en bestemt måte for å tilpasse det øvrige samfunnets normer og regler. Arbeidsmiljøloven regulerer rettigheter og plikter i arbeidslivet, og er først og fremst en lov som retter seg mot arbeidsgivere og arbeidstakere. De som av ulike grunner ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet har ingen lovfestet rett til lønnet arbeid. Det er velferdsstaten gjennom ytelser fra NAV som sikrer inntekt til den som står uten lønnsarbeid. Arbeidsmiljøloven regulerer mange sider av det norske arbeidslivet og det er også i større grad enn tidligere, åpnet opp for et større ansvar for arbeidsgiver knyttet til personer med funksjonsnedsettelse som er i arbeid (Hedlund 2009). Arbeidstaker må i tilfelle gjøre krav på denne rettigheten som ofte innebærer individuell tilrettelegging. Arbeidsgiver på sin side kan argumentere for at det ikke lar seg gjøre, hvis det skaper ”uholdmessig stor byrde for arbeidsgiver”. Arbeidsmiljøloven regulerer dermed nesten

utelukkende forhold som har med personer som er i et arbeidsforhold. Det er flere forhold som regulerer arbeidsgivers styringsrett. Kapittel 13 i arbeidsmiljøloven ”Vern mot diskriminering” er arbeidsgivers styringsrett nærmere definert. Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Arbeidsmiljøloven 2013:34).

## **2.4 Virkemidler for inkluderende arbeidsliv**

### **2.4.1 IA avtalen**

Inkluderende arbeidsliv er et politisk satsningsområde som er godt internalisert i det norske arbeidslivet. Siden slutten av 1990- tallet har det vært jobbet med strategier som har ført til den kjente intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv. Det var i sin tid Sandmanutvalget som utarbeidet et forslag kalt ”Sykefravær og uførepensjonering – et inkluderende arbeidsliv”. Den 03.10.2001 ble Regjeringen og partene i arbeidslivet enige om at de skulle inngå samarbeid for å jobbe videre med forslaget til Sandmanutvalget. Dette samarbeidet kjenner vi som ”Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv”. Representantene for partene i arbeidslivet er arbeidslivsorganisasjoner som NHO, HSH, KS; NAVO og Staten ved fornyingsministeren. Arbeidstakerorganisasjonene LO, Akademikerne, Unio og Ys er også delaktige. I tillegg er Regjeringen ved arbeids – og inkluderingsministeren en vesentlig del av denne avtalen (Hammer og Øverbye 2006:16).

IA- avtalen har tre hovedmål og det refereres til tre målgrupper. Det første delmålet definerer personer som har en arbeidsavtale og det fokuseres på å få ned sykefraværet. Delmål 2 handler om å øke sysselsetningen av personer med funksjonsnedsettelse og redusert arbeidsevne. Det knytter seg videre til personer med funksjonsnedsettelse som allerede har en arbeidsavtale (delmål 2a) og til personer med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidsmarkedet (delmål 2b). Det tredje delmålet konsentrerer seg om å øke yrkesdeltagelse etter fylte 50 år (Wangen 2010: 23,24). IA- avtalen har vært forhandlet flere ganger etter den første avtaleperioden. Den ble første gang videreført fra 2006 – 2009. Avtalen ble igjen videreført fra 2010 – 2013. Den er nå evaluert på nytt og det ble sett på hvordan det overordnede, regionale og lokale samarbeidet med de ulike partene har fungert i forhold til intensjonene med IA – avtalen. Rapporten tar også for seg nasjonale mål og måloppnåelse for alle delmålene i avtalen. Andre virkemidler og stimulerings tiltak er også evaluert og tilgjengelig i forskningsrapporten som ble gitt ut av SINTEF juni 2013.

Den foreløpige konklusjonen peker på at det er ulike oppfatninger rundt IA – avtalen og hvordan den fungerer. Det pekes på tendenser som viser at delmål 1 som refererer seg til å få ned sykefraværet, ser ut til å bli nådd. En ulempe ved det hele er at det også ser ut til at det store fokuset på delmål 1, kan knyttes til dårligere resultat av delmål 2 og delmål 3. Det pekes på direkte sammenheng med det arbeid som har vært gjort knyttet til delmål 1. I sammendragsutgaven ”Evaluering av IA – avtalen 2010 – 2013” konkluderer man med denne sammenhengen, og at arbeidsgivere i økende grad er blitt mindre villige til å ansette personer med funksjonsnedsettelse.

*”Fokuset på Delmål 1 og strengt regime rundt oppfølging av sykemeldte i denne avtaleperioden (2010-2013) har sannsynligvis redusert inkluderingsvilje i arbeidslivet, og kan bidra til å forklare svake resultater på Delmål 2 og 3” (Sammendrag av evaluering av IA – Avtalen (2010-2013:28)).*

Annen forskning peker i samme retning og Andreassen (2009) viser til en arbeidsgiverundersøkelse som viser at det er store bransjeforskjeller knyttet til norsk sysselsetning av funksjonshemmede. Arbeidsgiverstudien viser at 72 % av arbeidsplassene i helsesektor innehar personer med redusert arbeidsevne. For byggebransjen og IKT bransjen var tallene henholdsvis 46 og 31 %. Studien viser også at arbeidsgivere tenderer til å ha et større engasjement rundt oppfølging av personer med funksjonsnedsettelse som allerede er ansatt, enn fokus på å ta et sosialt ansvar ved å rekruttere personer med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidsmarkedet.

#### **2.4.2 Jobbstrategi**

Denne strategien er spesielt utviklet for å stimulere til å oppnå et mer inkluderende arbeidsliv for de som står utenfor arbeidslivet. Jobbstrategi er iverksatt med fokus på personer med nedsatt funksjonsevne. Visjonen er at alle som vil, skal få delta i arbeidslivet. Det rettes spesielt fokus på de som er under 30 år, og de aller yngste som befinner seg i overgangen mellom utdanning og arbeid. Strategien fokuserer på fire ulike barrierer som hindrer personer med nedsatt funksjonsevne å komme seg i arbeid. Det rettes derfor en rekke tiltak inn mot å gjøre disse barrierene mindre. Litt om de ulike barrierene: Diskrimineringsbarrieren knytter seg til personer som har nedsatt funksjonsevne og at disse er spesielt utsatt for holdninger av diskriminerende art, som igjen gir seg utslag i diskriminerende handlinger. Dette kan gi seg utslag i fysiske, teknologiske og miljømessige forhold som ikke tar hensyn til alle i vårt samfunn

(Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012, 45:23)). Kostnadsbarrieren viser til barrierer der holdninger og handlinger hos for eksempel arbeidsgivere, går på at det blir for kostbart å ansette en person med funksjonsnedsettelse. Å redusere kostnadsbarrieren gjennom offentlige ordninger, kan dekke ulike utgifter i form av tilrettelegging og oppfølging. (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012, 45:23)). Produktivitetsbarrieren retter seg mot at offentlige lønnstilskudd til arbeidsgivere og ulike kvalifiseringstiltak av den enkelte, skal redusere denne barrieren (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012, 45:23)). Informasjons- og holdningsbarrieren viser til at mangel på informasjon og kunnskap kan være en barriere, og skaper uhensiktmessige holdninger i befolkningen. Å redusere denne barrieren kan være å skape ulike arenaer for arbeidsutprøving for folk med liten eller ingen arbeidserfaring. Informasjon og holdningsstimulerende arbeid overfor grupper og samfunnet, er også listet opp som strategier i møte med slike barrierer (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012, 45:24)).

## **2.5 Forskning på feltet**

Ulike forskningsrapporter som er gjort både her til lands og i Norden peker på forskjeller og likheter i måten det jobbes med arbeidsgivere og inkluderende arbeidsliv. Flø og Tägström (2013) hevder i sin dokumentanalyse "Arbeid for alle", at det både er likhetstrekk og forskjeller i de nordiske landene knyttet til inkluderingsarbeid i arbeidslivet. Arbeidsgiveres holdninger trekkes frem som kjerneproblematikk i de fleste landene, med hensyn til inkludering av personer med funksjonsnedsettelse. Det er derfor ansett at holdningskampanjer og kunnskapsformidling er viktige virkemidler både i Norge og i de andre nordiske landene (Flø og Tägström 2013:34). Det refereres videre til en tendens der man deler inn arbeidsmarkedspolitiske strategier i to hovedretninger, der Danmark og Norge har jobbstrategier. Sverige, Finland og Island har implementerte strategier i flere politikkområder. Likevel har alle arbeidslinjen som hovedmål, men viser at det er noen forskjeller i hvordan politikk, virkemidler og strategier er utformet (Flø og Tägström 2013:105).

Halvorsen og Hvinden (2011) peker i sin studie på forskjeller i utforming av politikk og virkemidler. Land som USA har andre måter å gjøre det på enn landene i Norden, og de kombinerer omfordelig og reguleringstiltak. Det pekes på en fare ved å kopiere, da hvert land har sin historie og sin politiske kontekst som former de tiltak som retter seg mot omfordelig og regulering for å øke sysselsetning. De mener at Norge har mye å lære av de andre vestlige landene når det gjelder å stimulere og regulere arbeidsgivers ansvar

for inkludering av personer med funksjonsnedsettelse. Halvorsen og Hvinden (2011) trekker frem en sentral utfordring som Norge må ta stilling til innen omfordeling og reguleringspolitikk fremover i tid:

*”For at nye arbeidsrettede tiltak og sosiale reguleringsbestemmelser skal bli effektive, må norske myndigheter trolig finne nye løsninger for å i møtekomme bekymring om at slike bestemmelser skal medføre uholdsmessige kostnader og praktiske ulemper for arbeidsgiver. Med den sterke tradisjonen for at offentlige myndigheter tar ansvar for å kompensere økonomiske utgifter forbundet med nedsatt funksjonsevne, burde imidlertid Norge ha et godt utgangspunkt for å finne fram til måter å dele kostnadene knyttet til arbeidsmarkedsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne mellom den enkelte arbeidsgiver og fellesskapet” (Halvorsen og Hvinden 2011:182).*

Andre forskningsresultat viser at land som Sverige og Danmark prioriterer i større grad økonomiske subsidier til arbeidsgivere og tjenesteytere, enn Norge gjør (Halvorsen og Hvinden 2011:182). Alle de nordiske landene har mange like og ulike utfordringer knyttet til arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse (Flø og Tægstrøm 2013) Å sammenligne hverandres politiske føringer og virkefelt, samt samarbeide rundt de mange utfordringer som ligger foran oss, er viktig for å få mer kunnskap om hvordan oppnå et mer inkluderende arbeidsliv.





### **3.0 Presentasjon av teori**

I dette kapittelet presenteres det teoretiske rammeverket som denne avhandlingen hviler på. Tre paradigmer innenfor samfunnsforskningen er fremtredende. De ulike teorier som er anvendt i oppgaven er fenomenologi, hermeneutikk og refleksiv sosiologisk retning.

Teoriene er benyttet i glidende overganger i de ulike fasene av forskningen.

Fenomenologi var utgangspunktet for oppgaven for å få tak i arbeidsgivers fokus rundt oppgavens tema. Intervjuguide og intervjuene er preget av et fenomenologisk perspektiv, mens selve analysen og skrivningen bærer mer preg av en hermeneutisk fremgangsmåte. Til sist er de empiriske funnene i denne oppgaven sett i lys av Bourdieus feltforståelse og hvordan arbeidsmarkedet for noen virker ekskluderende i stedet for inkluderende. Makt i strukturer er derfor sentral for å forklare hvorfor noen grupper står utenfor det norske arbeidsmarked. Goffman er også anvendt for å supplere Bourdieu, for å forstå ulike sosiale sammenhenger som bedriftene kan vise til.

### **3.1 Fenomenologi**

Fenomenologi som teoretisk retning kan knyttes tilbake til den tsjekkisk - tyske filosofen Edmund Husserl (1859-1938) (Hutchinson og Oltedal 1996). Husserl var opptatt av vår livsverden, og at vi ser verden slik den fremtrer for oss. Verden er derfor ikke noe som viser seg umiddelbart for oss. Husserl var opptatt av bevisstheten som den enkelte har om sin livsverden. Mange etterfølgere til Husserl videreutviklet den fenomenologiske retningen. Alfred Schutz (1899-1959) var elev hos Husserl og tok med seg de første spirene av fenomenologi til USA. Det skulle ta sin tid før den fikk rotfeste der. Schutz er også inspirert av Weber og fremmer et syn der individet gjennom sosialiseringprosesser etablerer ulike handlingsformer og forståelsesmåter i hverdagslivet for å kunne ha en felles plattform og meningsutveksling (Moe 1995). Fenomenologi er både en filosofisk retning og metodelære. Fenomenologi tar sikte på å undersøke fenomen som viser seg som de er. Forskeren møter best sitt forskningsobjekt med åpenhet. Han må forsøke å forstå verden som den faktisk forstås av den enkelte aktør i feltet, og slik verden faktisk fremtrer. Mening blir derfor et sentralt begrep innenfor den fortolkende sosiologiske retning, som fenomenologi blant annet klassifiseres innenfor. Den metodiske tilnærmingen til fenomenologi knytter seg mer til et begrep som kan bidra til å gi forståelse rundt aktørens egen livsverden. I intervjusituasjon blir det ut fra et slikt perspektiv lurt å fokusere på de beskrivelser som

gis, og at disse ses på som unik for den enkelte. Da blir den verden som studeres viktig å beskrive så presis som mulig (Kvale og Brinkmann 2009: 45). Ut fra et fenomenologisk perspektiv blir kommunikasjon gjennom språket som symbol viktig for meningsutveksling. ”Common sense”- begrepet viser til en type hverdagsviten som finnes i alle kontekster der sosiale aktører ferdes. Den fenomenologiske retningen mener vi må ta i bruk denne hverdagsviten eller ”Common sense”- tankegangen i forskningen, for å forstå aktørens mening i den aktuelle kontekst det ønskes mer kunnskap om. Den kunnskap som produseres gjennom fenomenologisk forskning transformeres i følge Moe (1995) til ny kunnskap som gjerne kalles for ”2 ordens typefiseringer” (Moe 1995:130). I analysearbeidet håndteres gjerne data gjennom en type koding der uttalelsene fra intervjusituasjon forkortes, men der meningsinnholdet blir beholdt. Denne måten å organisere data på er ikke unikt for fenomenologi og anvendes også i andre kvalitative studier (Kvale og Brinkmann 2009). I fortolkende sosiologi er rollebegrepet sentralt. Rollebegrepet klassifiseres vanligvis innenfor symbolsk interaksjonisme, som også er nært beslektet fenomenologi. Intervjusituasjon preges av et asymmetrisk forhold mellom forsker og intervjuer, og den som intervjues. Dette forholdet påvirker intervjusituasjonen. Rollebegrepet kan ses på som et bindeledd mellom aktørene og de forventninger som ligger i samspillet mellom dem. Dette bindeleddet som rollen representerer, gir grunnlag for felles forståelse og mening (Moe 1995). I denne undersøkelsen er rollebegrepet anvendt for å studere samspillet mellom aktørene og deres adferd for å få en større mening og sammenheng mellom det som de ulike informantene snakker om, knyttet til oppgavens tema. En nærmere presentasjon av Goffman redegjøres for senere i kapittelet.

### **3.2 Hermeneutikk**

Hermeneutikk er en vitenskapsretning som stammer fra gresk og betyr egentlig forklaringskunst. I moderne samfunnsvitenskap handler hermeneutikk om å skape en ”metodelære for fortolkning av meningsfulle fenomener, og på å beskrive vilkårene for at forståelse av mening skal være mulig” (Gilje og Grimen 1993:143). Kjente klassikere som har fått betydning for den moderne hermeneutikken er Max Weber, Charles Taylor, Anthony Giddens og Clifford Geertz (Gilje og Grimen 1993).

*”Hermeneutikken er relevant for samfunnsvitenskapene fordi mye av disse fagenes datamateriale består av meningsfulle fenomener, for eksempel handlinger, muntlige ytringer og tekster...”* (Gilje og Grimen 1993:144).

De ulike formene for meningsutveksling som skjer i et intervju og som bearbeides i etterkant, blir igjen satt sammen med utvelgelse av den teori som forskeren selv velger å anvende for å skape en større forståelse av det som studeres. Kvale og Brinkman (2009:260) betegner forskervaliditet som en prosess der målet er å få et troverdig forskningsresultat. Dette skjer gjennom en fortolkningsprosess der forskeren forholder seg fortrolig til sine intervjutemaer og til de teorier som anvendes i analysen av intervjutekst.

### **3.2.1 Dobbel hermeneutikk**

Hermeneutisk tradisjon legger vekt på aktørens beskrivelser og bevissthet rundt verden han eller hun lever i. Den fortolkende sosiologi kommer derfor inn under den moderne hermeneutiske tradisjon (Moe 1995). Det er en dobbelhet som forskeren må forholde seg til i forskningen sin når en skal fortolke sine forskningsobjekt. Det som skal fortolkes er allerede fortolket av den eller de i den kontekst som er interessant å studere.

*”Samfunnsforskere må derfor ofte fortolke og forstå noe som allerede er fortolkninger, dvs. sosiale aktørers fortolkninger og forståelse av seg selv, av andre og av den fysiske verden. Samfunnsforskere må med andre ord forholde seg til den verden som allerede er fortolket av de sosiale aktørene selv”* (Gilje og Grimen 1993:145).

### **3.2.2 Den hermeneutiske sirkel**

Den hermeneutiske sirkel er en metode for å beskrive hvordan forskeren stadig veksler mellom delene knyttet til den helhet som forskningen inngår i og delene (for eksempel tekst fra intervju og teori). Poenget med denne sirkelen er at forskeren beveger seg stadig mellom sin egen forforståelse, konteksten forskningen foregår i, og delene som skal studeres for å få en helhet. Delene begrunnes ut fra hvordan helheten fortolkes på og helheten begrunnes ut fra hvordan delene fortolkes. En kan få assosiasjoner om at forskeren blir gående i sirkel, som en ring uten ende. Det er ikke slik den hermeneutiske sirkel fungerer. Poenget med denne sirkelen eller spiralen er hvordan man kommer inn i denne sirkelen, hvilken flyt en får i forskningsprosessen og som åpner opp for stadig dypere og dypere forståelse i relasjon til det forskningsobjektet som skal studeres (Kvale og Brinkmann 2009: 217). Fortolkninger blir alltid begrunnet ut fra andre fortolkninger, forskerens egen fortolkning, informantenes fortolkning og andre forskningsperspektiver knyttet opp mot kontekst (Gilje og Grimen 1993).

*”...hovedpoenget med den hermeneutiske sirkel, nemlig at for å kunne begrunne fortolkninger av bestemte deler av et verk må man ha en fortolkning av verket. Og for å kunne begrunne en bestemt fortolkning av verket, må man basere seg på fortolkninger av enkelte deler”*(Gilje og Grimen 1993:155).

I metodekapittelet redegjøres det nærmere for den praktiske delen av forskningsprosessen, og som viser at forskningen bærer preg av en hermeneutisk fremgangsmåte fra intervjusituasjoner til det ferdige produkt.

### **3.3 Pierre Bourdieu (1930 – 2002)**

Bourdieu betegner sitt arbeid som strukturalistisk konstruktivistisk (Bourdieu og Wacquant 1995). Bourdieu er ikke uventet inspirert av klassikerne som Marx, Durkheim og Weber. Hierarki, klasse og legitim makt er godt representert i Bourdieus litterære verker. Han er kjent for en rekke bidrag der han har studert menneskelig samkvem i ulike kulturer som utgjør sosiale system. Bourdieus perspektiver på det moderne samfunn og ulike sosiale system er i denne sammenheng interessant fordi han ved hjelp av ulike teori og begrep, viser hvordan makt kan ligge skjult i ulike strukturer. Bourdieu argumenterer for ulike mekanismer som kan forklare utestenging og ekskludering i arbeidsmarkedet av ulike grupper i vårt samfunn. Hva er det som gjør at noen blir utestengt fra arbeidsmarkedet, mens andre igjen kommer seg inn i viktige posisjoner? Vi vet at utdanning og kompetanse er viktige faktorer og døråpnere inn til arbeidsmarkedet. Likevel er det ulike faktorer som påvirker utvelgelsen av hvem som er innenfor og hvem som står utenfor arbeidsmarkedet. Ved hjelp av Bourdieus ulike perspektiver kan en forklare hvorfor noen er ekskludert fra arbeidsmarkedet. Vi skal nedenfor se på nærmere på Bourdieus sentrale begrep og perspektiv for å forklare ekskluderingsprosesser bedre.

#### **3.3.1 Habitus**

Habitusbegrepet refererer seg til et perspektiv der en ser på sosial interaksjon mellom individene i et sosialt rom, som et uttrykk for hvordan agentene posisjonerer seg i forhold til hverandre. Den enkeltes måte å posisjonere seg på, avhenger av dennes mentale strukturer. De mentale strukturene er igjen påvirket av personens fortid og oppvekstvilkår. Historien til vedkommende virker inn på hans eller hennes mentale strukturer, og derfor blir forfedre og andre i slekten premissleverandør for den enkeltes primærsosialisering og denne erfaringen kroppsliggjøres. Dette vil igjen være med på å

avgjøre hvordan hun eller han videre posisjonerer seg i for eksempel skolesystem, arbeidsliv og fritidsliv. Videre vil de sosiale strukturene som individet omgir seg med, som for eksempel i arbeidslivet og ved en arbeidsplass, virke sammen med de mentale strukturene til en agent. De sosiale strukturene virker sammen med de mentale strukturene og er avgjørende for hvordan en agent posisjonerer seg i et felt (Jarvinen 2005:358).

Den sosiale verden og dens strukturer inngår i objektive former som får stor betydning for agentenes kognitive bevissthet og vilje. Dette er i utgangspunktet en determinert måte å betrakte individets mulighet for å skape sin egen verden på. Ut fra et slikt perspektiv vil en persons muligheter (på for eksempel arbeidsmarkedet) være forutbestemt ut fra hvilken "klassetilhørighet" en har. Habitusbegrepet svarer videre til det handlingsrommet som den enkelte har innenfor en viss struktur eller system, og representerer både en objektiv og en subjektiv karakter. Vi kan kjenne igjen en lignende dobbelhet i hermeneutikken, som habitusbegrepet og dens vekselvise vesen mellom det objektive og det subjektive.

*"Habitus tek form av eit sett av historiske relasjonar som er "nedfelt" i sjølve de individuelle kroppane i form av mentale og kroppslege skjema for åtgåing, vurdering og handling"* (Bourdieu og Wacquant 1995:34).

### **3.3.2 Symbolsk Kapital**

Kapitalbegrepet knytter seg til fordeler som visse grupper i vårt samfunn har og de ulike kapitalformer ses på som instrumenter for å bevare de "dominerte" gruppers plass i samfunnet (Jarvinen 2005:355). Symbolsk kapital handler om livsstil og i følge Bourdieu er ikke kapitalformer tilgjengelig for alle.

*"Dermed kommer kunst - og andre former for kulturopplevelser til at indgå i det gigantiske sociale distinktionssystemet, som afgrænser de forskjellige sociale grupper fra hinanden. Oplevelsen, eller mangel på opplevelse, både reflekterer og reproducerer afstanden mellom de dominerende og de dominerede i samfunnet. Smag er i Bourdieus forståelse først og fremst afsmak for andre menneskers smag"* (Jarvinen 2005:355).

Gjennom historisk symbolmakt eller symbolsk kapital fremmer Bourdieu et syn der individet og dets historiske klassetilhørighet reproduseres og vedlikeholdes fra de dominerende, så vel som fra de dominerte. Dette skjer gjennom til dels ubevisste og

kroppsliggjorte handlingsmønstre som utspiller seg mellom agentene i et sosialt felt eller agenter mellom ulike felt. Hvert felt har sitt sett av verdier og forestillinger, som regulerer adferd (Järvinen 2005). Bourdieu hevder at to personer kan si nøyaktig den samme tingen, men bli oppfattet helt forskjellig. Dette kan forklares ut fra hva som oppfattes som legitimt på en bestemt arena og vil derfor være forskjellig ut fra hvilken kapitalform som råder. Bourdieu skiller mellom 3 kapitalformer: ”Økonomisk kapital” som referer seg til penger og materielle resurser. ”Kulturell kapital” viser til finkulturen der utdanning og det å beherske språk, historie og politikk gir enkelte fordeler framfor andre. Det kan kjennes igjen i mange felt, som for eksempel utdanningssystemet og innenfor kultureliten i vårt samfunn. ”Sosial kapital” refererer seg til ulike fordeler som en agent har gjennom ulike medlemskap til en gruppe eller et nettverk. Det vil noen ganger være gunstig med medlemskap i en fagforening ved lønnsforhandlinger, og det kan knytte seg store forskjeller i et lønnsoppgjør mellom de som har noen til å forhandle for seg og de som ikke er tilknyttet et slikt system. Symbolsk kapital overordnes de tre kapitalformer som er nevnt, og vil i mer eller mindre grad fremtre når de oppfattes som legitime (Jarwinen 2005:355).

### **3.3.3 Felt**

Bourdieu's feltbegrep refererer seg til mer enn bare det som skjer i ”her og nå situasjonene”. Han forklarer ved hjelp av begrep som habitus og kapitalformer hvordan arbeidsmarkedet som felt, opprettholder seg og videreutvikler seg (Bourdieu og Wacquant 1995).

*”Eit felt er samsett av eit sett av objektive historiske relasjonar mellom posisjonar som er forankra i visse former for makt (eller kapital)”* (Bourdieu og Wacquant 1995: 34).

Bourdieu vil hevde at de ulike agentene hele tiden strides om de verdiene som skal representere arbeidsmarkedet (Bourdieu og Wacquant 1995). De ulike agentenes kapital vil derfor være avgjørende, knyttet til hvilke verdier som til en hver til gjør seg gjeldene. Arbeidsgivere forbindes ofte med høy grad av ulike kapitalformer og vil derfor være en sentral agent med mye makt til å påvirke dette feltet. En agent vil i følge Bourdieu defineres av sine omgivelser ut fra hvilket felt en tilhører, og i hvilken grad av kapital en er i besittelse av (Järvinen 2005).

Bourdieu hevder at vi tar verden for gitt ved at vi mer aksepterer verden slik den fremtrer, enn at vi stiller spørsmål ved den. Ved kritisk refleksjon og ved å analysere det som fremstår naturlig og det vi tar for gitt, kan vi derfra forstå feltets egentlige vesen og gjøre noe med kritikkverdige forhold. Det handler om å objektivere det objektive. Å utvikle et kritisk blikk må trenes på. En slik kritisk tankegang kan skape bevissthet på hva som skaper ekskludering, og det er først når vi er bevisst et problem at vi kan sette inn adekvate tiltak (Bourdieu og Waquant 1995).

### **3.3.4 Hvorfor Bourdieu?**

Bourdieu, som de fleste andre teoretikere har fått kritikk for sin måte å forstå verden på. Järvinen (2005) hevder at teorien sier mye om strukturer. Det blir mye frem og tilbake mellom objektive og subjektive prosesser, uten at teorien forklarer menneskelig samkvem.

*”Hele Bourdieus teoretiske begrepsapparat fungerer som en kameralinse der fokuserer skarpt på magt og reproduksjon og mindre skarpt på modmagt og forandring. Det kan vi være forarget over og tilslutte os den skare af Bourdieu kritikere, som beskylder ham for at være en slags ”struktur – chauvinist”, der tvinger sit statistiske, makrososiale rum nedover hovedet på de agenter, han vil studere” (Järvinen 2005:369).*

Likevel har jeg valgt Bourdieu som hovedteoretiker fordi han på en overbevisende måte peker på at det er strukturelle sammenhenger som kan forklare ulikheter og forskjeller mellom mennesker og den enkeltes muligheter eller begrensinger til å posisjonere seg i forhold til sine omgivelser. Bourdieu hevder i motsetning til Goffman (som er opptatt av at situasjonene vi står i regulerer vår atferd), at individet inntar posisjoner i samfunnet som en skaffer seg, eller blir tildelt disse på bakgrunn av ens historiske bakgrunn og ulike former for symbolsk kapital.

### **3.4 Eving Goffman (1922 – 1982)**

Goffmans perspektiver på sosialisering og hvordan vi regulerer vår adferd er nyttig for å supplere Bourdieus perspektiver, som i utgangspunktet forklarer menneskelige samkvem og sammenhenger ut fra struktur - konstruktivistisk perspektiv (Moe 1995). I boken ”Vårt rollespill til daglig” trekkes metaforen rundt teaterscenens ”front stage” og ”back stage” for å illustrere rollespillet som utspiller seg. Metaforen viser til den kontekst det sosiale ”spillet” foregår i, og at dette ”spillet” påvirkes av den situasjon som råder. Det sentrale med rollebegrepet hos Goffman er at vi gjennom å innta roller i

ulike situasjoner, tilpasser oss hverandre og unngår ubehagelige situasjoner. Rollene er ofte forbundet med normer og forventninger. Vi tilpasser oss de ytre omstendighetene og omgivelsene, ved å regulere selvet til den rollen som inntas i en gitt situasjon. Selvet uttrykkes gjennom det Goffman kaller ”inntrykksmestring” når vi under- eller overkommuniserer deler av seg selv i en rolle, som en ønsker skal være fremtredende eller underrepresentert (Moe 1995:139).

Denne måte å kommunisere på skjer både gjennom nonverbal og verbale uttrykk. Vi kan kjenne igjen dette tankesettet ved å ta utgangspunkt i hverdagslivet, som Goffman gjorde. Situasjoner som ikke krever så mye av oss kan for eksempel være når vi står i kø og venter på drosje på en flyplass. Vi forventer at alle holder sin plass i køen, og venter på tur. Denne situasjonen krever ikke noe annet, men la oss si at noen begynte å håndhilse på alle som sto i køen. I følge Goffman ville det oppstå en ubehagelig stemning i køen. Ingen hadde grepet inn, men man hadde følt på et ubehag, vekslet blick og avvartet situasjonen. La oss si at denne taxikøen var på natten og en person hadde begynt å slå de andre i køen. Da hadde situasjonen blitt en annen, og sannsynligvis hadde de fleste grepet inn. En ville kanskje ha ringt politiet, mens noen andre i køen hadde tatt rollen som beskytter ved fysisk å holde vedkommende i påvente av politi.

Goffman tar utgangspunkt i det vestlige moderne samfunnet i sin rolleteori. Et sterkt differensiert samfunn og raske endringer, fører med seg nye forventninger om atferd og forventningen rundt rollene forandres. Dette krever mye av den enkelte i det sosiale livet, som utspinner seg i det offentlige rom. Rollene som arbeidsgiver og arbeidstaker er en kobling som skaper en asymmetrisk relasjon. I disse rollene knyttes ulike forventninger til vår atferd. For å forstå menneskelig atferd må en derfor også se på hvilken kontekst situasjonen oppstår i.

Rollebegrepet til Goffman er videre tosidig. Det ligger en allmenn forventning til rollen som arbeidsgiver i en gitt kontekst, samtidig som den enkeltes interaksjon for å fylle rollen er sentral. Rollebegrepet har derfor både en objektiv og en subjektiv karakter (Moe 1995). Goffman har fått mye kritikk for sin uklare måte å fremstille ”selvet” og ”rollen” på, og Moe (1995) stiller spørsmål om det i virkeligheten er noen forskjell på selvet og rollen hvis det likevel er slik at det er situasjonen som regulerer vår atferd. Rollebegrepet kritiseres videre for ikke å ha klare skillelinjer mellom hva som er det



subjektive ved rollen og hva som kan anses å være den objektivt delen (Moe 1995). Jeg har likevel anvendt Goffmans teori fordi teorien representerer et nyttig bidrag for å forklare at individene i samspill med hverandre, i tillegg til muligheter eller begrensinger å posisjonere seg som Bourdieu hevder, også forsøker å gjøre det beste ut av situasjonen. Denne undersøkelsen viser at ulike bedriftskulturer også påvirker inkluderingsarbeidet og flere informanter refererer til at de justerer sin innsats etter hvilken situasjon den enkelte arbeidstaker er i.



## **4.0 Metode**

I dette kapitlet presenterer jeg forskningsprosessen fra idéen om det som skulle studeres oppstod, til sluttproduktet endelig var ferdig. Denne prosessen har gitt mange og nye erfaringer, og teorigrunnlaget som ble anvendt har gitt meg gode holdepunkter og pekepinner på hvilken retning som skulle velges. Produktet har blitt til underveis, og ut fra en rekke valg som er tatt i fra både ”her og nå situasjon”, veiledning, samtaler med andre forskere, kollegaer og egne refleksjoner. Nedenfor vil de viktigste aspektene fra forskningsprosessen presenteres. I følge Law (2004) er verden vi skal studere kompleks. Han peker på en tosidighet rundt det man skal studere, der man på den ene siden skal lære å se verden gjennom ulike metoderegler, samtidig som man må prøve å frigjøre seg fra dem. I følge Widerberg (2001) representerer god forskning gjennomtenkte og velbegrunnede valg. Det har vært mange ulike perspektiv rundt mitt forskningstema, men som nevnt ble det første steget på veien å anvende fenomenologi. Jeg har justert meg mange ganger i etterkant av de første spirene til denne oppgaven. Jeg kjenner meg igjen i beskrivelser som er gjort av Foucaults bevisste usystematisk analyseprosess, der han brått kunne skifte begreper og analysestrategier underveis i en forskningsprosess (Villadsen 2007). Fra min side har ikke forskningsprosessen vært bevisst usystematisk. Jeg har brukt mye energi på å fri meg fra det og bare tenke det ene eller det andre, eller det å fri meg fra paradigmenes ”jernbur”. Ved å studere ulike praksiser hevder Mol (2002) det er nyttig for å få perspektiver på det fenomen som ønskes studert. Mol forener to motsetningsfylte paradigmer som positivisme og konstruktivisme representerer. Dette gjør hun ved og både fremstille sykdommen arteriosklerose, som en målbar enhet samtidig som den også blir konstruert gjennom de ulike praksiser som finner sted på et sykehus (Mol 2002). Vi tar ofte for gitt de mest åpenbare tingene som er målbart eller som finner sted i vårt hverdagsliv. Det som blir forstått i en kontekst forstås ulikt i en annen. I denne oppgaven er det interessant å finne ut av hvilke praksiser som gjør seg gjeldende i de ulike bedrifter i sammenheng med det inkluderingsarbeidet som arbeidsgiverne kan beskrive at de gjør.

### **4.1 Valg av metode**

For å få svar på oppgavens tema og problemstilling, valgte jeg kvalitativ metode for å tilegne meg data. Gjennom samtaler med informanter gir dette meg en unik mulighet å få tak i deres erfaringer og beskrivelser gjennom meningsutveksling på en annen måte, enn ved kvantitative undersøkelser. Kjernen i kvalitativ forskning er å vektlegge

informantenes ulike meninger og opplevelse gjennom tekst, som man får tilgang til gjennom symboler som språk og annen meningsutveksling (Thagaard 2003). Jeg opplever at det å få treffe dem ved deres arbeidsplass er med på å gi meg større innsikt i deres hverdag. Å få frem arbeidsgivers ulike erfaringer knyttet til personer som trenger bistand krever at jeg får snakket med dem, eller observert dem i den konteksten de inngår i som arbeidsgivere.

Fortolkningen er sentral i kvalitativ metode, og det finnes flere vitenskapelige paradigmer som gir retningslinjer for en eller annen måte å fortolke på (Thagaard 2003). Jeg har hovedsakelig benyttet meg av fenomenologi, hermeneutikk og reflektiv teori. Fenomenologi og hermeneutikk er anvendt som perspektiver og metode. Refleksiv teori refererer seg til Bourdieu som er hovedteoretiker for denne oppgaven. En nærmere beskrivelse finnes i teorikapittelet. Ut fra de tre forskningstema tilrettelegging, rekruttering og samarbeid, ble semistrukturert intervjuform anvendt for å komme i dybden på de erfaringene som arbeidsgiverne formidlet. Det semistrukturerte intervjuet er en intervjuform med fokus på en fri samtale med temaer som følges. I følge Kvale og Brinkmann (2009) er det en metode for innhenting av data fra intervjuenes livsverden, med fokus på å fortolke det som blir beskrevet. Widerberg (2001) refererer til en forskningsprosess der de etter hvert valgte å anvende observasjoner for og komplementære det datamaterialet, som de allerede hadde samlet inn ved intervju. Jeg opplever at mitt datamateriale er godt nok til å kunne fremstille noen særegenheter og tendenser knyttet til min problemstilling. Likevel ville observasjoner gitt et større bidrag til dette prosjektet for å studere sammenheng mellom det informantene sier, og hva de gjør.

## **4.2 Utvalg av informanter**

I denne undersøkelsen ønsket jeg å studere forskjeller mellom bransjer og bedrifter, og utvalget er derfor sammensatt av svært ulike bedrifter. Utvalget ble valgt ut etter størrelsen til de bedriftene som ble kontaktet. Det var også viktig å få en jevn fordeling på private og offentlige bedrifter, samt jevn fordeling mellom IA- bedrifter og bedrifter som står utenfor IA – avtalen. Det siste kriteriet som ble lagt til grunn for å oppnå et valid utvalg, var å holde fast på at jeg ikke på forhånd skulle hatt noen form for samarbeid med de ulike bedrifter og informantene som ble kontaktet. Strategiske utvalg velges når man leter etter informanter med visse egenskaper som passer til det man skal

studere (Thagaard 2003).

Gjennom mitt arbeid som attføringskonsulent i en arbeidsmarkedsbedrift har jeg hatt samarbeid med ulike bedrifter. Jeg søkte min ledelse og fikk tilgang til bruk av vårt bedriftsregister. Dette for å plukke ut bedrifter som skulle representere de ulike bedriftene og informantene. Jeg rådførte meg med en kollega og fikk hjelp til å plukke ut 12 informanter, som hadde de nevnte kriterier til forskningsprosjektet. Jeg fikk avslag fra 2 arbeidsgivere, hvor den ene ikke hadde kapasitet å ta på seg et slikt oppdrag. Den andre var en arbeidsleder på et hotell, som begrunnet avslaget med liten arbeidserfaring som arbeidsgiver. En tredje informant som det var avtalt intervju med og som representerte sikkerhetsbransjen, flyttet til en annen kommune, som følge av et raskt jobbskifte. Til slutt sto jeg igjen med 9 bedrifter. Det ble gjennomført 9 halvstrukturente intervju med 8 informanter og et intervju med 2 informanter til stede, etter eget ønske fra denne bedriften. Felles for alle bedriftene er at de har hatt, eller hadde på det tidspunktet når intervjuene ble gjennomført, personer som var utplassert i arbeidsutprøving fra min arbeidsplass. Det vil si at de på en eller annen måte har kjennskap til og erfaring fra feltet arbeidsrettet rehabilitering av personer med funksjonsnedsettelse. Disse personene er også tilknyttet enten Vilje – Viser – Veisatsningen eller Kvalifiseringsprogrammet. De ble rekruttert inn til bedriftene gjennom forespørsler fra enten NAV, attføringsbedrift eller andre aktører som bistår personer med ulike hindre i å komme seg ut i ordinært arbeid.

#### **4.2.1 Informanter og bedriftene de representerte**

Informantene representerer bedrifter fra hele Nordland fylke. De har alle en form for lederansvar og de har ulike titler etter hvilke bedrifter de jobbet innenfor. Den første bedriften er en privateid IA- bedrift som driver innenfor støttefunksjoner, som blant annet renhold og kantine. Det er en bedrift med 60 ansatte fordelt på 25 årsverk i en større kommune i Nordland fylke. Denne lederen har vært daglig leder i mange år, men ansatte etter hvert en annen person for å overta dette ansvaret. På intervjutidspunktet var vedkommende ansatt som driftsleder. Bedrift 2 er en IA - bedrift (privat) som driver innenfor Transport og gjenvinningsbransjen med 85 ansatte fordelt på ulike avdelinger i 4 ulike kommuner i Nordland fylke. Vedkommende som jeg intervjuet var ansatt som fag- og markedssjef ved hovedkontoret. Bedrift 3 er en offentlig IA – bedrift som kan klassifiseres som statlig kompetansebedrift. Det er ca 160 ansatte i denne bedriften, og vedkommende jeg snakket med er personalsjef. Bedriften er lokalisert i en større

kommune i Nordland fylke. Bedrift 4 er en IA- bedrift (offentlig), og er en driftorganisasjon som ivaretar sikkerhet og servicefunksjoner for et viktig samferdselssystem i Norge. Det er 47 ansatte i bedriften, fordelt på 40 årsverk. Vedkommende jeg snakket med har personal- og avdelingslederansvar. Denne bedriften er lokalisert i en større kommune i Nordland fylke. Bedrift 5 er også en offentlig IA- bedrift og kan klassifiseres under kommunalt helse - og sosialetatlig foretak, innenfor pleie og omsorg. De har 106 ansatte i små og store stillinger, fordelt på 56 årsverk i en større kommune i Nordland fylke. Vedkommende jeg snakket med, hadde avdelingslederansvar. Bedrift 6 er en IA- bedrift (offentlig) som er statlig med totalt over 2000 ansatte, fordelt over hele Norge. Bedriften jeg snakket med er lokalisert i en mindre kommune i Nordland, har ca. 35 ansatte, 20 fagarbeidere, 8 som jobber vintersesong og 3 – 4 som jobber sommersesong. Det var to ledere som deltok på intervjuet, den ene er prosjektleder mens den andre er driftsleder. Bedriften klassifiseres under det statlige handles- og næringsdepartement, og utfører ulike oppdrag for staten knyttet til samferdsel. Bedrift 7 er en privat bedrift uten IA – avtale og klassifiseres under detaljhandel. Det er 12 ansatte i bedriften, og vedkommende jeg snakket med er butikksjef. Bedrift 8 er en offentlig IA- bedrift. Det er 18 ansatte i denne avdelingen. Avdelingen er klassifisert under barn og oppvekst i en større kommune i Nordland fylke. Vedkommende jeg snakket med har styrelederfunksjon. Bedrift 9 er en privateid bedrift uten IA- avtale. Det er 7 ansatte, og denne bedriften klassifiseres som håndverksfirma. Vedkommende jeg snakket med var daglig leder.

### **4.3 Intervju**

Det finnes mange former for intervju, og ikke minst mange teorier og metoder for å forberede seg, samt gjennomføre et intervju. I følge Kvale og Brinkmann (2009) finnes det mange typer intervju som kan velges ut ifra hvilket formål forskningen har (Kvale og Brinkmann 2009:159). Det nevnes bare her at det finnes mange typer intervju og at en velger den intervjuformen som passer best til det som skal studeres. Det kan være en historie til en person eller gruppe en er ute etter, og da velges ofte en narrativ intervjuform. Skal man provosere frem en type kunnskap kan man bruke en konfronterende intervjuform. Gruppeintervju eller fokusgruppeintervju kan anvendes hvis en ønsker å intervju flere deltagere knyttet til et bestemt formål (Kvale og Brinkmann 2009). Andre intervjuformer som kan anvendes er livshistorieintervju, etnografiske intervju, erindringsintervju med mer (Kvale og Brinkmann 2009:159/160).

Jeg valgte å anvende halvstrukturert intervjuform, da denne typen gir rom for å holde en viss struktur, samtidig som det gir mulighet å være åpen i formen hvis det skulle dukke opp interessante tema som er verdt å utforske. Kvale og Brinkmann (2009) peker på at det ikke er noe generelle prosedyrer eller regler for intervju, og at valg av intervjuform ofte er et spørsmål rundt hvilket episteme man har som utgangspunkt og hvilken kunnskap man søker (Kvale og Brinkmann 2009:160). Jeg hadde på forhånd utarbeidet en intervjuguide med tre forskningstema. Jeg hadde også i forkant av intervjuene, snakket med samtlige informanter på telefonen, samt sendt alle et informasjonsskriv rundt forskningsprosjektet. Selve gjennomføringen av intervjuene synes jeg gikk veldig greit. Jeg har erfaring med å samtale med både arbeidsgivere, samarbeidspartnere og de jeg bistår i arbeidsrettet rehabilitering. Med intervjuguiden som lederstjerne lot jeg bevisst mine informanter tale fritt slik at de fikk satt ord på sine erfaringer rundt det jeg spurte om. Denne strategien er sentral i et fenomenologisk rettet semistrukturert intervjuform (Postholm 2010). Jeg så at intervjuguiden var til god nytte da jeg hadde behov for å styre samtalen etter tidsbruk og tema. Jeg opplever at mange av informantene hadde behov for å sette ord på sine erfaringer, og sitter igjen med et inntrykk av at de syntes det var av stor verdi å samtale rundt temaene. Kvale og Brinkmann (2009) sier at det er lettere for intervjueren å konsentrere seg om intervjupersonen og tema for intervjuet når man behersker intervjuteknikker. I min jobb har vi fått mye opplæring og kurs i samtaleteknikker som skal hjelpe oss til å få frem personers egne erfaringer, meninger og ressurser. Dette kom til god nytte i intervjusituasjonene.

#### **4.3.1 Refleksjon rundt intervjusituasjon.**

Fenomenologi er en retning innenfor fortolkende sosiologi som ser på de erfaringer som den enkelte individ gjør seg knyttet til seg selv og omgivelser. Sentralt i dette perspektivet er ifølge Hutchinson og Oltedal (1996) å få frem den enkeltes tolkning knyttet til denne interaksjonen. Som forsker har jeg et særlig ansvar over intervjusituasjon, og et viktig element for å skape trygghet til denne situasjonen er hvordan jeg spiller min rolle som forsker (Goffman 1992). Jeg hadde på forhånd tenkt gjennom en strategi ved å følge en fenomenologisk fremgangsmåte. Jeg forsøkte bevisst ikke å stille kritiske spørsmål, inntok en tilbaketrukket, undrende, bekreftende og interessert rolle som intervjuer. Jeg anvendte en samtaleform som heter ”Motiverende

intervju”. Mine kollegaer og jeg hadde fått opplæring i denne samtaleformen gjennom et 3- dagerskurs bare en måned før jeg gikk i gang med intervjuene. Denne intervjuteknikken tar sikte på å få frem intervjueren og dens egne erfaringer, meninger og motstand. Det er en spørreteknikk med bruk av åpne spørsmål for å få utfyllede svar, fremfor lukkede spørsmål der man som oftest får ja/nei svar (Barth m.fl. 2013).

For meg var det viktig å oppnå integritet i rollen som intervjuer. Jeg hadde på forhånd øvd meg både på båndopptaker, samt gjennomført intervju gjennom kurset. Vi fikk grundig tilbakemelding på egen prestasjon hos en veileder i forbindelse med dette kurset. Likevel kan man aldri garantere at man har kontroll hele tiden. Særlig det første intervjuet opplevde jeg at tidsrammen ble sprengt, og at samtalen gikk langt ut over det som var tema for denne undersøkelsen. Det var interessant å høre på denne arbeidsgiverens erfaringer, og i ettertid ser jeg at samtalen kunne vært styrt mer inn på tema for undersøkelsen. Det var likevel greit å få denne erfaringen tidlig i intervjufasen. Det ga meg en pekepinn på hva jeg kunne forvente i de neste 8 intervjuene som gjenstod. Jeg fikk dannet meg et bilde på hva som ble viktig for å drive frem intervjuet, i forhold til tema og tidsperspektiv. Jeg klarte å holde meg innenfor rammen på en time på alle de andre intervjuene, det første varte over en og en halv time.

En annen erfaring som er verdt å trekke frem er at samtalerne med informanter synes i stor grad å spore inn på erfaringer som har med oppfølging av sykemeldte fastansatte. Dette til tross for at jeg i forkant både skriftlig og innledningsvis forklarte at det i denne sammenheng er deres erfaringer knyttet til integrering av arbeidstakere på arbeidsutprøving, som er interessante. Man kan si at det utøves en sosial kontroll i en intervjusituasjon der det er et asymmetrisk maktforhold mellom intervjueren og informanten, der intervjueren er den som ofte styrer intervjusituasjonen til et ønsket tema (Kvale og Brinkmann 2009). Jeg opplevde at samtalerne med informantene regulerte seg inn på riktig tema når de fikk en pekepinn på hva jeg var ute etter. Goffman (1992) forklarer dette ut fra et perspektiv om at informantene går inn i en forventet rolle, som de ønsker å spille så perfekt så mulig. Jeg opplevde at alle mine informanter hadde stort engasjement rundt temaet for oppgaven. Det var lett å få i gang samtalen. Alle hadde forslag til hva som kan gjøres for å bistå personer slik at de lettere kommer seg inn på arbeidsmarkedet. Jeg opplevde at mine forskningsspørsmål vekket



interesse hos alle bedriftene jeg var i kontakt med. Det var en viss forskjell i språket til arbeidsgivere ansatt i private og offentlige bedrifter. Arbeidsgiverne i privat sektor hadde et mer direkte språk og en mer hverdagslig tale. Samtlige arbeidsgivere fra offentlig sektor snakket et mer formelt språk og var kjent med en del begrep som anvendes i det feltet jeg jobber innenfor. Det var også forskjell i språket til de med IA-avtale og de som ikke har en slik avtale. Forskjeller refereres til IA-avtalens delmål i samtalene med alle IA-bedriftene. I den ene private bedriften uten IA-avtale, ble det isteden referert til uformelle HMS-rutiner som ikke var skriftliggjorte. Den siste private bedriften ga lite uttrykk rundt sitt oppfølgingsansvar knyttet til fastansatte og arbeidstakere på arbeidsutprøving.

#### **4.4 Transkribering**

Transkriberingen er en nødvendig og viktig del av forskningsprosessen og Postholm (2010) refererer til gode tips som å transkribere underveis i prosessen, mens en innhenter data. Alle intervjuene ble tatt opp på båndopptaker. Jeg gjorde meg imidlertid ferdig med alle intervjuene før de ble skrevet ut og skriftliggjort. Det uheldige med å la intervjuene ligge, er at man lettere kan glemme viktige detaljer. Å gjøre opptakene om til tekst tok lang tid. Jeg brukte flere timer på hvert intervju. Under transkriberingen av intervjuene opplevde jeg å komme dypere ned i materialet. Det å forholde seg til en tekst ble nyttig, og jeg klarte samtidig bedre å distansere meg fra intervjusituasjon og den kontekst de ble utført i (Thagaard 2003). Likevel skal man ikke glemme at selve intervjusituasjon er en unik, og tolkning av informantenes utsagn i etterkant (gjengitt i tekst), bare er en del av en større helhet (Kvale og Brinkmann 2009).

*”Transkripsjon er en bastard, en hybrid mellom den muntlige diskursen som foregikk over tid, ansikt til ansikt i en levende situasjon, hvor det som ble sagt var rettet til en bestemt person som var tilstede – og en skriftlig tekst som er ment for allment, ikke tilstedeværende publikum”* (Kvale og Brinkmann 2009:200).

Det som utspant seg i intervjusituasjon med samtlige informanter er også en viktig kilde til tolkning. Jeg gjorde notater under hvert intervju, som jeg i tillegg til de transkriberte datamaterialet også har brukt i min tolkning og analyse.

#### **4.5 Forskerrollen**

En avgjørende faktor for å hente inn de data man trenger for å svare på oppgavens tema, er å innta rollen som forsker i alle fasene av forskningsprosessen (Kvale og Brinkmann

2009). Goffman (1992) peker på forventninger til roller man bevisst eller ubevisst inntar. For meg var ikke forskerrollen noe som bevisst ble inntatt da jeg startet forskningsprosessen. Forskerrollen har vært en rolle som har utviklet og endret seg underveis i de ulike fasene i forskningen. Gjennom veiledning, egne refleksjoner og samtaler med andre forskere og kollegaer, har jeg gradvis inntatt et bevisst forhold til denne rollen. Etter at intervjuene var ferdige, innså jeg at jeg måtte løfte blikket for å se datamaterialet i lys av andre perspektiver. Jeg følte på mange måter at jeg ”sviktet” informantene og at jeg hadde brutt en ”usynlig” kontrakt. Jeg måtte jobbe litt med egne følelser for å gå videre i min forskningsprosess. Thagaard (2003) problematiserer rundt det faktum at relasjonene til informantene endrer karakter etter at intervjuene er ferdige og forskeren går over til å tolke det materialet som er innsamlet. I etikkdelen vil jeg komme nærmere inn på håndtering av konsekvenser og dilemmaer knyttet til denne type forskningsaktivitet.

#### **4.5.1 Studere i eget felt**

Jeg har valgt å studere arbeidsgiveres erfaringer i en arbeidsrettet rehabiliteringskontekst, som er en del av et større felt jeg jobber innenfor. Jeg ser at det kan være både fordeler og utfordringer ved å studere eget felt. Fordelene kan være at jeg har kjennskap til feltet gjennom mitt arbeid og dermed fremstå som trygg overfor mine informanter i fremførelsen av mitt forskningstema. Faren er at jeg tar for gitt feltets måte å tenke på, og blir blind for andre tankemåter. I følge Thagaard (2003) er det en større utfordring for forskningen når intervjueren blir for distansert i forhold til sine informanter. På det tidspunkt jeg skulle intervju mine informanter, var jeg opptatt av å skape en god og tillitsvekkende relasjon for å få til gode intervjuer. Det er ikke store forskjeller på denne relasjon og den relasjon som jeg ønsker å oppnå når jeg i arbeidets medfør på vegne av mine deltagere, ønsker å oppnå gode samarbeidsrelasjoner. Kjernen i alle relasjoner som betegnes som gode, er grunnleggende tillitt. Tillit er i følge Løgstrup (2010) noe som er grunnleggende hos oss mennesker og vi tar den for gitt inntil vi opplever at den brytes. Det er mistilliten som erfares. Derfor var jeg bevisst på når jeg skulle ut i feltet, at tillitt er noe jeg hele tiden må jobbe med og vedlikeholde. Å studere i eget felt mener jeg ga meg trygghet. Dette har påvirket min relasjon til de informantene jeg intervjuet. En annen utfordring knyttet til å kjenne til det feltet man skal ut å studere, kan i følge Thagaard (2003) være når informantene assosierer forskeren med en bestemt type kategori, som for eksempel den yrkesrollen jeg også har

med meg. Jeg opplevde til tider i intervjuene at dette kom til uttrykk når informantene kom med ulike eksempler for at jeg skulle forstå. Jeg opplevde at informantene noen ganger refererte til eksempler på en måte, som om jeg var en av dem. Fordelen er at vi fikk mulighet å utveksle felles erfaringer knyttet til rollen som jeg ellers har i embetets medfør og at det ga meg ekstra innsikt. Ulempen er at jeg kanskje ikke fikk stilt nok kritiske spørsmål til mine informanter. Kanskje jeg ”blandet” rollen som forsker med rollen jeg innehar i jobbsammenheng når det ble situasjoner der informanten strevde med å gjøre seg forstått.

Likevel når jeg ser tilbake på intervjuprosessen, er min opplevelse at jeg prøvde å innta en tilbakelent, lyttende og bekreftende forskerrolle. Å utvikle en kritisk sans knyttet til rollen som forsker, er ikke noe som man er født med, men noe man erfarer i praksis (Bourdieu og Wacquant 1995). Vi er alle en del av en sosial verden som vi kjenner oss igjen i og tar for gitt. Vi må bryte radikalt med det vi tar for gitt og konstruere våre egne objekt underveis i forskningen hevder Bourdieu. Utfordringen min har vært å holde på rollen som forsker i alle deler av forskningsprosessen.

Det bringer meg inn på neste del om etikk og ulike dilemmaer som kan oppstå i forskningsprosessen.

#### **4.6 Etikk og forskning**

Etikk i forskning er viktig på flere områder gjennom hele forskningsprosessen.

Ivaretagelse av informantens rett til personvern og at man ivaretar deres verdighet både før, under og etter intervjuene er et vesentlig prinsipp i forskningsetiske retningslinjer.

Etikk søkes å gjennomsyre hele forskningsprosessen. Innenfor forskning skal det tas hensyn til de etiske retningslinjene (NESH 2010). Her fremheves viktigheten av å arbeide ut fra en grunnleggende respekt for menneskeverdet spesielt knyttet til prinsippet omkring anonymisering av deres bidrag. Prinsippet om informert samtykke er også viktig. Retningslinjene er ment å skulle hjelpe forskeren til å forholde seg til en normativ og moralsk kontekst i refleksjonen rundt egen forskning (NESH 2010).

Forskerens evne til å erverve seg etisk forskerferd og hvordan han eller hun forholder seg til helheten i forskningsprosessen, er avgjørende for å få et troverdig resultat.

Samfunnsforskning skal tjene ulike interesser og samtidig ivareta prinsippet om grunnleggende respekt for menneskeverdet. Ulike interesser eller prinsipper kan noen ganger komme i konflikt med hverandre, som kravet til respekten for enkeltindividet og

objektivitet i forskningen. Det er forskerens ansvar å balansere ulike etiske dilemmaer som kan oppstå underveis i forskningen (NESH 2010).

Jeg opplever flere etiske dilemma under min forskning. Et etisk dilemma jeg vil trekke frem, er relasjonens betydning, og hvordan den endrer seg underveis i forskningsprosessen. Den relasjon som jeg knyttet overfor mine informanter før og i intervjusituasjon, endret seg da jeg fortsatte forskningsprosessen etter intervjuedelen. Jeg ønsker å fremstå som troverdig som forsker og få frem mitt resultat, samtidig som det er viktig at jeg ivaretar informantens verdighet med respekt. Dette dilemmaet har fulgt meg hele prosessen, og er en dobbelthet som jeg må forholde meg til også etter at oppgaven er ferdig. Det betyr at jeg i tillegg til å ta i betraktning det som mine informanter har delt med meg i intervjusituasjon, må løfte blikket for å kunne studere deres uttalelser og måten å forstå verden på, også i lys av flere og andre perspektiv (Thagaard 2003).

En måte jeg har prøvd å møte dette dilemmaet på, har vært å holde et klart skille mellom informantens uttalelser (gjengitt i direkte sitat) og mine egne refleksjoner og fortolkninger. Ved å opprettholde et slikt skille gir jeg leseren mulighet til se forskjell på mine fortolkninger og informantens uttalelser i analysedelen. Et vesentlig poeng hos Thagaard (2003) er hvordan forskeren forholder seg til informantens rett til beskyttelse av uheldige konsekvenser ved å delta i studiet. Det er forskerens oppgave å forholde seg "nøytral" til de tolkninger som gjøres. Å vise teoretisk bredde er en måte å møte dilemmaene som oppstår i analysedelen. Den viktigste faktoren for å ivareta en etisk forsvarlig forskningspraksis er i følge Thagaard (2003) i hvilken grad forskeren selv håndterer og balanserer de ulike dilemmaer og utfordringer som ligger i en forskningsprosess. Det finnes ingen klare svar på hvordan utøve en god forskningspraksis, men vi har mange prinsipper og retningslinjer for dette. Likevel er det forskeren selv som tar valg og må stilles til ansvar gjennom hele prosessen. Fra en idé blir til, og til sluttresultatet foreligger.

#### **4.7 Analyseprosess**

Da jeg var ferdig med intervjuene og skulle sortere det transkriberte materialet begynte prosessen med hvilke analyseredskap jeg skulle anvende. Det ble en strukturert form der jeg listet opp det viktigste som ble sagt i intervjuene i 3 ulike, 4 felts matrise tabeller. En tabell for tilrettelegging, en for rekruttering og den siste tabellen kalte jeg samarbeid. I

kolonne 1 satte jeg inn det som informantene faktisk hadde sagt. Jeg kopierte det som ble ansett som viktig data fra det transkriberte intervjumaterialet og over til det aktuelle stedet i matrisen. I den neste kolonnen (2) skrev jeg inn hva jeg mente dette kunne handle om. I kolonne 3 prøvde jeg å lage meg undertema, mens i den 4. og siste kolonnen ble klassifisert til hovedtema, altså overskrifter til en mengde utsagn som gikk igjen.

Da jeg hadde bearbeidet materialet på denne måten over en lengre periode hadde jeg behov for å ta en pause. Jeg begynte med å lese litteratur som kunne være relevant. Likevel lå materialet og kvernet i flere måneder før jeg tok tak i det på nytt. Jeg fortsatte kodingen av materialet med fargekoder, samt at jeg endret litt på overskriftene. Etterpå klippet jeg inn alle sitater som jeg ønsket å ha med. Jeg skrev ca. 15 sider med ren empiri i form av utsagn fra informantene. Da jeg leste gjennom dette materialet, så jeg at jeg kunne komprimere enda mer. Jeg gikk på nytt i gang med å fargekode og flytte tekst, som jeg tenkte ville passe bedre under andre tema. Jeg måtte lage meg enda flere overskrifter. Da jeg satt igjen med ca 14 sider hadde jeg fått noen tema jeg var fornøyd med, og jeg startet å skrive på analysedelen. Etter hvert ble temaene ytterligere komprimert og denne prosessen har vedvart helt til sluttresultatet var ferdig. I analysedelen har jeg gjort rede for empiri ved å vise til utsagn som passet til utvalgte tema. Jeg har også drøftet underveis i analysen. Utvelgelse av litteratur til oppgaven har vært en prosess. Teori ble i hovedsak valgt ut etter at intervjuene var ferdige og da analysedelen var i gang. Jeg har periodevis lest litteratur og andre perioder bare drevet med analysearbeid. Denne prosessen har gått litt om hverandre, men hovedsakelig startet jeg med analysedelen før jeg valgte ut teori. Prosessen kan sammenlignes med fortolkningsprosessen som en finner igjen i den hermeneutiske sirkel (Gilje og Grimen 1993).

*”Fortolkninger blir alltid begrunnet ved å vise til andre fortolkninger, og det er ikke noe vei ut av denne sirkelen” (Gilje og Grimen 1993:154).*

Jeg hadde på forhånd tenkt å gjøre meg helt ferdig med analysedelen før jeg valgte ut teori, men på et tidspunkt underveis i analysedelen, måtte jeg søke til litteraturen for å klare å fullføre analysen. Det eneste bevisste teoretiske retningen jeg hadde da jeg startet med mitt forskningsprosjekt, var fenomenologisk rettet metodevalg og etter hvert en hermeneutisk fortolkning. Litteraturen som jeg valgte til analysedelen har jeg funnet

etter litteratursøk på nett, bibliotek, tips fra veileder og diskusjoner med andre forskere, kollegaer, samt tidligere kjent litteratur. Nærmere redegjørelse for teori finnes i teorikapittelet.

## **5.0 Analyse - fra ide til produkt**

Utgangspunktet for denne oppgaven er som kjent å få kunnskap rundt temaet arbeidsgivere og deres erfaringer knyttet til inkluderingsarbeid av personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Denne målgruppen er nærmere definert innenfor delmål 2 b i IA – avtalen og avgrenses i denne avhandlingen til å gjelde personer som kvalifiserer for enten Vilje – Viser – Vei- tiltak eller Kvalifiseringsprogrammet. Tre forskningsspørsmål er sentrale for å få svar på avhandlingens hovedtema:

- Hvilke virkemidler tar bedriftene i bruk når de tar imot potensielle arbeidstakere til arbeidsutprøving?
- Hva kan arbeidsutprøving av potensielle arbeidstakere resultere i?
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom bedriftene, NAV og andre samarbeidspartner?

I denne delen presenteres ulike funn som er relevant for å få kunnskap omkring inkluderingsarbeidet som finner sted i de bedriftene som har vært gjenstand for denne undersøkelsen. Det metodiske utgangspunktet for denne oppgaven er fenomenologi og hermeneutikk. Forskningsspørsmål 1 og 2 omhandler arbeidsutprøving i bedriftene og hvilke resultat dette kan gi. Siste del omhandler samarbeid og organisering med det øvrige tjenesteapparat i velferdssystemet. Nedenfor presenteres først en oppsummering av hovedfunnene.

### **5.1 Empiriske funn – hovedlinjene**

Det var i utgangspunktet velvilje fra alle bedriftene til å ta imot arbeidstakere med ulike funksjonsnedsettelse til arbeidsutprøving ved deres bedrifter. Arbeidsgiverne hadde også klare meninger om hva de kunne bidra med. Flere trakk frem medvirkning til egen arbeidsutprøvningsprosess som viktigste element for å lykkes med arbeidsutprøvingen. Bedrift 3, 4 og 9 utpekte seg i måten de refererte til bruk av dialog som verktøy i arbeidsinkluderingen. Bedriftene 1, 5 og 8 fokuserte på at det å stille ulike krav til arbeidstakeren er viktig i en arbeidsutprøving. Andre bedrifter nr. 2, 6, 7 og 9, hadde fokus på at arbeidsutprøving i bedrift og faktorer for å lykkes, knyttes til hvilken kvalitet en oppnår i samarbeidet til tjenesteytere i velferdssystemet. En privat IA-bedrift trakk spesielt frem viktigheten av å ha gode kartleggingsrutiner på plass, og at det er velferdssystemet som har hovedansvaret både for rekruttering og oppfølging av

arbeidstaker og bedrift. Dette ble sett på som viktig for å oppnå seriøse konklusjoner i en arbeidsutprøvningsprosess knyttet til ansettelse. Spesielt arbeidsgiverne i de private bedriftene uttrykte i mer eller mindre grad forvirring knyttet til hvilket ansvar en har i forhold til personer som er utplassert i deres bedrift. Dette kom til uttrykk ved at de ikke visste hvilken rolle tjenesteyterne i velferdssystemet som de samarbeidet med innehar, og hvilket ansvar de selv har. Manglende kunnskap rundt personer med funksjonsnedsettelse kom også til uttrykk gjennom ulike holdninger i flere av intervjuene. Fem bedrifter, fire offentlige IA – bedrifter, og en liten privatbedrift, utmerket seg i måten de inkluderte den enkelte deltager knyttet til dennes arbeidsutprøvningsprosess i bedriften. Dette var godt implementert i ledelse og bedrift. Det var ikke mange bedrifter som hadde tydelige forankrede verdier, knyttet til generelle tilgjengelige krav i bedriften. Bortsett fra to bedrifter var generell utforming av det fysiske miljø, som eksempel fremkommelighet for rullestolbrukere, fraværende.

Det var også forskjell i språket på de private og offentlige bedriftene, ved at de private var mer dirkede i sin tale og snakket ”rett fra leveren”. De hadde et mer ”hverdagslig språk” enn de offentlige bedriftene, som opplevdes å ha et mer gjennomtenkt og akademisk språk. De to første bedriftene jeg intervjuet - begge private IA – bedrifter, uttrykte frustrasjon over at de har merket seg en nedgang i henvendelser fra samarbeidspartnerne knyttet til spørsmål om utprøving av personer i deres bedrift. Bedrift 1, 2 og 4 som er IA – bedrifter, ønsket seg helt klart et enda større engasjement rundt henvendelser fra samarbeidspartnere og forespørsel om utplassering. Bedrift 3 sa de var veldig fornøyd med dagens samarbeidskultur. Bedriftene 3 og 4 som er offentlige bedrifter poengterte at initiativet til samarbeid like godt kunne komme fra deres egen bedrift. Bedrift 2 som er en privateid bedrift med IA- avtale, ga direkte uttrykk for bekymring for at kontakten med NAV og forespørsel knyttet til utprøving i bedrift har opphørt. De fleste andre bedriftene jeg intervjuet, (utenom off. bedrift 3 og 4), mente at initiativet bør komme fra andre enn dem selv knyttet til utplassering i bedrift. De største offentlige IA – bedriftene har lang erfaring knyttet til å ta i mot personer med behov for arbeidstrening. De hadde gode og etablerte rutiner knyttet til samarbeid med ulike samarbeidspartnere. De fleste som ble intervjuet fortalte at samarbeid med NAV og andre samarbeidspartnere, opplevdes som person - og kjemiavhengig. Alle bedriftene svarte at de først og fremst må ha en ledig post før ansettelse i det hele tatt kunne



vurderes. En privat IA- bedrift sa at de strekker seg langt for å få til fast ansettelse når personen viser at han eller hun er flink. De offentlige bedriftene sa at krav til utdanning er nødvendig å ta hensyn til i ansettelsesprosesser.

Alle arbeidsgiverne trakk frem erfaring og personlig egnethet som viktige faktor når de vurderte å ansette. Tre arbeidsgivere nevnte at personer med mentale funksjonsnedsettelse var vanskelig å tilrettelegge for, og begrunnet det opp mot sikkerhetsregler i bedriften som for eksempel arbeid og sikring ute i veibane, samt farlige maskiner. Det var også andre eksempler som arbeidsgiverne trakk frem som en barriere for ansettelse. En arbeidsgiver (8) i offentlig sektor sa at det måtte være et minstekrav til bevegelighet knyttet til å jobbe i barnehage. En privat bedrift sa at de kunne tilrettelegge for lettere psykiske plager, men at det var vanskelig å tilrettelegge for fysiske funksjonsnedsettelse. De fleste bedriftene trakk frem ulike positive faktorer ved å tilby arbeidsutprøving i sin bedrift. De positive faktorene for den enkelte som er utplassert knyttes til at de gis en mulighet i arbeidslivet. De positive faktorene for bedriftene var knyttet opp mot argumenter som det å få tilgang på arbeidskraft, det å ta et sosialt ansvar og at det påvirker arbeidsmiljøet positivt, når de ansatte ble involvert i arbeidsutprøvningsprosess. Positive og negative holdninger kom til uttrykk i de fleste bedriftene. Negative holdninger var knyttet til at noen var mer opptatt av diagnose enn personen, og ikke hva de faktisk fikk til. En privat bedrift var helt klar på at de er fornøyd med den hjelpen de får gjennom arbeidsutprøving, men at fast ansettelse nesten var umulig.

Et vesentlig skille i datamaterialet er hvordan bedriftene er organisert. Privat sektor skiller seg fra offentlig sektor på mange områder. Skillet er knyttet til resultat og hvilke bedrifter som faktisk ansetter arbeidssøkere med nedsatt funksjonsnedsettelse. Måten de snakket på, holdninger som ble uttrykt, samt samarbeid og organisering internt i bedriften og eksternt til sine omgivelser, er faktorer som er med på å forklare et sammensatt bilde. Skillet mellom offentlige og private bedrifter, som denne forskningen kan vise til, er et vesentlig funn i denne avhandlingen. Det er også mindre forskjeller mellom de private bedriftene seg i mellom, og mellom de offentlige bedriftene seg i mellom. De fleste IA- bedrifter er relativt store organisasjoner. De to private bedriftene uten IA- avtale er også svært forskjellig knyttet til både holdninger og til hvilke resultater de kunne vise til. Videre kan undersøkelsen deles inn etter hvordan de

offentlige bedriftene selv opplever at de lykkes med sitt inkluderings arbeid knyttet til personer som omhandler delmål 2b i IA- avtalen, kontra de private bedrifter som uttrykker frustrasjon eller andre negative aspekter knyttet til å integrere personer med nedsatt funksjonsevne. Hva er så faktorer som påvirker denne hovedtendensen? For å svare på det skal jeg nå gå i gang med å analysere funnene nærmere knyttet til de ulike under kategoriene jeg har valgt å systematisere forskningen min rundt.

## **5.2 Tilrettelegging**

Forsknings spørsmål: Hvilke virkemidler tar bedriftene i bruk når de tar imot arbeidstakere til arbeidsutprøving?

I denne delen vil de viktigste aspektene knyttet til empiri bli presentert. Erfaringene som arbeidsgiverne snakket om knyttet til inkluderende arbeidsliv og den målgruppen som denne avhandlingen retter seg mot, er mange. Arbeidsgiverne byr på mange ulike og like erfaringer. Noen understreker at medvirkning i egen arbeidsutprøving prosess er viktig for å lykkes med inkluderingsarbeidet. Andre legger mer vekt på at forventninger, opplæring og de krav som stilles, er viktig for å kunne gi personer i arbeidsutprøving et godt tilbud. Flere trekker også frem betydningen av et godt samarbeid med ulike tjenesteytere i velferdssystemet, og som er viktig for å lykkes med sitt inkluderingsarbeid.

### **5.2.1 Generell tilrettelegging**

En bedrift utmerket seg i måten de fremhevet verdier som knytter seg opp mot universell utforming av det fysiske miljø. Det at alle skal kunne komme seg rundt om i bygget, var for denne bedriften et spørsmål som handlet om å skape fysiske rammer som gjør at alle kommer seg frem.

*"...det huset her er bygget for rullestol da.. det er tilpasset for det, ja!"* (Offentlig IA-bedrift 8)

De fleste arbeidsgiverne hadde i mer eller mindre grad mulighet å tilrettelegge for personer med fysiske funksjonsnedsettelse, men det var de færreste som hadde utformet det fysiske miljøet med hensyn til universell tilgjengelighet. To bedrifter, begge offentlig, sa at det fysiske miljøet var utformet slik at det er tilgjengelig for alle. Flere uttrykte at bedriften var utformet med universelle løsninger knyttet til utforming av

det fysiske miljøet. Individuelle løsninger hos flere bedrifter var utformet til å gjelde alle.

*”Vi har gjort en beslutning om at alle bord som kjøpes inn uansett om noen gir utrykk for et behov eller ikke, så er det heve/senke bord... det samme med stoler..”*(Offentlig IA- bedrift 3)

Det kom også frem i flere av intervjuene at det likevel kan være vanskeligere å tilby arbeidsutprøving til arbeidstakere, der funksjonsnedsettelsene til den enkelte er i en slik grad at det går ut over driften og arbeidets art.

*”Men ellers så er det jo ganske vanskelig i en barnehage du må jo ha noe bevegelse, og noe.. for det er små unger, du må ta de du må kunne springe etter, eller du må.. så det har jo noen begrensinger..”* (Offentlig IA – bedrift 8)

Dette sitatet refererer til en bedrift som har gode universelle løsninger på arbeidsplassen, men som likevel ser noen begrensinger knyttet til å tilby arbeidspraksis. Det ble begrunnet med arbeidets art og krav til bevegelse når man jobber i en barnehage. En slik holdning viser at arbeidsgivere ser begrensninger knyttet til arbeidet som skal utføres av enkelte personer med visse typer funksjonsnedsettelse. Ulike strategier for å minske slike barrierer i arbeidslivet er utformet i flere offentlige dokument. I denne bedriften hadde det vært hensiktsmessig og gjort en nærmere kartlegging for å se på muligheter fremfor begrensninger. Bevegelseutfordringer knyttet til å springe etter et barn kan løses på flere måter. Tilskudd til bedriften gjennom offentlige midler kan tilrettelegge for bedre organisering i bedriften rundt personalressurser, og hvilke oppgaver en fordeler på de ansatte. Inkluderende arbeidsliv som overordnet mål er å minske barrierer i arbeidslivet ved å fokusere på å kvalifisere arbeidsgivere til å bli bedre i stand til å tilrettelegge for personer med ulike funksjonsnedsettelse (Vedlegg til Prop. 1 S (2012- 2013)).

### **5.3 Arbeidsgivere og holdninger**

I likhet med resten av befolkningen uttrykker arbeidsgiverne også negative holdninger til personer med funksjonsnedsettelse. Det er lagt ned mye arbeid i forebyggende holdningsarbeid for å bryte ned barrierer som hindrer personer med nedsatt

funksjonsnedsettelse i å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Arbeidslivet er en viktig arena for identitetsutvikling og sosialisering. Det er derfor viktig å fortsette arbeidet rundt inkluderende arbeidsliv, for de som ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet (Sandvin 2008). For å kunne jobbe med holdningsarbeid må en vite noe om hvilke holdninger, som verserer ute i arbeidslivet.

*”Ja.. det altså det har jo ikke noe å si egentlig, vi sett jo pris på den hjelpa vi får, men de er jo ikke.. de er jo bare oppå resten..”* (Privat bedrift 7)

Dette utsagnet kan si noe om arbeidsgivers holdninger knyttet til å ha personer med funksjonsnedsettelse på arbeidsutprøving i sin bedrift. Arbeidsgiveren er fornøyd med den hjelpen de får, men det virker ikke som arbeidsutprøvingen fører til noe mer utover at de får litt ekstra hjelp i butikken. Hvis en person bare blir gående ”oppå” resten av sine arbeidskollegaer, vil vedkommende føle seg som en inkludert medarbeider? Hvordan blir så resultatet av en slik arbeidsutprøving? Denne arbeidsgiveren uttrykte også at det ikke var noen som var blitt ansatt i bedriften etter arbeidspraksis, i de årene han hadde vært leder. Det virket som dette var en midlertidig treningsarena uten mulighet for ansettelse. Inntrykket etter intervju med denne arbeidsgiveren er at bedriften ser på denne type arbeidskraft i et bytteperspektiv. Det kan tenkes at denne bedriften stiller til rådighet arbeidstreningsplasser mot at de mottar gratis arbeidskraft (Moe 1995). Videre kom det frem at det var lite samarbeid med andre tjenesteytere i velferdssystemet som også jobber rundt personer som er ute i arbeidspraksis i denne bedriften. Widding (2009) refererer til at småbedriftene ikke benytter seg av støttetiltak og ordninger i like stor grad som store bedrifter. Det begrunnes i mangel på kunnskap om hva som faktisk finnes av ulike tiltak. Kunnskapsmangel hos arbeidsgivere er som nevnt barrierer for karriere hos personer med funksjonsnedsettelse. Her kunne en fra tjenesteyternes side fulgt bedre opp og gjort bedre kartlegginger, gitt veiledning og informasjon rundt de muligheter som ligger i å få til et bedre inkluderende arbeidsliv i bedriften.

### **5.3.1 Holdninger og psykiske lidelser**

Å se diagnose før mennesket er ofte et problem som knytter seg til barriere for karriere. En diagnose i seg selv kan ikke gi svar på hvordan en person fungerer i arbeidslivet. Det er derfor viktig at personer med ulike funksjonsnedsettelse får prøvd ut sin arbeidsevne slik at en kan være mer sikker på hvilke type arbeid en kan være kvalifisert til. Det er

derfor viktig at arbeidsgivere stiller seg åpen til å prøve ut personer som ønsker avklaring av sin arbeidsevne. Hvis ikke arbeidsgiver får god nok informasjon rundt en aktuell arbeidstakers funksjonsnivå og diagnose, kan det lett ende med at arbeidsgivere ikke tar sjansen på å tilby arbeidsutprøving.

*”Det er klart hvis den mentale siden er såpass svak at det er en fare for å sende han ut i trafikken, så er vi på feil plass og såpass ærlige må vi også være (Offentlig IA- bedrift 6).*

Dette sitatet uttrykker negative holdninger i form av å skjære alle under en kam der en ser diagnose før funksjon hos den enkelte arbeidstaker. Her begrunnes sikkerhetskrav i arbeidsøyemed som viktig for ikke å tilby arbeidspraksis til personer med nedsatte kognitive ferdigheter. En måte å løse en slik situasjon kan være å ta en gjennomgang med arbeidsgiver om fakta og informasjon rundt en aktuell person, og hva i så fall denne funksjonsnedsettelsen får og si for arbeidsutførelsen. Det kan også være lurt å tilby lønnstilskudd for å sikre at bedriften ikke taper på å ta i mot vedkommende hvis det må brukes ekstra ressurser. Et viktig mål i IA- avtalen og andre tiltak som Vilje – Viser – Vei, er å bistå til holdningsendring hos arbeidsgiver med skeptiske holdninger. Gjennom å påvirke til mer positiv holdning hos arbeidsgivere, kan flere arbeidstakere med ulike psykiske lidelser få muligheter til å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Hvordan dette holdningsarbeidet gjøres i praksis er først og fremst avhengig av ulike bedrifters behov. Det er derfor nødvendig å kartlegge bedriftens eventuelle behov før en vurderer hvilke tiltak som bør settes inn.

I følge Schafft (2009) har mennesker med psykiske lidelser lav yrkesdeltagelse. Personer med psykiske lidelser er overrepresentert i gruppen som uføretrygdes i ung alder. Tendensen er også den samme i de andre skandinaviske landene (Schafft 2009). Kritiske holdninger knyttet til å generalisere rundt personer med psykiske lidelser, kom til uttrykk hos flere informanter. Flere argumenterte for ikke å prøve ut personer med psykiske lidelser til enkelte arbeidsoppgaver, og det ble begrunnet opp mot krav til sikkerhet. Likevel var det flere som uttrykte forståelse og medmenneskelighet når vi snakket om konkrete personer de hadde hatt inne hos seg til arbeidsutprøving. Det viser at arbeidsgiverne som ble intervjuet har en bedre forståelse for den enkelte de har en relasjon til, og til konkrete situasjoner og arbeidsutprøving. Et annet poeng i denne

sammenheng er hva arbeidsgiver trekker frem som deres ansvar i en arbeidsutprøvningsprosess og hva de mener er tjenesteyternes ansvar. Noen bedrifter kunne ikke tilrettelegge for fysiske funksjonsnedsettelse, men kunne være behjelpelig med oppfølging som går på å gi støtte og trygghet for personer med lettere psykiske lidelser. For andre igjen var tilrettelegging i forhold til psykiske og mentale funksjonsnedsettelse vanskelig.

*”Ja i dette tilfellet så er jo både (navn på en psykiatrisk institusjon) og psykolog på banen og det vi gjør er at ei av våre avdelingsledere, drikker kaffe og tar en matbit i lag med ho en gang i uka. Så nå er ho på tur tilbake og vi vil gjerne ha ho tilbake på jobb.. ja det er bra at vedkommende har profesjonelle i ryggen, Ja, altså det er ei rein tilrettelegging for å ta vare på henne. Det går også på at hun er en veldig en likende person i tillegg...”* (Privat IA- bedrift 1)

Dette sitatet viser at arbeidsgivere gjerne finner individuelle løsninger for personer med psykiske problemer som allerede er i arbeidspraksis og blir syke. Flere av informantene fortalte at de følte seg usikker på egen kunnskap rundt dette temaet. De ga samtidig uttrykk for at det gikk greit å ta i mot arbeidstakere med lettere psykiske lidelser. Bedriften viser at de gir støtte i form av å ta en kaffekopp/matbit med jenta som ble syk. Jenta ble langvarig borte fra arbeidsplassen på grunn av selvmordsforsøk. Arbeidsgiveren føler seg komfortabel med å gi denne type oppfølging. Denne sosiale støtten som gis er bistand som kanskje forbindes med vanlig vennsksapsrelasjoner, der man stiller opp for hverandre når en trenger ekstra støtte i situasjoner som krever det (Goffman 1992). Arbeidsgiveren tradisjonelle habitus forbindes vanligvis ikke med denne type hjelpe- eller vennsksapsrelasjon.

I vårt samfunn har vi delt opp og organisert hjelp og omsorg innen helsevesenet. Det profesjonelle hjelpeapparatet som denne jenta har i ryggen, representerer en trygghet knyttet til individuell oppfølging av personer med psykiske problemer i arbeidspraksis. Ut fra perspektivet rundt hverdagssituasjoner og arbeidsgivers tradisjonelle rolle kan man trekke vekslere på Goffmans teori knyttet til metaforen rundt teateret og scenen. Sitatet til arbeidsgiver overfor kan forstås som et forsøk fra deres side å hjelpe personen som er falt ut av arbeidsutprøving til gradvis å komme tilbake til bedriften uten ”å tape” for mye ansikt. Arbeidsplassen kan i denne sammenheng ses på som en arena med ulike verdier og roller som inntas, og som regulerer atferden til aktørene (Goffman 1992).

Bedriftskulturen på denne arbeidsplassen skaper tydeligvis problemer for jenta ved at hun ikke klarer å gjennomføre det ”spillet” som forventes av henne og de andre på denne scenen. Imidlertid fanger ledelsen ved denne arbeidsplassen opp disse signalene, og setter inn tiltak slik at denne jenta får hjelp til å inntrykkmestre rollen som kollega når hun er innom for å treffe de andre (Goffman 1992). Deres bidrag overfor jenta er å gjøre overgangen for vedkommende lettere når hun kommer tilbake etter endt behandling. Bistanden som arbeidsgiver gir er avgrenset til å holde jevnlig kontakt ved at en av medarbeiderne er frikjøpt til å bruke arbeidstiden til å oppsøke vedkommende slik at det blir tryggere å møte de andre. Å kunne forholde seg til en kontaktperson fra bedriften som har ekstra oppfølgingsansvar, kan være med på å forebygge at jenta faller helt ut av arbeidslivet.

Det refereres til at arbeidstakeren blir hentet slik at hun kan være med på det sosiale i bedriften, selv om hun er sykemeldt og innlagt ved en psykiatrisk post. Hun får være med på det sosiale ved at de drikker kaffe og spiser lunsj sammen. Til å begynne med møtes bare den sykemeldte arbeidstakeren og kontaktpersonen. Etter hvert blir overgangen lettere, og hun tør å trå inn i den settingen der de andre kollegaene er. Hun får mulighet å holde kontakt med resten av sitt arbeidsmiljø ved at hun gradvis ved hjelp av sin kontaktperson, får bistand til å ta sine steg tilbake til arbeidsplassen. Det kan gjøre overgangen lettere når hun kommer tilbake. Denne formen for oppfølging utfordrer arbeidsgivers tradisjonelle rolle. Det legger også beslag på ressurser ved at kontaktpersonen er fristilt til å bruke tid på vedkommende og hennes prosess, for å klare å komme tilbake.

#### **5.4 Brukermedvirkning.**

Brukermedvirkning er et viktig tema innenfor inkluderingsarbeidet og intensjonen med IA- avtalen (intensjonsavtalen 2009 – 2013). Det var flere som sa at det å involvere den enkelte i sin arbeidsutprøvningsprosess er viktig for å oppnå gode resultater. I følge Hernes (2010) er medbestemmelse retten til å få uttale seg i sin egen sak viktige verdier når det gjelder demokratiske prinsipper som frihet, rettferdighet og likhet.

*”Det er jo ikke bestandig helt enkelt! Eh det er.. det betinger jo at der er god dialog! Eh ikke nødvendigvis at man har fullstendig innsikt i medisinske journaler, det er ikke det det er snakk om, men det er snakk om... Det som vi kan gjøre er jo i et sånn IA øyemed”*  
(Offentlig IA- bedrift 3)

Dette sitatet er hentet fra en sammenheng der arbeidsgiver svarer på faktorer som de synes er viktig med hensyn til oppfølging av arbeidstakere i arbeidsutprøving. Dialog mellom den enkelte på arbeidsutprøving og arbeidsgiver, trekkes frem som viktigste verktøy for å få til en god prosess. Dialogen med arbeidsgiver i denne bedriften handler om brukermedvirkning og representerer et syn som er gjeldene for over halvparten av informantene. Det var flere av de offentlige bedriftene som representerte et slikt syn. Utfordringer som trekkes frem i sitatet overfor, er dialog med arbeidstakeren og balansegangen knyttet til det å vite litt om hva arbeidstakeren sliter med. Da får man ei adekvat tilrettelegging, samtidig som vedkommende ikke trenger å brette ut hele livet sitt til sin arbeidsgiver. Å finne en god balansegang mellom det å gi arbeidsoppgaver som ikke bryter arbeidstaker mer ned, samtidig som vedkommende får noe å strekke seg etter, trekkes frem som viktig å håndtere. Dialogen trekkes frem som virkemiddel for å møte de ulike utfordringene som kan oppstå i en arbeidsutprøvingsprosess. Samarbeid med arbeidstakeren trekkes frem som viktig, for å lykkes.

En liten privat småbedrift (9) utmerket seg i måten de snakket om å involvere den enkelte i sin prosess. Denne arbeidsgiveren refererte til tette bånd og relasjoner mellom de få ansatte i bedriften. Det kan tenkes at den uformelle bedriftskulturen kan forklare deres holdning til å involvere den enkelte. Dette kan ses ut fra Goffmans (1992) teori rundt sosiale integrasjon som skjer mellom mennesker i en kontekst. De rollene som spilles er uttrykk for et sett av ulike forventninger. Gjennom ”manuset” som utleveres, som tilsvarende den aktuelle situasjonen, øves og spilles de ulike rollene som er tenkt å passe inn i det konkrete teaterstykke. Samtidig som den enkelte selv blir involvert, så er også de andre i bedriften i høyeste grad involvert i vedkommendes prosess. Vedkommende får trene på sin rolle som selvstendig arbeidstaker, hva det enn innebærer, og de andre kollegaene hjelper til under ”prøveforestillingen”. Det blir et felles prosjekt for å få vedkommende inn i en positiv prosess (Goffman 1992).

### **5.5 Forventninger til en arbeidstaker**

Andre bedrifter er mer opptatt av at å stille krav til arbeidstakere i arbeidsutprøving er viktig for å tilby gode avklaringer. Det var forskjellig hvilke innfallsvinkler arbeidsgiverne hadde til det å stille krav. Noen begrunnet krav opp mot en konkret arbeidspraksis og det som skal læres for at jobben kan gjøres. Andre begrunnet det med normer og regler som alle må innrette seg etter på en arbeidsplass. En slik tilnærming til



integrering av arbeidstakere i arbeidsutprøving, kan forbindes med tradisjonell makt, som Weber kalte for tradisjonell autoritet (Moe 1995). Slike relasjoner kjenner vi også igjen fra arbeidslivet og det tradisjonelle synet på arbeidsleder/arbeidstakers relasjon. Makt kan ikke i seg selv si noe om hvorfor arbeidsgiverne uttrykker holdninger som går på klare forventninger til arbeidstakere. De kan si noe om maktstrukturer som ligger integrert i vår kultur som påvirker holdningene våre, og som ofte er ubevisste (Bourdieu og Wacquant 1995). Å stille krav til hverandre på en arbeidsplass er også vanlig i det moderne arbeidslivet. Arbeidsgiver har en overordnet funksjon og det er hun eller han som skal ha oversikt over bedriftens gjøremål, samt delegere oppgaver. Å stille krav til medarbeidere kan også være et uttrykk for at en tar arbeidstakeren på alvor og tror på at den enkelte selv har ressurser til å utføre de arbeidsoppgaver en er satt til. Det er forskjell på å tvinge noen på en arbeidsplass til å gjøre noe en ikke vil, til det å være tydelig som arbeidsgiver knyttet til å kunne forvente noe av de ansatte på en arbeidsplass.

*”Vi forsøker å velge, altså vi jobber med personer med demens og det er ikke sagt at alle kan det. Vi velger jo ut ifra.., hvem de er og hvordan, hvordan kommuniserer du, hvordan ter du deg til mennesker.. vi prøver å intervjuer mye på det.. hva er miljøarbeid, sosiale ferdigheter, god folkeskikk! Det er faktisk ganske vesentlig, og ikke minst faglighet..eh. Det å vise initiativ, det å være pålitelig eh omgås de pasientene her på en god måte, være pålitelig og ikke ha fravær!»* (Offentlig IA- bedrift 5)

Det å stille samme krav til alle medarbeidere er på mange måter å inkludere den enkelte i den arbeidskontekst han eller hun skal inn i. En annen offentlig IA- bedrift begrunner det å stille krav ut fra en samhandlingstanke, samt det å skape gode relasjoner mellom mennesker:

*”Underveis i arbeidsutprøving eller trening så må jo selvfølgelig også vedkommende, må vise nysgjerrighet og interesse for faktisk å ville jobbe med det her, og ville lære.. så det er stor grad av egeninitiativ hos den det gjelder...”* (offentlig IA- bedrift 3)

Sitatet ovenfor viser at medvirkning også kan henge sammen med det å stille krav og ha klare forventninger til de som er i arbeidsutprøving.

*”.. ikke være der bare for og være der.. det går jo ikke.. de må jo ha en.. vise en genuin interesse for jobben..og for og forstå og lære seg mer.. Jeg forlanger ikke at de skal*

*være utlært.. når de kommer, men at det er dette de vil og gjør en innsats for og forstå..”(offentlig IA- bedrift 8)*

Dette sitatet kan gi et bilde på de fleste informantenes holdning og forventning til den enkelte i arbeidsutprøving. Det kommer klart fram i flere av intervjuene at en ikke bare skal være der, for å være der. Denne måten å tenke på svarer til en tradisjonell tankegang rundt skillet mellom privatliv og arbeidsliv. Når du er på jobb så arbeider man. ”Gjør noe, slik at djevelen alltid finner deg sysselsatt” stammer i følge Beck (2005) fra Hieronymus preken (Beck 2004:13). Dette er et uttrykk for det historiske synet på arbeidsleder/arbeidstakerforholdet, og som også påvirker våre holdninger i dagens arbeidsliv. Dette synet kan skape utfordringer i måten en fremover ønsker å bruke arbeidsmarkedet i mye større omfang nå enn før, som arena for opplæring og opptrening av arbeidstakere med sammensatte behov. Som tidligere nevnt er det arbeidsmarkedsbedriftene gjennom skjernet virksomhet, som har tatt seg av denne målgruppen (NOU 2012:6).

## **5.6 Arbeidsgivere og sosialt ansvar**

De fleste offentlige bedrifter (4 av 5) og en privat småbedrift snakket om det å ta et sosialt samfunnsansvar overfor personer som står utenfor arbeidslinja. Andreassen (2009) viser til tre modeller knyttet til hvilken agenda bedrifter kan ha for å ta et sosialt ansvar når de velger å gi tilbud om arbeidsutprøving i deres bedrift. Omsorgsmodellen retter seg til en asymmetrisk relasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, der arbeidsgiver på sin side plikter å vise omsorg for sine ansatte mot at de forplikter seg til å være lojal og bidra til at bedriften når sine mål. En rettighetsmodell retter seg mot medarbeidere som står i fare for utstøting av arbeidslivet. Gjennom partssamarbeid er det forhandlet frem universelle plikter og rettigheter i form av etablerte systemer som påvirker relasjonene mellom partene i arbeidslivet. Imagemodellen eller omdømmemodellen, refererer til en tanke der det sosiale ansvaret ligger i å skape et miljø der ledelse og medarbeidere har samme mål, som igjen er viktig for bedriftens interesser rundt produksjon. Et viktig bedriftsfokus kan være å skape tillit til sine kunder, som styrkes ved å skape et positivt bilde rundt virksomheten og at den tar sosialt ansvar (Andreassen 2009:95).

*”Jeg tenker jo at vi som IA- bedrift... vi har et sånt kalle det et sosialt ansvar.. og det å kunne ta imot folk med åpne øyne! Gi dem muligheten til den her arbeidstreningen uten*

*å tenke på om det her kommer til å bli langvaring eller ikke.. Og så at den enkelte får en sjanse og da er man jo avhengig av at bedrifter stiller seg åpne og tar innover seg den delen av avtalen.. Ja så det er sånn.. noen tanker rundt det da..”(Offentlig IA- bedrift 4).*

Sitatet ovenfor kan knyttes til alle de tre modellene som Andreassen (2009) refererer til. Samtidig som arbeidsgiver får mulighet å prøve ut en arbeidstaker, gir bedriften også mulighet til en arbeidstaker ved at han eller hun får et fortrinn inn i bedriften utenom vanlig søknadsprosedyrer til ledig stilling. Denne tankegangen kan vi finne i omsorgsmodellen, som vil være å ta et sosialt ansvar utover sine egne medarbeidere. Alle bedriftene med en IA- avtale er i et partsamarbeid, som er i tråd med tankegangen innen rettighetsmodellen. Omdømmet til bedrifter er en viktig kilde til tillit. Flere av de bedriftene jeg besøkte var opptatt av å ta et sosialt ansvar knyttet til å gi personer med funksjonsnedsettelse en mulighet for arbeidsutprøving i sin bedrift. Gjennom å ta et slikt ansvar styrkes også omdømmet til bedriftene. Stormberg er for eksempel en typisk norsk bedrift som har tatt et slikt bevisst ansvar gjennom å synliggjøre bedriftens verdier og holdninger til inkluderende arbeidsliv. Stormberg ble kåret til årets omdømmebedrift av sos barnebyer i 2012 ([www.sos-barnebyer.no/stott-oss/.../arets-omdommевinner-stormberg](http://www.sos-barnebyer.no/stott-oss/.../arets-omdommевinner-stormberg)) Dato 26.10.13.



## 6.0 Rekruttering

Forsknings spørsmål: Hva kan arbeidsutprøving av potensielle arbeidstakere resultere i?

I denne delen presenteres sentrale funn gjennom informantenes erfaringer med ulike resultater etter arbeidsutprøving i bedrift. Alle bedriftene sier at det først og fremst må være en ledig stilling i bedriften, når en beslutning om ansettelse skal tas.

*”Det er da det blir en ledig post.. Ja! Altså, vi lager ikke nye jobber.. nei! Så det er på en måte.. grunnen til at for eksempel ho ”Lise” fikk jobben var at det plutselig ble ledig en post og at det passer” (Privat IA - bedrift 1)*

I tillegg til at det må være en ledig post i bedriften, sier de fleste offentlige bedriftene at formell utdanning er den viktigste kvalifikasjonen når det søkes etter nye medarbeidere. Personlig egnethet, evne til å lære og å ta initiativ er også viktige faktorer som trekkes frem som avgjørende ved eventuelle ansettelse i alle bedriftene. I de offentlige bedriftene var kunnskaps - og utdanningsnivået både blant ledere og øvrige ansatte, noe høyere enn i de fleste private bedriftene. Det var også utdannede ledere i de private bedriftene, men det varierte i hvilken grad det ble stilt krav til utdanning til de øvrige ansatte. De private bedriftene har i større grad en de offentlige, mulighet å ansatte personer uten utdanning i sine bedrifter.

Denne undersøkelsen viser at det er store forskjeller mellom offentlige og de private bedriftene knyttet til faktorer som påvirker ansettelsesprosessen. Flere av informantene i offentlig sektor viser til at arbeidsvernregler i Arbeidsmiljøloven omkring allerede ansatte arbeidstakere i organisasjonen, er til hinder for å ansette nye personer med funksjonsnedsettelse når en stilling er ledig. Flere private bedrifter ønsket seg et større engasjement fra tjenesteyterne i velferdssystemet, rundt rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse. Andre bedrifter, spesielt i offentlig sektor, tok eget initiativ for å få tilgang på arbeidstakere med ulike funksjonsnedsettelse som kunne være aktuelle for deres bedrift. Nedenfor presenteres de mest fremtredende funnene.

### 6.1 Hva skal til for å bli ansatt

Informantene i denne undersøkelsen sier at ansettelse styres først og fremst av økonomiske interesser. Dette er ikke overraskende funn. Flere studier som er gjort tidligere viser samme tendens. Andreassen (2009) viser til at rekruttering er avhengig av arbeidsgivers holdninger og rammebetingelser. *”Følgelig vil arbeidsgivers vilje til å*

*sysselsette personer med funksjonsnedsettelse være avhengig av virksomhetens økonomiske situasjon” (Andreassen 2009:100).*

Grunnen til at så mange personer står utenfor arbeidslivet i dag, er mange og sammensatte. Skog Hansen (2009) refererer til at sysselsetningsandelen er under 50 % for personer med funksjonsnedsettelse i yrkesaktiv alder. Det har holdt seg stabilt selv om tiltak som IA- avtalen og andre politiske satsningsområder er innført (Skog Hansen 2009:133). Formell utdanning teller mest, som nevnt, når det ansettes i de offentlige bedriftene. De private bedriftene og et par offentlige bedrifter hadde stillinger der det ikke var krav til formell utdanning. I offentlig sektor var det små stillinger i helsevesenet, og en og annen assistentstilling innen oppvekst og kultur som det ikke stiltes like store krav til utdanning i. Det var relativt få stillinger som helgestillinger, vikariat og assistentstillinger. I privat sektor viser denne undersøkelsen at stillinger det rekrutteres til er innenfor service, byggteknisk, gjenvinning, kantine og renhold. Disse stillingene knyttet det mindre krav til utdanning, og det var i slike stillinger det var muligheter å skaffe seg fast jobb etter endt arbeidsutprøving.

*”Og jeg har hatt flere til intervju.. så er det jo slik at kompetanse og erfaring og slike ting er jo det som teller til syvende og sist, men vi er veldig interessert i å prøve å legge til rette for at vi skal få folk med funksjonshemninger!” (Offentlig IA- bedrift 3).*

Flere av informantene uttrykte gode holdninger til å ansette personer med funksjonsnedsettelse, men det stemmer ikke med de resultatene de viser til. Det kan tenkes at det positive synet knyttet til inkludering kommer i konflikt med visse bedriftshensyn, krav til økonomi, kompetanse osv. Arbeidsmiljøloven regulerer blant annet forhold som går på tilsetning og forhold som handler om diskriminering (Arbeidsmiljøloven 2013). I utgangspunktet er arbeidsmiljøloven et reguleringsstiltak og et viktig verktøy for å verne om ulike interesser. Arbeidsgiver skal forholde seg til reglene i arbeidsmiljøloven når de ansetter personer i ledige stillinger og må foreta grundige vurderinger. Arbeidsmiljøloven gir samtidig arbeidsgiver fleksibilitet til å kunne velge selv hva de måtte trenge etter behov og bedriftshensyn. For det første åpner arbeidsmiljøloven opp for å inkludere mennesker med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet gjennom ulike krav til å minske diskriminering ved ansettelse. På en annen side gir loven arbeidsgiver tilgang til å ansette etter bedriftshensyn. Et tredje hensyn i

arbeidsmiljøloven er fortrinnsrett til stillinger og vernet til de som allerede er ansatt (Arbeidsmiljøloven 2013).

*”Det er ikke ofte vi har ledige stillinger! Og det er så mange om benet så de som er sent utdannet, de er ikke de første som.. når ansienniteten gjelder.. Noen ganger så skulle man ha ønsket at man kunne velge enda mer i forhold til personlig egnethet.. de som er virkelig gode... der er det og fortrinn til stillinger ikke minst, der har du og en del som kommer inn når vi lyser ut stillinger så der det noen som ligger med et fortrinn”* (Offentlig IA- bedrift 5).

Dette sitatet viser til at arbeidsgiver ikke får gjennomslag for egen vurdering med hensyn til hvem de selv ønsker å ansette. Lovverket skal nedbygge barrierer for diskriminering og forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser. Et paradoks er at reguleringstiltak og lover som arbeidsmiljøloven, som i utgangspunktet er ment å sikre likhet og rettferdighet i vårt arbeidsliv, også fungerer som barriere for de med svakest tilknytning til arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven har en viktig posisjon i vårt samfunn. Når loven ivaretar interesser for noen målgrupper fører det til ekskludering av andre, oftest de som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet.

## **6.2 Bedriftenes ansettelsesrutiner og resultat**

I denne delen redegjøres det for noen tendenser som viser seg med hensyn til rekrutteringsrutiner i bedriftene. Arbeidsgiverne hadde ulike rutiner knyttet til rekruttering av arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Det varierte i hvilken grad rutinene i bedriftene var formelle og/eller uformelle. Det var også ulikheter rundt hvem som selv tok initiativ, eller forventet at tjenesteyterne i velferdssystemet skulle gjøre det.

*”Når søknadsfristen går ut og vi går gjennom søkermassen, så de som sier de har ei funksjonshemming eh uansett hva det måtte være, eller de som sier at de er innvandrere, og da snakker vi ikke nødvendigvis førstegangs generasjons innvandrere.. så e..så hvis de er kvalifisert for jobben så kaller vi dem inn!”* (Offentlig IA- bedrift 3)

Dette sitatet viser til at denne bedriften har fått på plass formelle rutiner knyttet til utlysning av ledige stillinger. Informanten fra denne bedriften kunne likevel ikke vise til konkrete ansettelser etter formelle utlysninger som oppfordrer personer med

funksjonsnedsettelse til å søke. Informanten kunne heller ikke vise til fast ansettelse etter endt arbeidsutprøving i bedriften.

*”Nå har vi nettopp sendt inn en forespørsel til NAV, og vi har sagt at vi godt kan tenke oss å få en til kandidat hvis NAV da har det.. Så vi venter ikke bare på initiativ fra NAV da vi.. vi er faktisk inne i en situasjon der vi kan.. at vi ønsker å rekruttere inn en person. Så ønsker vi å få inn noen personer som trenger arbeidstrening, men som også kanskje trenger å få en ny arbeidsgiver.. eh og det her er jo rekrutteringsmessig så er det jo en fin måte å prøve ut kandidater uten og måtte kjøre i gang en ordinær rekrutteringsprosess” (Off. IA- bedrift 4)*

Sitatet overfor viser til at bedriften tar eget initiativ til å rekruttere arbeidstakere som har en eller annen form for funksjonsnedsettelse, og at de ser muligheten ved å kjøre en alternativ rekrutteringsprosess. Det var omtrent like mange offentlige bedrifter som sa at de selv like godt tar initiativ. De private bedriftene viser til en tradisjon der de blir kontaktet av tjenesteytere i velferdssystemet med spørsmål om arbeidsutprøving i sin bedrift. Private, små bedrifter er i følge Widding (2009) preget av uformell styring og de rekrutterer på mer uformelle måter, via bekjentskap. Uformell rekruttering gjennom eget nettverk og bekjentskap, ble i større grad benyttet av de private bedriftene enn de offentlige bedriftene. De uformelle rekrutteringsrutinene berører nødvendigvis ikke den målgruppen som denne undersøkelsen er opptatt av.

*”Det går på bekjentskap! Så ho Lena avdelingsleder, ho var renholder hos oss først... og ble hentet opp.. Han som er leder på ei kantine, var ansatt på ei kantine og ble hentet opp (intern rekruttering i bedriften).. han som er leder på vaktmester ble ansatt... ble hentet opp.. mens ei ny ei på regnskap ho er dattera til ho som er regnskapsleder.. Men vi rekrutterer på en måte som helt som.. altså vi er ute etter typene! Ja! Så vi har vel enda ikke hentet inn.. jo vi har hentet inn en avdelingsleder på vaktmesteravdelingen, eksternt.. og han måtte vi be gå etter 8 mnd.. Det fungerte overhode ikke!” (Privat IA- bedrift 1)*

En stor privat bedrift viste til både formelle og uformelle rutiner rundt ansettelse. I tillegg til å rekruttere gjennom uformelle kanaler som bekjentskap, lyser de også ut stillinger når det skal ansettes ved behov. De offentlige bedriftene styres helt klart mer av rutiner som påvirkes av ulike formelle krav til ansettelse. De offentlige bedriftene har ingen konkrete tilfeller å vise til der personer som først har vært på arbeidsutprøving har



fått tilbud om fast ansettelse. Felles for de stillingene som gir mulighet til fast ansettelse i privat sektor, er som nevnt til stillinger som ikke knyttes krav til formell utdanning. Inntrykket er at de offentlige bedriftene er åpne for å ansette personer med funksjonsnedsettelse som de har på arbeidsutprøving, men at det til syvende og sist er formelle krav til utdanning og ansiennitet som gjør at ikke personer med funksjonsnedsettelse når opp i konkurransen når det skal ansettes. Et av de store utfordringer som det refereres til i jobbstrategi, er å stimulere til økt utdanning for personer med funksjonsnedsettelse. Andre arenaer som utdanningssystemet, er også viktig å rette oppmerksomheten mot for å redusere barrierer for karriere hos personer som møter stengte dører i arbeidslivet på grunn av lite eller ingen utdanning. Dette diskuteres nærmere i avslutningskapitlet.

Det var derimot 3 av 4 private informanter som kunne vise til relativt gode resultater til ansettelser der personer med funksjonsnedsettelse har gått over fra arbeidsutprøving til fast ansettelser.

*”Vi har vel.. jeg vil anslå sånn rundt 3 av 10 kan vil klare å få.. uten at jeg har nøyaktige tall på det..”*(Privat bedrift med IA- avtale).

Undersøkelser som Andersen og Mossige (2009) refererer til viser samme tendensen. De private bedriftene har større rekruttering fra arbeidsutprøving til faste stillinger, enn de offentlige. De offentlige bedriftene kunne på lik linje med privat sektor, vise til andre positive effekter ved å ha personer med funksjonsnedsettelse i arbeidsutprøving. Dette redegjøres nærmere nedenfor.

### **6.3 Andre muligheter ved arbeidsutprøving i ordinær bedrift**

Gjennom å knytte relasjoner til arbeidslivet kan arbeidstakere gjennom arbeidsutprøving i ordinært arbeid gi andre muligheter. Informanten fra offentlig IA – bedrift 6 vurderte å ansette en de hadde i arbeidspraksis, men ventet for lenge med å gi vedkommende et tilbud. Da de valgte å gi tilbud om fast ansettelse hadde vedkommende fått et tilbud fra en annen bedrift, og takket ja.

*”Han hadde søkt på en jobb og fått en annen jobb. Altså, vi var inne på tanken å ansette han, men da hadde han allerede fått eh.. og valgte å gå videre”* (Offentlig IA- bedrift 6)

Et annet eksempel viser at arbeidsutprøving i offentlig sektor kan føre til et tilbud om varig tilrettelagt arbeid.

*”Vedkommende er i fast arbeid! Her.. Ja det er en permanent tilrettelagt arbeidsplass.. det er.. vedkommende får vel gjerne en uførepensjon.. e i utgangspunktet via NAV, så det er ikke tilretteleggingsmidler, men en uførebit hvor at det aksepteres at vedkommende er i jobb og vi betaler 1 G...(Offentlig IA- bedrift 3)*

Sitatet overfor viser til en prosess med arbeidsutprøving der det har blitt besluttet å legge til rette for en varig tilrettelagt arbeidsplass. Det var bare en av informantene som sa at deres bedrift hadde tilrettelagt for en ekstern varig tilrettelagt arbeidsplass. Dette tiltaket er historisk sett ment for målgruppen psykisk utviklingshemmede i skjermet sektor. Etter hvert ble også målgruppen innenfor psykisk helse inkludert (Haavorsen og Hernes 2010). I 2006 ble varig tilrettelagt arbeid også innført til å gjelde i ordinært arbeid. Tiltaket er i følge Haavorsen og Hernes (2010) lite brukt. Det har sannsynligvis sammenheng med at det stilles mindre krav til oppfølging og kvalifisering til arbeidsgiverne enn ellers i skjermet sektor, der vi også finner varig tilrettelagte arbeidsplasser. Haavorsen og Hernes (2010) viser til rapporten til Mandal 2008, der det likevel synes å være gode indikatorer på at dette tiltaket øker personers ressurser og gir større muligheter i overgang til ordinært arbeid (Haavorsen og Hernes 2010:137).

Offentlig sektor kan også fungere som mellomstasjon for å bedre den enkeltes språk og kvalifikasjoner på arbeidsmarkedet.

*”Altså de som er innom i språkpraksis de kommer seg som aller oftest videre, virker det som...” (Off. IA- bedrift 5).*

Sitatet viser til en målgruppe som ofte er representert i kvalifiseringsprogrammet, noe også Haavorsen og Hernes (2010:141) rapporterer om. Personer med innvandrerbakgrunn har ofte problemer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet på egen hånd. Språkpraksis i ordinær virksomhet har stor betydning for denne målgruppen, knyttet til å få tilbud om lønnet arbeid.

#### **6.4 Nye hybride arbeidsmarkedstiltak og felt.**

Et annet funn i denne undersøkelsen som er viktig å belyse, er tendenser som kan peke på at bedrifter og tjenesteytere i velferdssystemet lager nye alternativer knyttet til arbeidspraksis i ordinær virksomhet. NAV- reformen og ulike politiske dokument uttrykker skepsis til arbeidsmarkedstiltak i skjermet virksomhet, fordi en er redd for å ”konservere” personer i skjermet sektor (Haavorsen og Hernes 2010:136). Det er som

nevnt etter hvert stor enighet i at ordinært arbeidsliv er den viktigste arenaen for arbeidstrening, og for å oppnå inkludering av personer med ulike funksjonsnedsettelse i det ordinære arbeidsmarkedet.

*”Og der ringte jeg jo til NAV først.. for jeg kjente jo åpenbart ikke til (navn på arbeidsmarkedsbedrift) når jeg kom hit, og så når de sa at ” nei men prøv (navn på arbeidsmarkedsbedrift)” for det jeg tenkte på da, var alternativt at jeg kunne leie inn noen fra en annen entreprenør, men det er jo galskap og betale 6-700 kr i timen, for å få en faglært mann til å altså stå å fjerne snø da fra.. når det finnes 10 tusen andre som kan gjøre den jobben og som sikkert også trenger den muligheten” (IA- bedrift 6)*

Dette sitatet viser til en offentlig bedrift som har satt ut ”forefallende arbeid” til en arbeidsmarkedsbedrift. Det finnes mange eksempler på koblingen mellom arbeidsmarkedsbedrifter og det ordinære arbeidsliv. Schafft (2009) viser til ulike tiltak i regi av arbeidsmarkedsbedrifter som viser at utføring er på tur ut av den tradisjonelle utføring i skjermet virksomhet. Dette er i tråd med politiske føringer. Spørsmålet er om denne formen for utføring kan sidestilles med arbeidsutprøving i ordinær virksomhet. Disse arbeidstakerne utfører et arbeid for en bedrift, mens personalansvar og oppfølging gjøres av arbeidsmarkedsbedriften. Denne form for arbeidsutprøving gir likevel ikke disse arbeidstakerne samme tilgang til bedriften, som å være utplassert direkte i bedriften. Sitatet overfor kan illustrere en tendens knyttet til at inkluderende arbeidsliv får nye dimensjoner, der vi ser at enkelte arbeidsgivere bevisst eller ubevisst utnytter en arbeidskraft som i utgangspunktet ikke inkluderes i arbeidslivet.



## **7.0 Samarbeid og organisering**

Forsknings spørsmål: Hvordan fungerer samarbeidet mellom bedriftene, NAV og de andre samarbeidspartnerne?

Tjenesteytere i velferdssystemet som bedriftene har samarbeid med, er i denne sammenheng: NAV, Arbeidsmarkedsbedrift (AMB), Voksenopplæring (VO), Kriminalomsorg i frihet (KIF) og flyktningkontor (FK).

### **7.1 Forankring i ledelse og egen organisasjon**

Flere av informantene mente at for å få til gode prosesser for personer som er på arbeidsutprøving i deres bedrift, så betinger dette en forankring i ledelsen. IA-bedriftene med flere ledelsesnivå var tydelig på at å få til gode løsninger betinger en forankring i ledelsen. Privat IA-bedrift 2 og de offentlige IA-bedriftene 3 og 4 uttrykte at inkluderende arbeidsliv må forankres i ledelse for at en skal lykkes med dette arbeidet. Det var ulike tilnærminger til hva bedriftene vektla når de påpekte en forankring i ledelse. En måte å forklare ulikheter på er å se bedriftene ut fra ulike bedrifts habitus. Habitus refererer seg til agentenes posisjoner i det sosiale rom. I denne avhandlingen gir informantene oss kjennskap til 9 ulike bedrifter. De og deres ansatte representerer ulike bedriftskulturer. Bedriftskultur er et uttrykk for relasjonene mellom den enkelte aktørs mentale struktur og hvordan han eller hun oppfatter at en kan posisjonere seg knytte til de øvrige sosiale strukturene i bedriften (Järvinen 2005:358). De minste private bedriftene har som tidligere nevnt, en mer uformell organisering der det gjerne er samme leder som tar alle beslutninger i bedriften. Slike ulikheter og forskjeller kan videre ses i et organisasjonsperspektiv til bedriftene, og hva som kjennetegner den enkelte (Christensen 2009). Arbeidsgiver i en privat IA-bedrift (2), er konkret på at det må inn mer styring fra andre enn dem selv, for å sikre at gode strategier først og fremst implementeres i toppledelsen.

*”Ja jeg skulle ha ønsket å ha en mer overordnet vinkel på det.. sånn at man får det godt nok forankret i toppen i bedriften her. Vi i ledergruppa må bli involvert i prosessen og at vi ikke går på fokus på enkeltpersoner, men mer et overordnet mål. Det tror jeg er en sånn kritisk faktor for at vi skal ha et miljø rundt det” (Privat IA-bedrift 2).*

Sitatet overfor viser at bedriften ønsker at andre fra velferdssystemet påvirker de verdier som denne bedriften skal ha, knyttet til å inkludere personer med funksjonsnedsettelse. Annen forskning viser til samme tendens og denne IA-bedriften fokuserer på at

inkludering av personer som står utenfor arbeidslivet, er et ansvar som først og fremst ligger utenfor bedriften (Widding 2009). Arbeidsgiveren refererer til gode resultater knyttet til faste ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse. Bedriften er privat og verdier som preger private bedrifter kan være en forklaring både knyttet til holdninger, og hvilke verdier som blir implementert i ledelse og organisasjon (Christensen m.fl. 2009).

Flere av arbeidsgivere fra de store offentlige bedriftene viser til et syn som er mer i tråd med et IA tankegang. Offentlig IA- bedrift 3 refererer til at "topplederen" er meget bevisst på at for å få til gode tilrettelegginger, så må det forankres i ledelse og nedover i organisasjonen. Arbeidsgiver i IA- bedrift 4 som også er en offentlig bedrift, er opptatt av at det er viktig å inkludere alle ledd i organisasjonen. Dette ses på som et viktig element for å få til gode tilrettelegginger. Kommunikasjon mellom ledelse og de som skal ha den daglige oppfølgingen av personer som er i arbeidsutprøving, trekkes også frem som viktig for å lykkes. I offentlige bedrifter stilles det mer krav til demokratiske verdier som åpenhet, likhet og rettferdighet (Christensen m.fl. 2009). Dette kan være med på å forklare forskjellene i holdninger mellom offentlige og private bedrifter, knyttet til hvilken rolle de har til det å ta eget initiativ eller forvente at tjenesteyterne fra velferdssystemet gjør det.

*"Topplederen" er meget bevisst på og har en hel klart formening om at vi skal være en tilretteleggende IA- bedrift! Så.. det er et "alfa og mega" for å få dette til for å få det forankret i organisasjonen"*(Offentlig IA- bedrift 3).

Dette sitatet viser til internaliserte IA- verdier i organisasjonen, som kommer til uttrykk gjennom implementerte rutiner i bedriften. Alle de offentlige IA- bedriftene refererte i mer eller mindre grad til løpende kontakt med NAV og andre tjenesteytere i velferdssystemet. Dette er med på å styre tilstrømning av arbeidstakere med funksjonsnedsettelse inn til bedriften.

## **7.2 Bedriftenes ulike erfaringer rundt samarbeid med eksterne samarbeidspartnere**

Alle informantene ga uttrykk for at samarbeidet med tjenesteytere er viktig. Det er knyttet til inkluderingsarbeidet som gjøres, opp mot arbeidstakere med

funksjonsnedsettelse i arbeidsutprøving. Informantene utrykte ulike forventninger til sine samarbeidspartnere. Nedenfor presenteres noen tendenser.

### **7.2.1 Viktig med god støtte**

Det var forskjeller i måten arbeidsgiverne omtalte samarbeidet til tjenesteyterne i velferdssystemet. Alle IA- bedriftene bortsett fra en privat IA- bedrift, fremhevet et positivt samarbeid til sine samarbeidspartnere og utrykte at de følte seg sett og hørt.

*”Mmm, jeg opplever god støtte.. Jeg opplever en interesse hos samarbeidspartner, en interesse for at vi skal gjøre det bra. Og det er jo også veldig viktig egentlig, for det trigger jo meg igjen til faktisk at å prøve å legge forholdene til rette for at det skal bli bra, når du opplever at andre ønsker meg vel og min organisasjon.. det at organisasjonen kjenner på at den blir sett.. (Offentlig IA- bedrift 3)*

De fleste IA- bedrifter i offentlig regi virket å være fornøyd med samarbeidet til NAV og andre samarbeidspartnere. Det var enkelte ting som kunne bli bedre, men det totale inntrykket var at de virket meget fornøyde. Flere nevnte sine samarbeidspartnere med fornavn. Det var bare en av de offentlige IA- bedriftene som ga uttrykk for at de sjelden eller aldri så noe til eksterne samarbeidspartnere. Vedkommende virket likevel tilfreds med samarbeidet, fremhevet sin egen kompetanse og den oppfølgingen som gis til arbeidstakere ved arbeidsutprøving i bedriften. Informanten refererte til at de tok eget initiativ til samarbeid med eksterne samarbeidspartnere ved behov. De fleste private bedriftene utrykte på forskjelling vis at det gjerne kunne vært mer støtte fra tjenesteyterne og velferdssystemet.

### **7.2.2 Utfordringer i samarbeidet med de ulike tjenesteyterne**

Tre av fire private bedrifter, to av dem med IA- avtale, en uten, ga uttrykk for at kontakten med NAV og andre samarbeidspartnere til tider er vanskelig. Det virket som alle de private bedriftene ikke helt vet hva de kan forvente seg av NAV og samarbeidspartnerne. Vedeler og Mossige (2009:125) viser til en amerikansk undersøkelse utført av Nerry og Betty (2003) som peker på minst tre barrierer for karriere. Den først refererer seg til manglede kompetanse blant tjenesteyterne rundt personer med funksjonsnedsettelse. Den andre refererer seg til sen levering av hjelpemidler og den tredje handler om mangel på samarbeid mellom etater og samkjøring av regelverk. Vedeler og Mossige (2009:128) diskuterer med bruk av av Nerry og Betty (2003) undersøkelse, at deres informanter kunne vise til et system der de

hadde vært kasterbatter i systemet. De fortalte også om et system med tjenesteytere som utviste negative holdninger i form av manglende kunnskap til å hjelpe en av informantene å komme seg i jobb. Vedeler og Mossige (2009:129) diskuterer videre at dette handlet om institusjonelle føringer og svikt på systemnivå. Manglende kompetanse rundt funksjonshemmede, sen levering av hjelpemidler og tjenester samt manglende samarbeid mellom etater trekkes frem som en utfordring og barriere for personer med funksjonshindre som ønsker å komme seg inn i arbeidsmarkedet.

*Det er en del utfordringer med det med at vi har merket nedgang i engasjement (samarbeidspartnerne) ... det har gjort at de siste årene så har vi null inne på utprøving og dermed så blir det null ansettelse også... (Privat IA- bedrift 2)*

Informanten i denne bedriften uttrykte mistillit til sine samarbeidspartnere. Det ble sagt at de ikke visste hvorfor kontakten har opphørt. Denne bedriften tar ikke selv initiativ for å finne ut av hva som er grunnen til opphør i samarbeidet med tjenesteytere i velferdssystemet. Det refereres til gode resultat og til en samarbeidskultur som har fungert tidligere. Samarbeid og koordinering av tjenester har vært tema i en rekke forsknings og politiske rapporter de senere år. NAV- reformen, samt samhandlingsreformen er eksempler på tiltak som skal gjøre tjenestene mer målrettet knyttet til arbeidslinja (Thommesen 2010). Manglende ansvarsfordeling, koordinering og oppfølging av bedriftene var et viktig tema hos flere informanter i denne undersøkelsen. To private småbedrifter refererte til ulike erfaringer i samarbeid med sine samarbeidspartnere. Den ene bedriften ga uttrykk for at de fikk den oppfølgingen som de har behov for. De opplevde at de fikk diskutert gode løsninger sammen, og sa at det var naturlig at ikke NAV var så tett på. De fikk likevel den oppfølgingen de trenger gjennom samarbeid med en AMB. Oppfølgingen oppleves som hensiktsmessig fordi andre enn dem selv koordinerer de avtaler og evalueringer som gjøres i samarbeid med arbeidstakeren.

*”Noen ganger så husker jeg ikke riktig hvem det er vi samarbeider med eh sånn som Ole det var jo (navn på AMB) som.. så vi satte datoer for nye møter og evalueringer og det har vi kjørt hele tiden.. og det er veldig god oppfølging fra (navn på AMB) og.. NAV har vi jo ikke sett noe til, de har vært i bakgrunnen og.., men jeg synes det har fungert veldig godt!” (Bedrift 9)*



Samarbeid med tjenesteytere fra NAV og AMB virker å være avgjørende for om denne bedriften kan drive på med arbeidstrening eller ikke. Det refereres til praktisk bistand knyttet til formell oppfølging både i forhold til den enkelte, og at andre enn dem selv driver prosessen videre. Arbeidsgiveren trekker også frem nytten ved å ha en samtalepartner i arbeidsutprøvningsprosessen, som tjenesteyterne representerer. AMB tilbyr blant annet oppfølging med arbeid med bistand, som skal ivareta arbeidstaker med ulike oppfølgingsbehov, og bedriften i prosessen mot ansettelse (Haavorsen og Hernes 2010:121). Det finnes også andre tiltak som kan ivareta en arbeidstaker i en arbeidsutprøvningsprosess. Som nevnt tidligere, er en rekke arbeidsmarkedstiltak iverksatt gjennom årenes løp for å stimulere til et mer inkluderende arbeidsliv, også for dem som står utenfor arbeidslinja. Den andre private småbedriften uttrykte at de nesten aldri ser noe til NAV eller andre samarbeidspartnere. Samarbeidet virket sporadisk og urutinert. Arbeidsgiver hadde ikke noen forventninger til verken samarbeidspartnerne eller til arbeidstakerne, annet enn at det var positivt å få litt ”drahjelp” i en hektisk hverdag.

*”NAV er nu helt fraværende.. de ringer meg og vi blir enige om at personen skal komme, kanskje de dukker opp første gangen så jeg bare skulle hilse på personen”*  
(Privat Bedrift 7)

Dette sitatet kan tyde på at denne bedriften ikke har et eierforhold til verken samarbeidet med tjenesteytere i velferdssystemet, eller til arbeidstakeres prosess ved arbeidsutprøving. Mangel på forventninger til det inkluderingsarbeidet som denne bedriften gjør samt fravær av samarbeid med bedriften, kan være med på forklare det inntrykk som denne informanten gir av situasjonen. Opptredener uten rutine kalles i følge Goffman (1992) for ”kynikeren” og kan være et uttrykk for at det ”skurrer” i fremførelsen av skuespillet. Informanten gir inntrykk av en ”la det skure og gå” holdning, gjennom å ta en passiv rolle til det inkluderingsarbeidet som finner sted, samtidig som ansvaret blir lagt over på andre enn seg selv. ”Kynikere” kan i følge Goffman ha et mål med denne type opptreden. Kanskje ønsker denne informanten å bedre inkluderingsarbeidet som gjøres ved denne bedriften, men ser ingen måte å gjøre dette på. Gjennom inntrykks manipulering tegner informanten et passivt bilde av det som allerede gjøres for personer på arbeidsutprøving. En kan ut fra Goffmans teori tenke at informanten benytter anledningen ved å delta på denne undersøkelsen, til å formidle at de trenger betydelig mer hjelp utefra for å kunne bidra til en mer

inkluderende arbeidsplass (Goffman 1992). De private bedriftene hadde ulike holdninger som kom til uttrykk knyttet til forventninger rundt samarbeid med ulike tjenesteytere i velferdssystemet.

### **7.3 Felles forståelse og bedre samkjøring**

Et godt samarbeidsklima, gode rutiner og felles forståelse kan være med på å skape bedre forutsetninger for å lykkes med inkluderende arbeidsliv av personer som av ulike årsaker står utenfor arbeidsmarkedet. Informantene fortalte om ulike erfaringer knyttet til hvordan samarbeidet opplevdes å være i praksis.

*”Hun hadde ingen ting hos oss å gjøre.. så den sykdommen hennes kan hun gå med en annen plass.. og da ringte NAV og var lynforbannet.. så sa jeg til NAV at enten er de i form til arbeidstrening, eller så er det sosialisering.. og hvis de skal være på sosialisering, så må dere si i fra.. Ja! Men er de på arbeidstrening, så skal de faktisk gå på jobb!”* (Privat IA- bedrift 1)

Arbeidsgiver refererer til et ønske om at NAV er tydeligere i sine henvendelser og hvilken bestilling de gjør, knyttet til arbeidsutprøving. Dette kan være et uttrykk for at bedriften ønsker å vite hva slags bistand det er snakk om i forkant av en arbeidsutprøving. Sitatet overfor viser at arbeidsgiver ikke visste at behovet for arbeidstrening handlet om behov for sosialisering. Sosialisering er for mange en viktig del av arbeidstreningen. Det å forholde seg til kollegaer og ledere, kan være vanskelig for en person som aldri har vært ute i arbeidslivet før. Avklaring av forventninger med arbeidsgiver er viktig, for å sikre felles forståelse. Det kan tenkes at kartleggingen i forkant før denne bedriften ble kontaktet ikke var grundig nok. En kan aldri gi noen garanti for at sosiale relasjoner blir som en på forhånd har planlagt, men med et grundig forarbeid kan man gi bedre forutsetning for kommunikasjon (Smith 1989, i Sandvin 2008).

Forståelse av hverdagsliv rundt personer som har ulike bistandsbehov er viktig. Det er nyttig med hensyn til det å være i forkant når man skal inngå samarbeid rundt personer som er i en arbeidsrettet rehabiliteringsprosess, og som mottar bistand fra flere ulike aktører. Sammenhengen mellom den enkeltes hverdag og dennes sosiale omgivelser, er sentral her. For å tydeliggjøre den enkeltes nettverk og de ulike sosiale relasjoner i en persons nettverk, kan visualisering gjennom å tegne et kart over de organisasjoner og

personer som representerer den enkeltes hverdag være med å synliggjøre ulike behov som en person måtte ha. Kunnskap rundt ulike samarbeidspartnere, hva de representerer og hva de kan bistå med i samarbeid med arbeidsgiver, kan redusere unødvendige konflikter mellom arbeidsgiver og tjenesteyterne. En slik tilnærming kan øke grunnlaget for å kommunisere på en mer konstruktiv måte, enn hva sitatet overfor gir inntrykk av og som er viktig for et vellykket rehabiliteringsarbeid (Smith 1989, i Sandvin 2008). Dette fører diskusjonen videre omkring tema som ble diskutert med informantene. Flere ga uttrykk for at de savnet en overordnet vinkel og ansvar rundt samarbeidsprosesser med arbeidstakere i arbeidsutprøving ved en ordinær bedrift.

#### **7.4 Viktige faktorer i arbeidsutprøving til fast jobb:**

Informantene trakk fram ulike faktorer i samarbeidet med tjenesteyterne, som de mente var viktig i en prosess fra arbeidsutprøving til fast ansettelse.

*”Sånn som med Ole da..det har jo vært gradvis overgang til full ansettelse.. Nu er han pr. tiden i halv ansatt stilling og etter avtale med NAV da, så er han det ut året, Og så skal vi ta ei ny evaluering, og da vil jeg foreslå at vi overtar..eh, da er vi ferdig med NAV, da trenger vi de ikke lengre..”(Privat bedrift 9)*

Dette sitatet viser til en samarbeidsprosess der det har vært oppfølging både av arbeidstaker og arbeidsgiver. Det har vært en lang prosess der både NAV og AMB har vært involvert. Denne bedriften er liten med 6-7 ansatte, uten IA- avtale. Vedkommende som var under arbeidsutprøving hadde kjennskap til en av lederne fra før. Formell oppfølging og samarbeid fra NAV og AMB, samt det uformelle samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidsplass og arbeidstakeren, resulterte i at arbeidstakeren ble en selvstendig arbeidstaker. Dette kan sies å være en suksessfaktor som gjorde at bedriften til slutt valgte å ansette vedkommende.

##### **7.4.1 Informasjon rundt regelverk**

Ønske om mer informasjon rundt regelverk var et tema hos både de private og offentlige bedrifter. Kjennskap til ulike hjelpetiltak og rettigheter som gjør tilrettelegging og utprøving mulig, ble trukket frem som et viktig forbedringspotensial blant flere av informantene.

*”Det er viktig at vi får hjelp og bistand fordi det er et stort regelverk, og da er det viktig at NAV kan bidra med å lyse ut de mulighetene som finnes...”(Offentlig IA- bedrift 6)*

Informasjon trekkes frem som et viktig element, knyttet til å ta i mot arbeidstakere på arbeidsutprøving. Et omfattende regelverk rundt tiltak og virkemidler er ofte lite tilgjengelig for andre parter enn de som sitter og forvalter disse reglene.

Informasjonsplikten er regulert i forvaltningsloven og refererer seg til velferdssystemets ulike forvaltningsorgan (Os m.fl 2001:54). På tross av klare regler rundt informasjonsplikt i forvaltningen, referer flere av informantene til behov for mer informasjon. De etterspør regelverket omkring oppfølging av arbeidstakere med ulike behov for tilrettelegging i arbeidsutprøving.

#### **7.4.2 Kontaktperson**

Flere arbeidsgivere både i offentlige og private bedrifter trekker fram behovet for å ha en kontaktperson å forholde seg til. Individuell koordinator kan være løsningen for å møte dilemmaet kytte til den enkeltes prosess og utprøving i ordinært arbeid. Behovet for koordinering knyttet til formell organisering av de ulike instanser og tjenester som ofte er involvert i en rehabiliteringsprosess, kan være en viktig faktor for å lykkes med individuelle rehabiliteringsprosesser der arbeid er et viktig mål. Koordinerte tjenester blir mer målrettet og virker samtidig mer effektive (Sandvin 2008). Et koordinert og et synliggjort bistandsapparat, kan effektivisere og forenkle en arbeidsutprøvingsprosess også for en arbeidsgiver.

*”Det må ikke være for vanskelige barrierer og bryte.. det må være enkelt.. Vi må ha en kontaktperson som vi forholder oss til og som på en måte veileder oss gjennom prosessen.. ja jeg skulle ha ønsket å ha en mer overordnet vinkel på det. (Privat IA-bedrift 2)*

Sitatet viser til at denne private IA- bedriften skulle ønske seg en kontaktperson som følger dem opp og som kan veilede arbeidsgiver gjennom hele prosessen. Hos Arbeidslivssenteret er det ansatt kontaktpersoner som har ansvar for å følge opp bedrifter med IA- avtale knyttet til delmål 1 som omhandler de som allerede har en arbeidsavtale og et arbeidsforhold. En kunne tenke seg samme modell innefor oppfølging av bedrifter knyttet til delmål 2 b med tanke på den bistand som arbeidsgivere i denne undersøkelsen etterspør.

#### **7.4.3 Faglige forum og mer kunnskap**

Flere bedrifter sier de ønsker seg en faglig arena der de kan utveksle erfaringer, samt få økt kunnskap. En privat bedrift ønsket seg en arena der de kunne diskutere generelle

saker. De offentlige bedriftene hadde i større grad enn de private, egne faglige fora for kommunikasjon og fagutvikling. De fleste informantene refererte til at det i mer eller mindre grad ble avholdt evalueringsmøter med tjenesteytere der arbeidstaker i arbeidsutprøving og arbeidsgiver var til stede. Fokus på slike møter er da ofte på den enkelte og dennes utviklingsprosess.

*”Jeg kunne tenke meg det er jo noe slags faglig utvikling hos personalet vårt. Det å ha noe veiledning på hvordan møter vi.. veiledning på det å være veileder i det daglige. Økt veiledningskompetanse. For det er jo en veilederrolle de innehar. (Offentlig IA-bedrift 5).*

En annen informant sa at de kunne ha behov for en faglig oppdatering på de andre ansatte, som tar del i den daglige oppfølgingen av arbeidstakere på arbeidsutprøving. Faglige forum knyttet til ulike behov hos de ansatte i en bedrift er strategier som kan tenkes å få flere på en arbeidsplass involvert i en tankegang rundt inkluderende arbeid, også for personer som står utenfor arbeidslivet. Denne undersøkelsen viser at flere av de offentlige bedriftene har gode samarbeidsrutiner som vedlikeholdes og utvikles. De private bedriftene ønsker seg mer samarbeid med tjenesteytere i velferdssystemet. Alle informantene ønsker seg mer kompetanse inn til bedriften, knyttet til inkluderende arbeidsliv av personer med funksjonsnedsettelse.



## 8.0 Diskusjon

Denne avhandlingen har hatt som hovedmål å få svar på arbeidsgivers erfaringer rundt tre sentrale forskningstema: tilrettelegging, rekruttering og samarbeidsforhold rundt personer som står utenfor arbeidslivet. Problemstillingen ble utformet etter at analysefasen var ferdig, men representerer likevel utgangspunktet for denne undersøkelsen:

- Hvilke erfaringer kan arbeidsgivere bidra med for å oppnå større inkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet?

Det metodiske utgangspunktet for denne avhandlingen er ut fra et fenomenologisk perspektiv. Intervjuguide og intervjusituasjonene bærer preg av en ”Common sense” tankegang. Underveis i forskningsprosessen har hermeneutisk metode og hermeneutisk forståelse fått en sentral plass i oppgaven. Både teori og analyse har vært preget av en fortolkende prosess som har gått om hverandre, og må derfor ses i sammenheng til hele oppgaven. I tillegg til de primære dataene som ble hentet inn under intervjuene, er data fra annen forskning, ulike politiske dokumenter, samt teorier innen fenomenologi, refleksiv sosiologi (Bourdieu) benyttet i denne avhandlingen. Som nevnt i teorikapittelet er Bourdieu anvendt som hovedteoretiker knyttet til forståelsen av arbeidsmarkedet som felt og samspillet mellom de aktører som inngår i arbeidsrettet rehabilitering. Goffman er også anvendt i forståelsen av menneskelig samhandling i konkrete situasjoner for å supplere Bourdieus struktur - konstruktivistiske perspektiver. Arbeidsgivere, arbeidstakere og ulike tjenesteytere representerer de agenter som inngår i oppgavens avgrensning av felt. Problemstillingen søker å svare på arbeidsgivers ulike erfaringer knyttet til det integreringsarbeidet som gjøres opp mot arbeidstakere i arbeidsutprøving i de ulike bedrifter. Denne oppgaven kan ikke vise til konkrete konklusjoner. Ved hjelp av de ulike verktøy som er anvendt, beskrives tendenser som igjen kan være interessante å studere videre. Troverdigheten rundt de funn som er gjort økes ved at det vises til lignende funn i annen type forskning, som er redegjort for i oppgaven. Utvalget av informanter ble gjort ut fra en tanke om at bedriftene skulle representere ulikheter i bransje og størrelse. Dette for å få valide data. Utvalget består av 5 offentlige bedrifter der alle har IA- avtale og 4 private bedrifter, hvorav 2 har signert IA- avtale.

## **8.1 Funnene**

Som det påpekes i analysen så er det klareste funnet i denne undersøkelsen, at det er store forskjeller i private kontra offentlige bedrifter. Måten de snakker om inkludering av personer som står utenfor arbeidslivet, og hvilke strategier som anvendes for å integrere denne målgruppen, er svært ulik. Vi skal nedenfor komme nærmere inn på dette.

### **8.1.1 Forskjeller**

Skillet mellom offentlige og private bedrifter forklares først og fremst ut fra de ulike interessene som ligger i organisasjonene. Som nevnt tidligere, fremmer Christensen m.fl. (2009) et skille mellom offentlig og private bedrifter innen organisasjonsteori og begrunner det med de ulike verdier som finnes. I dette studiet ses organisasjonsatferd først og fremst ut fra Bourdieus struktur - konstruktivistisk perspektiver med de nevnte begrepene habitus, felt og kapital. Bourdieu og Wacquant (1995) ser organisasjoner og forskjeller ut fra bedrifters ulike historiske rammeverk. De ser på hvilke strukturer som råder i bedriftene, og de mentale strukturene til individene som en organisasjon består av. Individene handler ikke ut fra rasjonelle betraktninger som vi liker å tro, men mer ut fra bestemte oppfatninger om hva som til en hver tid ses på som den rette måten å posisjonere seg på. Bedrifters handlingsformer begrunnes ofte ut fra rasjonelle bedrifters hensyn. Med Bourdieus forståelse rundt feltet, viser habitus egentlig uttrykk for hvordan agentene posisjonerer seg i bedriften, ut fra de kapitalformer som råder. Denne atferden er et uttrykk for kroppsliggjorte erfaringer som erverves gjennom sosialiseringprosesser som skjer gjennom hele livet. Samtidig som de forventinger som ligger nedfelt i de sosiale strukturene er med på å forme den enkeltes muligheter til å posisjonere seg (Bourdieu og Wacquant 1995). Bedriftskulturer ut fra Bourdieus forståelse kan forklare at adferd som viser seg i organisasjoner, først og fremst er et uttrykk for ”skjulte” strukturer i både individenes mentale strukturer og de strukturene en er omgitt av som ligger i et system, felt eller en bedrift (Järvinen 2005). De offentlige bedriftene styres helt klart av kapitalformer som er av en kulturell karakter. Verdier som likhet, rettferdighet og frihet kom til uttrykk ved at bedriftene var opptatt av å henvise til lovverk og ulike rutiner som kunne vise at alt gikk ”rett” for seg. Det var både i forhold til hvilken tilrettelegging, rekrutteringsprosesser og samarbeidskulturer de viste til. De private bedriftene var helt klart styrt av mer økonomiske interesser og kapital. Argumentasjonen deres opp mot tilrettelegging, rekruttering og samarbeid gikk mer på



verdier som kan knytte seg til markedsverdier der effektivitet og økonomi har en sentral rolle (Bourdieu og Wacquant 1995).

Videre kan en se organisasjonsatferd ut fra de roller som inntas i en bedrift.

Arbeidsgiverrollen kan på lik linje med arbeidstakerrollen spilles ut fra de forventningene som ligger i den aktuelle kontekst som rollen inngår i. Likeså vil den enkeltes erfaringer påvirke egen inntrykksmestring. Inntrykksmestring handler om hvordan den enkelte under- eller overkommunisere visse deler av sin personlige karakter, for å tilpasse seg i den gitte situasjonen. Sammen vil dette være med på å skape det uttrykk som den enkelte fremfører for å etterkomme de forventninger som situasjonen krever til en hver tid (Goffman 1992). Dette vil i tillegg til Bourdieus forståelse som er redegjort for, også kunne forklare hvorfor arbeidsgivere er forskjellige. De må ses ut fra den situasjon, kontekst og bedriftskultur som viser seg. Bedriftsatferd kan forklares ut fra et syn der individene regulerer sin atferd gjennom den situasjonen som bedriftene til en hver tid er i. Ved ytre påvirkninger, som økonomiske nedgangstider eller andre krav som bedriften må imøtekomme, vil agentene agere ut fra hvilken rolle eller posisjon den enkelte har. Summen av alle agentenes atferd i bedriften, samt feltets vesen med ytre og indre rammevilkår og den eller de kapitalformer som råder til en hver tid, er med å påvirke den organisasjonskultur som finner sted i de ulike bedriftene til en hver tid (Bourdieu og Wacquant 1995). Organisasjonsatferd må også ses i lys av historiske tradisjoner i en gitt kontekst, og omgivelsene bedriften samhandler med. Menneskelig atferd ut fra et struktur- konstruistisk perspektiv, styres derfor ut i fra egen mulighet og resurser. Det er mulig å påvirke sine omgivelser, rammevilkårene i bedriften og ytre press/forventninger som bedriften har. De ulike agentene vil ut fra sine posisjoner i mer eller mindre grad kunne påvirke andre agenter i og utenfor organisasjonen, ut fra sine resurser eller begrensinger (Bourdieu og Wacquant 1995). De ulikheter og likheter som bedriftene i denne undersøkelsen viser til, vil ut fra de perspektiv som er redegjort for være et uttrykk for at komplekse samspill som virker sammen. De ulike samhandlingsmønstre som informantene viser i forhold til oppgavens tema, er også et svar på deres egen tradisjon (sånn gjør vi det her), så vel som ytre strukturelle føringer som historiske, økonomiske, institusjonelle og kulturelle rammevilkår (Bourdieu og Wacquant 1995). Dette kan igjen forklare på ulike vis, hvordan arbeidsgivere og deres bedrifter forholder seg til arbeidsinkludering og hvordan en velger å inkludere og integrere personer som står utenfor arbeidsmarkedet (Bourdieu

og Wacquant 1995). Som tidligere nevnt, er de private bedriftene i større grad enn de offentlige, styrt av ytre forhold som økonomiske interesser. Derfor er private bedrifter mer sårbar med hensyn til konkurranse enn offentlig sektor. De offentlige bedriftene styres av rammevilkår som lovverk og er i mye større grad en del av en større helhet, der politiske prosesser også påvirker denne sektoren (Christensen m.fl. 2009). Hensynet til en som er fast ansatt vil derfor komme foran en arbeidstaker på arbeidsutprøving.

Alle bedriftene henviste til at det må være en ledig post før ansettelse kan vurderes. Det vil ut fra et New Public Management tankegang være holdepunkter for å hevde at arbeidsmarkedet først og fremst styres av økonomiske interesser og at dette blir en felles overbygging. Det er ikke et overraskende funn, sett ut fra ulike organisasjons teoretiske perspektiv (Christensen m.fl 2009). Arbeidsmarkedet er først og fremst en arena der produksjon og tjenesteyting, og er avhengig av et marked for å overleve. Denne undersøkelsen viser at de private bedriftene i større grad enn de offentlig er styrt av ytre omgivelser som markedet i denne sammenheng representerer. Økonomisk kapital vil være den fremste verdi og legge føringer på agentenes atferd (Bourdieu og Wacquant 1995). Det kan tenkes at arbeidsgiverne i privat sektor er mer rasjonelle med hensyn til drift og kostnader. De vil også være mer påvirket av konjunktursvingninger enn offentlig sektor. Flere av de private bedriftene viser at de er mye mer markedsstyrt enn de offentlige. Derfor kan det være en mye mer usikker bransje å forholde seg til, både som arbeidstaker under arbeidsutprøving og for tjenesteytere som følger opp både arbeidstakeren og bedriften. Tjenesteyterne vil igjen være styrt av andre verdier som råder i det feltet eller organisasjonen som vedkommende representerer.

Ut fra Bourdieus perspektiv knyttet til agentenes atferd i offentlige og private bedrifter, vil beslutningsprosesser være forskjellige ut fra hvilke verdier og kapitalform som råder i bedriften til en hver tid. Denne undersøkelsen viser at de fleste bedriftene er opptatt av å tilby arbeidsutprøving til personer som står utenfor arbeidsmarkedet, men de begrunner det ut fra ulike syn. De offentlige bedriftene tematiserte oftere enn de private at deres agenda for å tilby arbeidsutprøving er knyttet opp mot å ta et sosialt samfunnsansvar. Sosialt ansvar ble argumentert ut fra ”medmenneskelige” verdier, som det å gi en mulighet for arbeidsutprøving med videre mulighet for fast ansettelse, eller ut fra positive effekter i arbeidsmiljøet. Ved de fleste private bedrifter ble

arbeidsutprøving i bedriftene i mye større grad argumentert ut fra et nytteperspektiv, der bedriften så på denne aktiviteten som nyttig med tanke på videre mulighet for fast ansettelse.

Denne undersøkelsen viser videre at det er forskjeller i ansettelsesprosesser i bedriftene. De offentlige bedriftene er mye mer forpliktet til å kjøre formelle rekrutteringsprosesser, mens de private bedriftene kan som nevnt i større grad vise til mer uformelle rekrutteringsprosesser. Det var bare en offentlig bedrift som kunne vise til fast ansettelse etter arbeidsutprøving. Dette var kun i deltidsstillinger, som sommervikar eller til helgestillinger. Perspektivet til Goffman (1992) rundt bedriftens situasjon forklarer forskjeller i resultatene knyttet til rekruttering etter endt arbeidsutprøving. Kravet til utdanning, kompetanse og erfaring, samt lovreguleringer som fortrinnsrett og andre inkluderingsstrategier, skal ivareta rettigheter for personer som allerede har et arbeidsforhold. Det synes derfor å virke ekskluderende på andre og svakere grupper som står utenfor arbeidsmarkedet. Det er et paradoks at demokratiske verdier som likhet, rettferdighet og frihetsprinsipp ser ut til virke mot sin hensikt knyttet til de med svakest tilknytning til arbeidsmarkedet i vårt samfunn. Bourdieus kapitalformer, feltteori og habitusperspektiv kan anvendes i forståelsen av at det er strukturelle mekanismer som først og fremst forklarer hvordan ekskludering av enkelte grupper i vårt samfunn opprettholdes. En forklaring i denne sammenheng kan være at opparbeide rettigheter i arbeidslivet gjennom fagforeninger, lovverk og IA- avtale for enkelte, fører til enda flere stengte dører for dem som står utenfor arbeidsmarkedet (Bourdieu og Wacquant 1995). Disse prosessene vil i følge Bourdieu og Wacquant (1995) reproduseres og vedlikeholdes gjennom forfordeling av posisjoner til visse grupper i vårt samfunn som legitimeres gjennom lovverket. Denne formen for ”skjult” ekskludering i de faste strukturene vil fortsette, om ikke strategier for motmakt settes inn (Bourdieu og Wacquant 1995).

Bourdieu er opptatt av at disse strukturene ligger nedarvet i oss og blir kroppsliggjorte. Vi fødes inn i en kultur som vi tar for gitt og som er vanskelig for den enkelte å gjøre noe med. Bourdieu vil hevde at også ekskluderte personer reproduserer og vedlikeholder sine posisjoner knyttet til å være ekskludert. Det kan forklares ut fra hvordan den ekskluderte ser på seg selv. Fra fødselen av bærer en med seg sin egen historie, og er preget av omgivelsenes forventninger eller fravær av forventninger til den

ekskluderte (Bourdieu og Wacquant 1995). Det ligger altså en dobbelhet i reprodusering av ekskluderingsmekanismer på arbeidsmarkedet. Både de som har posisjoner og makt til å forandre, samt de som står i avmaktsposisjoner, vil ”godta” de tilsynelatende legitime forskjeller i samfunnet. Bourdieu hevder at første steg på veien, vil være å bli bevisstgjort slike mekanismer. Ved å ”objektivere det åpenbare og det objektive” og kritisk analysere det vi tar for gitt, kan slike pre- konstruksjoner brytes (Bourdieu og Wacquant 1995).

I Norge er stimuleringstiltak gjennom IA- avtalen eksempler på virkemidler som søker å motvirke ekskludering. Vilje – Viser – Vei satsning og Kvalifiseringsprogrammet er også tiltak som søker å styrke mulighetene til personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Likevel synes tiltak som IA- avtalen å ha en ekskluderende effekt. Som nevnt er det gode holdepunkter for å hevde at IA- avtalen virker inkluderende på de som har et arbeidsforhold, men tyder på at den virker enda mer ekskluderende for de med aller svakest tilknytning til arbeidsmarkedet (Evaluering av IA- avtalen 2013). Dette viser at gode intensjoner og virkemidler som er satt inn, i realiteten virker ekskluderende på de som står utenfor. I tillegg til å se på arbeidslivet som en arena med godt regulerte og etablerte rettigheter for majoriteten på arbeidsmarkedet, kan den også ses på som en konfliktarena der ulike menneskers posisjoner og felt påvirker agentenes atferd (Bourdieu og Wacquant 1995). Essensen til endring vil i følge Bourdieu også ligge i maktkampen om posisjoner og stillinger. Det vil da i utgangspunktet være de med minst arbeidserfaring og utdanning som taper. Det blir en kamp om hvem som har mulighet å komme inn på arbeidsmarkedet. Taperne blir de med svakest tilknytning i samfunnet (Bourdieu og Wacquant 1995).

Unge personer uten utdanning og med funksjonsnedsettelse er som nevnt tidligere, en prioritert målgruppe innen jobbstrategi, hvor fokus er å bryte ned ulike barrierer for karriere. Gjennom Jobbstrategi vil en gjennom ulike strategier søke å styrke unge med funksjonsnedsettelse sine muligheter på arbeidsmarkedet. Dette ved å rette innsatsen mot ulike barrierer som har med diskriminering, kostnader, produktivitetsevne til den enkelte, holdninger blant arbeidsgiver og befolkningen generelt å gjøre (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012, 45:23)). Det ligger mye ressurser og gode målsetninger for forbedringer i Jobbstrategi, og de fleste virkemidlene er knyttet til demokratiske verdier

der bedriftene selv bestemmer om de skal være med eller ikke. Det er lite som tyder på at arbeidsgivere og bedrifter blir ansvarliggjort gjennom lovverket, mer enn det de allerede er. Andre land i Europa har erfaring med kvotering i arbeidslivet. Dette diskuteres mer i siste del av kapittelet.

### **8.1.2 Medvirkning**

Alle de offentlige bedriftene og en privat bedrift kunne vise til bruk av medvirkning som sentral verdi, ved å involvere arbeidstakeren i egen prosess ved arbeidsutprøving. Det var noe forskjell i måten de vektla medvirkning på. Flere offentlige bedrifter trakk frem dialogen som viktig verktøy for å få til gode og individuelle tilrettelegginger og løsninger for den enkelte i bedriften. Andre trakk frem det å stille samme krav til arbeidstakere på arbeidsutprøving er viktig for å sikre likeverd. En kan se medvirkning som verdi i offentlige bedrifter, ut fra et perspektiv der denne verdien er internalisert gjennom de kapitalformer som råder (Bourdieu og Wacquant 1995). Forskjellene i hva de vektla som medvirkning kan også ses gjennom den kapitalform som råder ved den enkelte bedrift. Om en stiller krav eller bruker dialog som verktøy til medvirkning vil i følge Bourdieu og Wacquant (1995) henge nøye sammen med bedriftens kultur, og de ulike som rammebetingelser bedriftene jobber ut fra. I en hektisk hverdag ved et sykehjem er det kanskje ikke rom for å bruke dialog som verktøy i ulike og krevende situasjoner. Situasjonene vil kanskje kreve tydelige forventninger og krav. Gjennom de forventninger som stilles, gis en mulighet til opplæring innenfor aktuelle rammer ved den enkelte arbeidsplass (Goffman 1992). Dialogen trekkes frem som sentralt i medvirkning ved flere bedrifter. En av de andre bedriftene som vektla dialogen som viktig i medvirkning lever av å være et kompetansegivende organ for andre offentlige bedrifter. En kan lett se for seg at det blir viktig å gå foran som et godt eksempel, og at dialog er en viktig og grunnleggende kapitalform for denne bedriftens identitet og personalpolitikk (Bourdieu og Wacquant 1995). Det var videre en liten privat bedrift som refererte til bruk av medvirkning gjennom dialog med den enkelte, for å få til gode løsninger i arbeidsutprøvingprosessen. Denne bedriften kan som nevnt også vise til en unik samarbeidskultur mellom de øvrige ansatte som involveres i den enkeltes rehabiliteringsprosess. Dette samspillet mellom aktørene kan forklares ut ifra Goffmans teori rundt opptredener, der metaforen rundt den som virkelig går opp i sin rolle, selv er overbevist og dermed overbeviser ”publikum” som igjen lever seg inn i ”skuespillet”.

Arbeidsgiver ved denne arbeidsplassen legger føringer for hvordan oppfølgingen av person på arbeidsutprøvingen skal være. Ved både å involvere den enkelte på arbeidsutprøving samt de øvrige ansatte, forklarer denne informanten hvordan de lykkes med å integrere vedkommende i bedriften. Bedriftens situasjon med arbeidstaker på arbeidsutprøving, påvirker kulturen og som igjen legger føringer for hvem som gjør hva, og alle ansatte er involvert i personens prosess (Goffman 1992). Den private småbedriften og deres uformelle relasjoner kan være med på å forklare hvordan de skaper en bestemt bedriftskultur der de ansatte gjennom dialog og samarbeid med hverandre og med den som er utplassert, sammen klarer å finne gode løsninger slik at vedkommende får en god prosess. Det blir et felles prosjekt som spinner ut av det konkrete, og den unike situasjon og kontekst dette samspillet foregår i. Alle gjør sitt ytterste og det blir et felles mål for at ”teaterstykket” skal få en ”happy ending” (Goffman 1992).

I de offentlige bedrifter vil medvirkning som verdi i følge Bourdieu være innbakt i de institusjonalisert rammer som vi finner både i lovverk og politiske prosesser som offentlige bedrifter styres av (Christensen m.fl. 2009). Krav til utdanning både overfor ledere og ansatte gjør at de som tar imot personer på arbeidsutprøving, er kvalifisert til å gi gode tilbud med medvirkning som viktig verdi for å lykkes med integrering. Det er klare forskjeller mellom offentlig og privat sektor med hensyn til bruk av medvirkning som strategi. De offentlige bedriftene og en privat småbedrift involverte i større grad enn de øvrige private bedriftene sine arbeidstakere i egen arbeidsutprøvingssprosess. Likevel kan ikke denne undersøkelsen si noe om at det ikke fantes medvirkning i de øvrige private bedriftene, selv om det ikke var tematisert. Det kan tyde på at dette er mer bevisste verdier i de offentlige bedriftene og hos den private småbedriften, til forskjell for de øvrige bedriftene.

### **8.1.3 Holdninger**

Negative holdninger så vel som positive holdninger kom til uttrykk i både offentlige og private bedrifter. Denne undersøkelsen viser at spesielt det private næringslivet har behov for ytterligere kunnskap rundt personer med ulike funksjonsnedsettelse. Likevel viste flere av informanter i til positive holdninger rundt personer som først er inne på arbeidsutprøving. Det kan forklares ut fra perspektiver rundt sosialisering og at bedriftene tilpasser seg situasjonen i større grad ved å ikke la negative holdninger legge

føringer for hvilken oppfølging som gis til personer i arbeidspraksis (Goffman 1992). Flere bedrifter også private, kunne vise til at ansatte gjorde stor innsats for å bidra til at personer under arbeidsutprøving får en sjanse. Denne undersøkelsen viser at flere bedrifter handlet mye mer i tråd med IA- verdier da de faktisk fikk en person på arbeidsutprøving. De ulike holdninger som enkelte uttrykte ved tenkte eksempler, var helt forskjellig til det de kunne fortelle om i reelle situasjoner med personer i arbeidsutprøving. Det kan hende de ønsket å fremstå som gode arbeidsgivere og derfor spilte en rolle, som var med på å stille dem i et bedre lys (Goffman 1992). Det kan også tyde på at bedriftene har evne til å se personenes fungering utover diagnose, når de først blir kjent med den enkelte og ut fra den situasjon som viser seg (Goffman 1992).

Negative holdninger til personer med ulike funksjonsnedsettelse finnes generelt i befolkningen. Dette kom frem i samtaler med flere av informantene når det svar snakk om tenkte situasjoner. Når negative holdninger kommer fra personer i maktposisjoner som arbeidsgivere, forsterkes og vedlikeholdes disse ytterligere. Dette er også med på å forklare det sammensatte bildet hvor stengte dører til arbeidslivet opprettholdes (Bourdieu og Wacquant 1995). Flere arbeidsgivere både i offentlig og privat sektor uttrykte holdninger knyttet til å se personen ut fra diagnose, og ikke ut fra hvordan han eller hun faktisk kunne fungere. Det er derfor viktig å fortsette arbeidet med gode holdningskampanjer og kunnskapsformidling. Denne undersøkelsen peker på at informantene i de ulike bedriftene er påvirkelig når de står i konkrete situasjoner, som krever noe mer en bare å mene. En må i større grad bestrebe seg på å finne gode løsninger og tilpasninger, både for den enkelte og for bedriften (Goffman 1992).

#### **8.1.4 Samarbeid**

Det var også forskjeller mellom offentlig og privat sektor knyttet til hvor initiativrike de selv var, og i hvilken grad de forventet at tjenesteyterne skulle ta dette initiativet. De økonomiske interessene og kapitalformer i private bedrifter kan forklare deres ”negative” syn på det å bruke ekstra tid på å ta initiativ til samarbeid med tjenesteytere. Samarbeid rundt personer som det kreves ekstra oppfølging og tilrettelegging rundt vil kreve ekstra ressurser. De private bedriftene vil kunne ut fra en økonomisk kapitalform kunne ha problemer med å forsvare denne ressursbruken (Bourdieu og Wacquant 1995). Det kan tenkes at arbeidsgivere i private bedrifter forventer at det er tjenesteyterne som skal ta dette initiativet. Denne forståelsen og forventning kan være skapt gjennom den

samarbeidskulturen og de erfaringer som de har til sine samarbeidspartnere fra før (Goffman 1992). Ut fra et slikt perspektiv kan en forklare en forvirring som flere av de private bedriftene utrykte, i forhold til de ulike samarbeidspartnerne. De offentlige bedriftene utrykte i større grad at initiativet til samarbeid likegodt kunne komme fra dem selv i forhold til rekruttering av personer som står utenfor arbeidslivet. Dette ses i sammenheng med de verdier og kapitalformer som er fremtredende i disse bedriftene (Bourdieu og Wacquant 1995).

Som vi har sett, anser ikke de private bedriftene det som sitt ansvar å følge opp arbeidstakere som er under arbeidsutprøving, utover det som skjer internt i bedriften. Forskjellene begrunnes først og fremst ut fra de ulike interessene som bedriftene har, og som påvirker bedriftskulturen som finner sted i offentlig og privat sektor. I følge Barnes (2005) kan en slik tendens forklares ut fra et tradisjonelt syn på ansvarsfordeling. Arbeidsmarkedet og velferdsstaten har hatt et avgrenset ansvarsområde. Tilgangen til arbeidsmarkedet er kontrollert av arbeidsgivere og deres organisasjoner, mens funksjonshemming har vært et ansvar som tilfaller velferdsstaten (Barnes 2005, i Lillestø og Sandvin 2012:25).

En større privat bedrift med IA- avtale mener at for å lykkes med integrering i bedriften og kunne tilby fast ansettelser etter endt arbeidsutprøving, må initiativtaking fra samarbeidspartnerne bli bedre. Med en slik holdning kan det tenkes at samarbeidet med private bedrifter kan være et problem for ansatte i velferdsstaten. De ulike tjenesteyterne i velferdssystemet tilbyr individuell oppfølging for personer med ulike og sammensatte problemer. Målgruppen innenfor Vilje – viser- vei- satsingen og Kvalifiseringsprogrammet har ofte behov for sammensatt hjelp. Det kan være lettere å få til gode løsninger for den enkelte ved utplassering i de offentlige bedriftene, nettopp på grunn av de verdier og den positive kulturen som råder her (Bourdieu og Wacquant 1995). Når en oppnår et positivt samarbeid med en bedrift, vil dette også kunne være med på å påvirke hvem tjenesteyterne henvender seg til for nye arbeidsutprøvinger. Resultatene og utviklingen til den enkelte arbeidstaker i arbeidsutprøving er noe som tjenesteyterne blir målt ut fra til en hver tid (Christensen m.fl. 2009). En skulle da tro at tjenesteyterne ville være mer opptatt av å finne gode løsninger i de private bedriftene. Ut fra denne undersøkelsen tyder det likevel på at tjenesteyterne bruker mer tid og resurser på de offentlige bedriftene. Dette kan forklares ut fra en tanke om at



tjenesteyterne jobber i tjenesteorgan, som hovedsakelig er offentlig. Ut fra Bourdieus tankegang kunne vil en velge samarbeidspartnere med samme verdier som en selv, og som forklarer hvorfor tjenesteyterne i større grad henvender seg til de offentlige bedriftene (Bourdieu og Wacquant 1995). De offentlige bedriftene refererte til gode samarbeidsrutiner med sine samarbeidspartnere og virket fornøyd med deres inkludering og integreringsarbeid. Mange av de private bedriftene var misfornøyde og frustrerte over manglende samarbeidsrutiner med tjenesteytere. De var også misfornøyd over minkende forespørsler om arbeidsutprøving. Ut fra Goffmans perspektiv rundt rolleforvirring vil arbeidsgiveres misnøye kunne forklares med en usikkerhet som oppstår, som følge av at samarbeidskulturen endrer karakter. Flere informanter i privat sektor refererte til at de ikke vet hvorfor kontakten har opphørt. Det kan være vaskelig å vite hva en skal forholde seg til når situasjonen endrer seg. Når ”teaterstykket” spilles uten klare normer og regler for atferd, vil rollene som spilles bli utydelige. ”Regissøren” ville på forhånd gjort deltagerne oppmerksom på denne endringen (Goffman 1992). Samarbeidskulturen mellom tjenesteyterne og bedriftene har ingen formell ansvarlig leder, som kan bidra til å vedlikeholde samarbeidet. Denne undersøkelsen viser at samarbeidskulturer mellom bedriftene og tjenesteyterne oppstår og vedlikeholdes gjennom felles initiativtaking og etablerte kulturer for samarbeid (Bourdieu og Wacquant 1995).

### **8.1.5 Resultat**

Det private næringslivet hadde i større grad rekruttering fra arbeidsutprøving til fast jobb, enn de offentlige bedriftene kunne vise til. I følge Widding (2009) er de private småbedriftene en ”upløyd” mark. Det kan være mye å hente på å øke oppmerksomheten mot det private næringslivet for å forbedre strategier som anvendes i dag. De positive faktorene ved de private bedriftene er knyttet til høy grad av rekruttering fra arbeidsutprøving, og i tillegg viser enkelte bedrifter et stort engasjement i forhold til personer som de allerede har på arbeidsutprøving. En privat småbedrift som kjennetegnes av uformelle rutiner, viser hvordan de gjennom en god samarbeidskultur internt i bedriften, ivaretar og inkluderer den enkelte gjennom hele prosessen mot fast ansettelse (Goffman 1992). De offentlige bedriftene kunne som nevnt ikke vise til nevneverdige resultat knyttet til fast ansettelse etter arbeidsutprøving. Undersøkelsen viser at institusjonelle føringer gjennom lovverk er med på å begrense arbeidsgivers styringsrett. Hensynet til allerede ansatte personer som gjør krav på fortrinnsrett,

fungerer samtidig som ekskluderingsfaktor for de som allerede står utenfor arbeidslivet (Bourdieu og Wacquant 1995).

De offentlige bedriftene kunne likevel vise til andre positive resultat etter endt arbeidsutprøving. Flere av de offentlige bedriftene refererte til at de hadde fungert som ”springbrett” videre til andre jobber. En stor offentlig bedrift refererte til at de hadde fått til en varig tilrettelagt arbeidsplass for arbeidstaker. To arbeidsgivere i offentlige bedrifter fortalte at de ved flere anledninger har fungert som ”springbrett” videre til høyere utdanning. Offentlige bedrifter synes som vi har sett å ha god oppfølging rundt personer med ulike behov. Samspillet mellom de ansatte i offentlige bedrifter og personer på arbeidsutprøving synes å være fruktbart og medvirkning til gode samarbeidsprosesser (Bourdieu og Wacquant 1995). De offentlige bedriftene fungerer som en god sosialiseringsarena for kvalifisering av arbeidstakere til arbeidsmarkedet eller utdanning (Goffman 1992). Undersøkelsen har vist at offentlig sektor kan fungere som en sosialiseringsarena for språkpraksis, eller som varig tilrettelagt arbeidsplass. Arbeidslivet i offentlig sektor med sine kapitalformer kan i seg selv fungere som en sosialiseringsarena på flere områder som øker individets muligheter for å komme seg i fast jobb på sikt (Bourdieu og Wacquant 1995). Det virker hensiktsmessig å fortsette det gode samarbeidet med de offentlige bedriftene, som virker å ha mer standardiserte prosedyrer for å integrere sine medarbeidere og arbeidstakere som er i arbeidsutprøving. De offentlige bedriftene virker mer bevisste på hvilke muligheter de har, samt det ansvaret som ligger hos den enkelte bedrift til å gjennomføre det samfunnsoppdrag som ligger i å oppnå et mer inkluderende arbeidsliv i Norge. Likevel er det en utfordring at de offentlige bedriftene ikke kan vise til like gode resultater knyttet til overgang fra arbeidspraksis til fast jobb, som de private bedriftene kan.

Det vil derfor ut fra denne undersøkelsen være nyttig å øke oppmerksomheten ytterligere mot privat sektor, med tanke på bedre oppfølging av denne sektoren. Dette gjennom å utvikle bedre samarbeidsformer, samt bidra til å øke kunnskapsgrunnlaget gjennom holdningsskapende arbeid. Det kan igjen være med å sikre enda bedre forutsetninger for å få flere som står utenfor arbeidsmarkedet inn, og over i lønnet arbeid.

## 8.2 Konklusjon

Svar på hovedproblemstillingen:

- Hvilke erfaringer kan arbeidsgivere bidra med for å oppnå større inkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet?

Undersøkelsen viser med bruk av relevant teori at det finnes positive erfaringer i både offentlige og private bedrifter som en kan dra nytte av i fremtidige planlegging av inkluderende arbeidsliv for personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Den viser også at både de private og de offentlige bedriftene har ulike utfordringer som det er lurt å jobbe videre med, hvis vi skal få til et mer inkluderende arbeidsliv. De private bedriftene har behov for mer kunnskap rundt ulike personer med nedsatt funksjonsevne, samt mer standardiserte oppfølgingsrutiner knyttet til rekruttering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Denne sektoren bør også bli utfordret på selv å ta mer initiativ til samarbeid med tjenesteytere i velferdssystemet. Det kan skape et større eierforhold til rollen som viktig samfunnsaktør, for å inkludere personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Samtidig er det viktig at de privateide bedriftene får opplæring og oppfølging, slik at de blir gode til å ivareta personer på arbeidsutprøving. Det er videre viktig at strukturelle faktorer som bidrar til ekskludering på arbeidsmarkedet, møtes med ulike mottiltak. I følge Haavorsen og Hernes (2010) handler arbeidsinkludering om valg av ulike strategier til å påvirke relevante aktører i et felt. Arbeidsgiveren ses på som sentral aktør i arbeidsrettet rehabilitering. De har i kraft av sin rolle, mye makt til å påvirke de verdier som samfunnet ønsker å ha knyttet til inkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet (Haavorsen og Hernes 2010:110).

Denne undersøkelsen peker først og fremst på å øke oppmerksomheten mot ulike arbeidsgivere og bedrifter for ytterligere samarbeid og involvering i fremtidige inkluderingsprosesser som knytter seg mot personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Det vil som tidligere nevnt, være lurt å utvikle ulike strategier som er tilpasset de ulike behov som offentlige og private bedrifter viser til i denne undersøkelsen. Det vil videre være holdepunkter for å hevde at det først og fremst bør være et overordnet og politisk ansvar å legge videre føringer. En kan se for seg at oppfølging av bedriftene i praksis også bør skje på et mer overordnet nivå. Dagens system virker å være avhengig av den

enkelte tjenesteyters evner til å koordinere de ulike prosessene i en persons rehabiliteringsprosess. I Samtaler med flere av informantene ble muligheten rundt utvidet bruk av arbeidslivssentrene i NAV drøftet. Flere kunne refererer til gode samarbeidsrutiner med dette tjenesteytende organet, men først og fremst knyttet opp mot delmål 1 i IA- avtalen. En kunne tenke seg en utvidet ordning der en også ser for seg konkrete kontaktpersoner som har et overordnet ansvar knyttet til oppfølging av personer som defineres under IA delmål 2b. Det kunne være en kontaktperson som er i hyppig kontakt med bedriftene i forhold til både regelverk, men også knyttet til kartlegging av ulike bedrifters behov for eksempel knyttet til kunnskapsløftet eller tilretteleggingsbehov. Det er flere bedrifter i privat sektor som ikke er IA- bedrifter, og en kunne også se for seg at en lignende ordning ble etablert også for disse bedriftene.

### **8.3 Oppsummering**

Denne undersøkelsen viser ved hjelp av arbeidsgiveres erfaringer at det er behov for å utvikle mer målrettede og forskjelling strategier i offentlig og privat sektor. Dette for å oppnå et mer inkluderende arbeidslivet også for de som står utenfor. Vi har sett at det er vesentlige store forskjeller mellom privat og offentlig sektor knyttet til integreringsarbeidet som foregår, samt de resultater som oppnås. Det er mange tiltak som kan anvendes for å påvirke arbeidsgiveren i arbeidet omkring inkludering i arbeidslivet. På tross av ulike virkemidler og tiltak som settes i gang, så er det lite forskning som viser til prosesser som faktisk får folk i jobb. Man har hatt mye fokus på å ruste opp den enkelte, men lite fokus på integreringsprosesser der arbeidsgiveren har en sentral rolle (Haavorsen og Hernes 2010). Det er redegjort med støtte i Bourdieus forståelse rundt felt, kapital og habitus for flere strukturelle forhold som kan forklare ulike ekskluderingsprosesser i både offentlig og privat sektor. Goffman er også anvendt i forståelsen av de ulike roller som inntas og hva som skaper de ulike bedriftskulturer, som igjen kan forklare de ulike resultater. Det vil ut fra Bourdieu være naivt å tro at arbeidsgivere og deres bedrifter alene vil klare å ta ansvaret for å bedre vilkårene til de som står utenfor arbeidslivet. Et viktig poeng i denne sammenheng er likevel at arbeidsgivere og deres bedrifter har stor makt og innflytelse i vårt samfunn. De vil derfor ha en sentral rolle for å bedre forholdene rundt et mer inkluderende arbeidsliv. Hvordan kan arbeidsgivere og deres bedrifter ansvarliggjøres i denne retning? Denne undersøkelsen peker først og fremst på at et større samarbeid med arbeidsgivere og deres bedrifter vil være nøkkelen til et mer inkluderende arbeidsmarked. Det vil ut fra

en samlet vurdering være gode holdepunkter for å anbefale videre undersøkelser og forskning på feltet. Til slutt i denne delen diskuteres andre strategier for å imøtekomme et barrierefylt arbeidsmarked. Kvotering og integrering på andre arenaer.

### **8.3.1 Kvotering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet**

Kvotering kan være et reguleringstiltak for å sikre at flere av de som står utenfor arbeidsmarkedet, kommer inn. Ut fra denne undersøkelsen vil dette være nyttig å prøve ut slike tiltak først og fremst i offentlig sektor. Lenge har man pekt på rekruttering og dårlige resultater knyttet til fast ansettelser i offentlig sektor, og denne sektoren bør gå foran som et godt eksempel (Haavorsen og Hernes 2010:118). Kvoteringsorienterte virkemidler har historiske sett blomstret opp i etterkrigstid. Kvotering er et virkemiddel som brukes for å ”tvinge” for eksempel en prosentandel av ekskluderte grupper inn i arbeidslivet. Kvoteringssystemer er knyttet til å sikre at flere får mulighet til å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette har fungert i varierende grad i ulike land utenfor Skandinavia. Skandinavia og andre sosialdemokratiske land har derimot valgt å ikke legge seg på en slik linje (Haavorsen og Hernes 2010). Dette har nok forklaring i at man er tvilende til å tvinge arbeidsgivere til å inkludere arbeidstakere som ikke kommer inn på arbeidsmarkedet.

Stimuleringstiltak ligger nærmere en sosialdemokratisk verdisyn. De skandinaviske landene har lagt seg på en stimuleringslinje der lønnstilskudd og andre virkemidler skal virke positivt på inkludering i arbeidslivet (Lindberg 2002:212). Kvotering av mennesker inn i arbeidslivet kan ifølge (Haavorsen og Hernes 2010:117) virke enda mer stigmatiserende for de grupper som allerede er marginaliserte på arbeidsmarkedet. En er redd for at fokuset på forskjeller, diagnoser og kategorier omkring personer som kvoteres inn, blir enda sterkere. I tillegg kan kvotering av en gruppe inn på arbeidsmarkedet, føre til at andre grupper igjen ekskluderes. Kvotering er derfor et virkemiddel som mange er skeptiske til. Erfaringene fra andre land som Storbritannia og Frankrike er ifølge Lindberg (2002:213) at mange arbeidsgivere i virkeligheten heller betaler de bøter som en får om ikke loven følges. Et slikt utgangspunkt vil vel være å gjøre vondt verre for personer som ikke kommer inn på arbeidsmarkedet. I Norge har man vurdert å bruke kvotering i en mildere form, og myndighetene ga i St. meld. Nr. 9 (2006 -2007) et forvarsel om utredning av dette virkemiddelet i statlige virksomheter. Samtidig ga stortingsmeldingen uttrykk for at man ikke vil rokke ved arbeidsgivers eget

ansvar i ansettelsesprosesser (Haavorsen og Hernes 2010:118). Kvotering viser med dette at det ikke er et enkelt virkemiddel å sette inn. Skulle det likevel blir aktuelt å sette inn slike tiltak, kan det være lurt på forhånd å gjennomføre ulike effektstudier, for å se om det kan fungere i en norsk arbeidsmarkeds kontekst.

### **8.3.2 Integrering på alle arenaer**

Inkluderende arbeidsliv er også et spørsmål om integrering på andre arenaer. Bourdieus teori rundt kroppsliggjorte habitus og hvordan en plasseres i det sosiale rommet, må også ses i sammenheng med andre viktige samfunnsarenaer. Ut fra dette perspektivet er det viktig å forebygge ekskludering allerede fra vi blir født. Helsestasjon, barnehage, skolesystem, fritidsaktiviteter og i nærmiljøet hvor en vokser opp, er arenaer som påvirker oss og er med på å forme oss som individer. Det er mange felt og institusjoner en skal tilpasse seg i løpet av et liv. I følge Sjöberg (2002) møter mennesker med funksjonshinder utilgjengelighet gjennom hele livet. Grunnskolen er en arena hvor alle plikter å delta så lenge man ikke har gyldig grunn til å la være. Allerede her lærer man å forholde seg til andre, samt erfare om en gjør det bra eller ikke. De sosiale strukturene påvirker selvet og ens mulighet for utvikling. I følge Goffman (1992) utvikles selvet i to retninger. Hvis en ikke får være det selvet en ønsker å være, vil det etter hvert i samhandling med omgivelsene bli dannet et annet selv. Det er derfor viktig å tenke sammenheng mellom arbeidslivet og andre arenaer som individet sosialiseres inn til i løpet av et liv. Hvis det allerede i tidlig skolealder skjer en negativ sosialisering som er sjansene store for at det blir et vedvarende mønster som forfølger den enkelte (Sjöberg 2002: 234). Hvis en tidlig i livet føler seg mistilpass innenfor en arena som skolesystemet representerer, er det ikke vanskelig å se for seg et dette kan prege den enkeltes erfaringer, samt påvirke selvet og dermed også personens muligheter på andre arenaer, fremover i livet.

Sjöberg (2002:221) sier det er mange faktorer som er med på å skape grunnlag for mennesker med funksjonsnedsettelse på arbeidsmarkedet. Forutsetningene som den enkelte har til å hevde seg på arbeidsmarkedet er også avhengig av hvordan samfunnet i sin helhet er utformet. Det er ikke bare snakk om fysisk tilgjengelighetsutforming. De muligheter en har i samfunnet en lever opp i, er avgjørende for i hvilken grad en kan påvirke sine muligheter i arbeidsmarkedet. Det er derfor viktig å se på arbeid og inkludering utover arbeidslivet som arena. Dette er et viktig tema, men som det ikke gir

rom for å diskutere mer i denne avhandlingen. Arbeidsinkludering er et komplekst problemområde som krever mange virkemidler og løsninger på flere arenaer, så vel som på arbeidsmarkedet. Det kreves sammenheng mellom tiltak og virkemidler på ulike arenaer. Det finnes allerede masse kunnskap rundt sammenhenger mellom individ og samfunn. I praksis kan det tyde på at vi vet hva som skal til, men at streke krefter gjennom makt strukturer i vårt samfunn, motvirker det vi ønsker å oppnå.

Ulike intensjoner og virkemidler for å skape et mer inkluderende samfunn, er etter hvert blitt et stort satsningsområde. Likevel er det mange utfordringer som gjenstår for å oppnå et mer inkludert samfunn, også innenfor arbeidsmarkedet. Denne undersøkelsen viser store forskjeller i inkluderingsarbeidet til bedriftene som ble intervjuet. De tendensene som er redegjort for, viser at det fremover kan være lurt å se på ulike strukturelle sammenhenger også ved andre arenaer der individene omgås. Ved å studere flere sammenhenger kan vi skape en større forståelse av hva som både er problemet og hvilke utfordringer som må jobbes videre med. Denne kunnskapen må også ses i sammenheng med alle arenaer som et menneske møter gjennom hele sitt livsløp. En helhetlig tankegang rundt personer som møter stengte dører på arbeidsmarkedet, synes å mangle i vår samfunn. Til syvende og sist blir det et spørsmål rundt viktige verdier. Hvilket samfunn vil vi egentlig ha?





## **9.0 Avslutning og mulige veier videre**

Denne avhandlingen har hatt som mål å svare på problemstillingen: Hvilke erfaringer kan arbeidsgivere bidra med for å oppnå større inkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet?

Undersøkelsen viser med bruk av relevant teori og annen forskning at det først og fremst er strukturelle sammenhenger, som kan forklare ulike ekskluderingsmekanismer på arbeidsmarkedet. De ulike erfaringene som arbeidsgiverne i denne undersøkelsen har vist, er at de forholder seg til arbeidsinkludering ut fra ulike bedriftskulturer og rammebetingelser, som påvirker bedriftene. Det var store forskjeller mellom de offentlige og private bedrifter på flere områder, og informantene viste til positive så vel som negative erfaringer. Arbeidsgivere og deres bedrifter innehar en viktig rolle i vårt samfunn knyttet til arbeidsinkludering. Derfor er alle erfaringene som informantene har delt, nyttige for å vite hvilke strategier som videre kan utvikles for å oppnå større inkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet.

### **9.1 Veien videre**

Inkluderende arbeidsliv som politisk virkemiddel ble satt i gang rundt århundreskiftet, for å stimulere til økt inkludering i arbeidsmarkedet. Det er et økt fokus på arbeidslinja og det er mange ulike strategier som er utviklet, for å oppnå økt integrering på arbeidsmarkedet. Imidlertid så er inkluderende arbeidsliv også et spørsmål om å dele og gi plass til alle. Inkludering av mennesker som står utenfor arbeidslivet, må også ses i sammenheng med både min og din vilje til å ta et sosialt ansvar. Det betyr ideelt sett at vi må dele på de godene vi har, ved å stille opp og trå til side for å kunne gi plass til alle. Det kan synes som en utopi at vi får et 100 % inkludert arbeidsliv. Realitetene er vel at i praksis så er en først og fremst opptatt av seg selv når ”regnskapens time” gjøres opp. Jeg tenker videre ut fra denne undersøkelsen at det er viktig med gode føringer for hvordan en skal fortsette arbeidet med å integrere ulike personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Vi lever i en tid der det gjøres mange prøveprosjekt, og evalueringer av tiltak skal stimulere til økt inkludering på arbeidsmarkedet. Flø og Tägström (2013) peker på at manglende inkludering er en felles utfordring i hele Norden. Alle de nordiske regjeringene legger vekt på oppfølging fra myndighetene, knyttet til ulike strategier for økt inkludering. Jeg opplever at alle arbeidsgiverne som ble intervjuet var meget engasjerte rundt inkluderende arbeidsliv som tema, men på ulike måter. En har kanskje ubegrunnet fra regjeringens side, vegret seg med å ansvarliggjøre arbeidsgivere

og bedriftene ut over det som gjøres i dag. Kapitalistiske verdier ligger som et slør over vår verden og må derfor ses i sammenheng med de demokratiske verdier og den sosialpolitiske omfordelings modell, som finner sted i vårt land og de øvrige Skandinaviske landene. Det er derfor vanskelig å se at arbeidsgiverne sånn uten videre godtar å dele mer på kostnader. Halvorsen og Hvinden (2011) peker i sin studie på hvordan de nordiske landene har lyktes med omfordelingspolitikk, mens en i mindre grad har lyktes med reguleringspolitikk og tilsvarende omvendt i USA. De foreslår å utveksle erfaringer og dra nytte av hverandres ulike positive erfaringer. Likevel er de skeptiske til å kopiere hverandres løsninger. Dette fordi det ligger ulike historiske og institusjonelle føringer på ulike praksiser for hvordan en driver arbeidsmarkedspolitikken. En kan uansett la seg inspirere og gjøre tilpasninger i den norske arbeidsmarkedspolitikken. De mener at Norge har mye å lære av andre vestlige land i utformingen av tiltak som involverer arbeidsgivere i større grad (Halvorsen og Hvinden 2011: 181/182). Arbeidsgiverne som ble intervjuet i denne undersøkelsen viser at det ligger mye godvilje til å inkludere personer som står utenfor. Ved å involvere arbeidsgivere i utformingen av fremtidig arbeidsmarkedspolitikken, vil man kanskje sammen kunne finne nye måter og løsninger som kan gi flere muligheter i å komme inn på arbeidsmarkedet.

## **9.2 Noen avsluttende refleksjoner**

Så til slutt, hva med de som ikke kan eller ønsker å arbeide. Er det slik at vi gjennom et ensidig fokus på arbeidslinja og inkludering skaper nye ”tapere” i vårt samfunn. Det vil alltid være noen som av ulike grunner ikke kan eller vil arbeide i det norske arbeidslivet. Fugelli (2008) er skeptisk til et ensidig fokus på at alle skal inn i arbeidsmarkedet og roper et varsko om at dette fører til at enkelte føler seg enda mer ekskludert. Jeg tar til ordet for å si at vi må klare å ha flere tanker i hodet samtidig. Vi bør strekke oss ytterligere for å finne gode løsninger for de som skal integreres i arbeidsmarkedet. Samtidig som vi også må forholde oss til at noen av oss ikke kan jobbe. Dette må anerkjennes slik at de det gjelder, føler seg likeverdig behandlet av samfunnet og samtidig gis mulighet til å delta på lik linje med andre i det norske samfunnsnivå. Mange vil nok være enige i at vi må fortsette å tenke på de som står utenfor arbeidslivet. Dette kan vi gjøre ved å bestrebe oss på å tenke inkludering også på andre viktige samfunnsarenaer, som det eksempelvis gjøres på arbeidslinja. Idealer kan

bli realiteter om vi bedre mestrer å balansere ulike perspektiver, fokus og hensyn som til en hver tid påvirker oss, og som legger føringer for våre handlinger.



## 10.0 Litteraturliste:

- Andreassen Alm, T. (2009) Når politikken rettes mot arbeidslivet. I: Tøssebro, J. (RED.) (2009) *Funksjonshemming – Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Arbeidsmiljøloven (2005/2013) *Lov Om Arbeidsvern og Arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget AS.
- Barth, T. Børtveit, T. og Prescott, P. (2013) *Motiverende intervju*. I: Barth, T. Børtveit, T. og Prescott, P. (2013) *Motiverende intervju. Samtaler om endring*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Beck, U. (2004) *Globalisering og Individualisering*. Bind 2 – arbeid og frihet. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Borgerud Moen, I, Due, A. M. Nårdaas, R. (2007) *Arbeidsavtalens parter*. I: Borgerud Moen, I. Due, A. M. Nordaas, R. og Næss, M. m.fl. (2007) *Arbeidsrett. Særlig om omstilling i offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Bourdieu, P. og Wacquant L. J. D (1993/1995) *Den kritiske ettertanke. Grunnlag for samfunnsanalyse*. Oslo: Det Norske samlaget.
- Christensen, T. Læg Reid, P. Roness, P. Røvik, K A. (2009) *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. I: Christensen, T. Læg Reid, P. Roness, P. Røvik, K A. (2009) *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Christensen, T. Læg Reid, P. Roness, P. Røvik, K A. (2009) *Mål og verdier*. I: Christensen, T. Læg Reid, P. Roness, P. Røvik, K A. (2009) *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Ford, M. (2006) *Attføring som integreringsstrategi*. I: Hammer, T. og Øverbye, E. (RED.) (2006) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS
- Flø, R. og Tægstrøm, J. (2013) *Et arbeidsmarked for alle? En dokumentanalyse av de nordiske landenes jobbstrategier*. København k: Nordisk ministerråd

- Fugelli, P. (2008) *Arbeidsmedisinen*. I: Fugelli, P. (2008) *Nokpunktet - Essays om helse og verdighet*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Gilje, N. og Grimen, H. (1993) *Hermeneutikk: forståelse og mening*. I: Gilje, N. og Grimen, H. (1993) *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger. Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Goffman, E. (1959/1992) *Vårt rollespill til daglig. En studie i hverdagslivets dramatik*. Oslo: Pax forlag
- Jarwinen, M. (2005) *Pierre Bourdieu*. I: Andersen, H. og Kaspersen, L. (RED.) (2005) *Klassisk og moderne samfunnsteori*. København: Hans Reitzels forlag
- Lillestø, B. & Sandvin, J. (2012) Limits to vocational inclusion? Disability and the social democratic conception of labour.  
[Http://trandfonline.com/doi/abs/10.1080/15017419.2012.735203](http://trandfonline.com/doi/abs/10.1080/15017419.2012.735203)
- Haavorsen, P, og Hernes, T. (2010) *Inkluderingsstrategier og Arbeidsrettede Tiltak*. I: Hernes, T. Heum, I og Haavorsen, P. (RED.) (2010) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal forlag AS
- Halvorsen, K (1996) *Sosialpolitiske idealer, mål og virkemidler*. I: Halvorsen, K. (1996) *Grunnbok i helse og sosialpolitikk*. Tano Aschenhoug
- Halvorsen, R. og Hvinden, B. (2009) *Nordisk politikk for funksjonshemmede møter internasjonalt likebehandlingspolitikk*. I: Tøssebro, J. (RED.) (2009) *Funksjonshemming – Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Halvorsen, R. og Hinden, B. (2011) Andre lands modeller for å fremme sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne. NOVA. Oslo: Ingrampublishing.
- Hammer, T. og Øverbye (2006) *Strategier for et inkluderende Arbeidsliv*. I: Hammer, T. og Øverbye, E. (RED.) (2006) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS
- Hansen Skog, I. L. (2009) *IKT – et underutnyttet potensiale i strategien for inkluderende arbeidsliv?* I: Tøssebro, J. (RED.) (2009) *Funksjonshemming – Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget AS

- Hedlund, M. (2009) *Meningsbrytninger i begrepet "funksjonshemming*. I: Tøssebro, J. (RED.) (2009) *Funksjonshemming – Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Hernes, T. (2010) *Et Bakteppe*. I: Hernes, T. Heum, I og Haavorsen, P. (RED.) (2010) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal forlag AS
- Hernes, T (2010). *Om Arbeidslinja*. I: Hernes, T. Heum, I og Haavorsen, P. (RED.) (2010) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal forlag AS
- Hernes, T. (2010) *NAV – Hvorfor og Hvordan*. I: Hernes, T. Heum, I og Haavorsen, P. (RED.) (2010) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal forlag AS
- Hernes, T. (2010) *Forebygging, Tidlig Intervensjon Og Den Norske IA – Modellen*. I: Hernes, T. Heum, I og Haavorsen, P. (RED.) (2010) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal forlag AS
- Heum, I. (2010) *Fordelig Av Velferdstjenester*. I: Hernes, T. Heum, I og Haavorsen, P. (RED.) (2010) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal forlag AS
- Heum, I. (2010) *Brukerrettet Arbeidsmetodikk I NAV*. I: Hernes, T. Heum, I og Haavorsen, P. (RED.) (2010) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal forlag AS
- Korsnes, Olav m.fl. (red.) (1997) *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Krange, O. og Øya, T. (2005) *Ungdom, individualitet, identitet og mening*. I: Krange, O. og Øya, T. (2005) *Den nye moderniteten* Oslo: Cappelen forlag AS
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009/2010) *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS
- Lindberg, L. (2002) *Alle vinner på mangfold i arbeidslivet*. I: Sjöberg, M. (RED.) (2002) *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Forfatterna och Studentlitteratur.

- Løgstrup, K. E (2010) *Den kendsgerning, hvoraf den tause fordring udspringer*. I: Løgstrup, K. E (2010) *Den etiske fordring*. Århus: Forlaget Klim
- Law, J. (2004). *After Metod: Mess in Sosial Science Research*. London: Routledge.
- Moe, S. (1994/1995) *En veileder i sosiologisk teori*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Molden Haugaas, T. og Tøssebro, J. (2009) *Definisjoner av funksjonshemming i empirisk forskning*. I: Tøssebro, J. (RED.) (2009) *Funksjonshemming – Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Mol, A. (2002) *The body multiple: ontology in medical practice*. United States of America: Duke University Press
- Mossige, S (2009) Identitet, funksjonshemming og arbeid. I: Tøssebro, J. (RED.) (2009) *Funksjonshemming – Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- NESH (2010) *Forskningsetiske retningslinjer for Samfunnsvitenskap, Humaniora, Juss og Teologi*. Oslo.
- NOU, Norges offentlige utredninger (2012:6) *Arbeidsrettede tiltak*. Oslo: Arbeidsdepartementet.
- Olsen, T. Gjerntsen, H. (2011). *Nye veier til arbeid? En studie av arbeidsrettede tilbud til personer med sammensatte bistandsbehov*. Arbeids - og velferdsdirektoratet.
- Os, A. Overå, A. og Pedersen, O. J. (2001) *Alminnelige regler om saksbehandling*. I: Os, A. Overå, A. og Pedersen, O. J. (1978/2001) *Forvaltningsloven og kommunene*. Oslo: Kommuneforlage AS
- Postholm, M B. (2005/2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Sandvin, J. (2008) *En ny forståelse*. I: Sandvin, J. (RED.) (2008) *Arbeid, Sykdom og moral. Om legeattestert fravær og veien tilbake til jobb*. Bergen: Fagbokforlaget AS
- Sandvin, J. (2008) *Fra perspektiver til praksis*. I: Sandvin, J. (RED.) (2008) *Arbeid, Sykdom og moral. Om legeattestert fravær og veien tilbake til jobb*. Bergen: Fagbokforlaget AS



- Schafft, A. (2009) *Å få seg en jobb. Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Oslo: Kommuneforlaget AS
- Sjöberg, M. (2002) *ArbetsFörmågan beror på hur samhället utformas*. I: Sjöberg, M. (RED.) (2002) *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Forfatterna och Studentlitteratur.
- Strand, G. og Oltedal, S. (1996) *Interaksjonistiske modeller*. I: Strand, G. og Oltedal, S. (1996) *Modeller i sosialt arbeid. Fra ulike røtter til samme felt*. Otta: Tano Aschehoug
- St. Meld. 46 (2012 – 2013) *Flere i arbeid*. Det kongelige arbeidsdepartementet.
- Thommesen, H. Normann, T. og Sandvin, J. (2008) *Hadde jeg bare vist*. I: Thommesen, H. Normann, T. og Sandvin, J. (2008) *Individuell plan et sesam, sesam?* Oslo: Kommuneforlaget AS
- Thommesen, H. Normann, T. og Sandvin, J. (2008) *Runddansen- om arbeidet med individuell plan*. I: Thommesen, H. Normann, T. og Sandvin, J. (2008) *Individuell plan et sesam, sesam?* Oslo: Kommuneforlaget AS
- Thommesen, H. (2010) *Rehabilitering som politikk, virksomhet og studiefelt – en introduksjon*. I: Thommesen, H (RED.) (2010) *Rehabilitering som politikk, virksomhet og studiefelt*. Oslo: Gyldendals Norske Forlag AS
- Thommesen, H. (2010) *Rehabiliteringspolitikk*. I: Thommesen, H (RED.) (2010) *Rehabilitering som politikk, virksomhet og studiefelt*. Oslo: Gyldendals Norske Forlag AS
- Thommesen, H. (2010) *Samarbeid, samhandling og samordning*. I: Thommesen, H (RED.) (2010) *Rehabilitering som politikk, virksomhet og studiefelt*. Oslo: Gyldendals Norske Forlag AS
- Thagaard, T. (2003) *Systematikk og Innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Vedeler Solstad, J og Mossige, S. (2009) *Barriere for karriere*. I: Tøssebro, J. (RED.) (2009) *Funksjonshemming – Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget AS

Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012). Strategi: *Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne*. Arbeidsdepartementet. (s. 7-44)

Villadsen, K. (2007) *Makt og selv- teknologi. Foucaults aktualitet for velferdsforskningen*. Tidsskrift for velferdsforskning. Vol. 10, No.3.

Wadel, C. (1988/1990) ”Den samfunnsvitenskapelige konstruksjonen av virkeligheten”. Kap 8. *Den sosiale konstruksjonene av arbeid* (s. 100 – 113) Flekkefjord: Hegland Trykkeri A/S

Wangen, G. (2010) (RED.) *Døråpner Til Arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget AS

Widerberg, K. (2001/2005) *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget AS

Widding, S. (2009) *Er det størrelsen det kommer an på?* I: Tøssebro, J. (RED.) (2009) *Funksjonshemming – Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget AS

#### **Offentlige dokument Internett:**

Forskningsrapport, sammendrag: *Evaluering av IA-avtalen (2010-2013)* Hentet 20.08.13 fra [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Forskningsrapport, sammendrag: *Evaluering av IA – avtalen (2001-2009)* Hentet 12.11.13 fra [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Fornyings, administrasjons og Kirke- og kirkedepartementet: *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv*. (2010-2013) Hentet 12.11.13 fra: [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Rapport: *Grunnlag for videre IA – samarbeid – Erfaringer og anbefalinger*. Rapport fra en partsammensatt arbeidsgruppe 26. juni 2013: Hentet 20.08.13 fra: [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Ot.prp. nr. 70 (2006-2007) *Lov om endringer i sosialtjenesteloven og i enkelte andre lover*. Hentet 29.09.13 fra: [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Lovdata: (2011) *Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator*. Hentet 11.11.13 fra: [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no)

Øvrige internettadresser:

[www.sos-barnebyer.no/stott-oss/.../arets-omdommevinner-stormberg](http://www.sos-barnebyer.no/stott-oss/.../arets-omdommevinner-stormberg) Årets omdømmevinner - Stormberg. Hentet 26.10.13 fra: www.sos-barnebyer.no

#### **4 Vedlegg:**

- 1. Brev fra NSD – Kvittering på melding om behandling av personopplysninger fra Personvernombudet**
- 2. Forespørsel om å delta på intervju**
- 3. Samtaleguide**
- 4. E- post fra NSD – utsettelse på innleveringsdato**

## Vedlegg 1

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Britt Lillestø  
Fakultet for samfunnsvitenskap  
Universitetet i Nordland  
Mørkvedtråkket 30  
8049 BODØ

Vår dato: 04.07.2012

Vår ref:30952 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 28.06.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

30952

*Arbeidsrettet rehabilitering: Arbeidsgivers erfaringer knyttet til tilrettelegging og rekruttering av personer med nedsatt arbeidsevne*

Behandlingsansvarlig

*Universitetet i Nordland, ved institusjonens øverste leder*

Daglig ansvarlig

*Britt Lillestø*

Student

*Bente Kristine Finstad*

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, eventuelle 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/forsk\\_stud/skjema.html](http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/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://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2013, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdís Namtvedt Kvalheim  
*Kvalheim*

*Lis Tenold*  
Lis Tenold

Lis Tenold tlf: 55 58 33 77  
Vedlegg: Prosjektvurdering

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kytte.svarva@svt.ntnu.no  
TROMSØ: NSD SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uio.no

✓ Kopi: Bente Kristine Finstad, Gamle Kongsvei 62 A, 8020 BODØ



Det gis skriftlig informasjon og innhentes skriftlig samtykke. Personvernombudet finner skrevet godt utformet.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at bruk av privat pc er i tråd med Universitetet i Nordland sine rutiner for datasikkerhet.

Innsamlede opplysninger anonymiseres og lydbåndopptak makuleres ved prosjektslutt, senest 15.05.2013. Med anonymisering innebærer at navnelister slettes/makuleres, og ev. kategorisere eller slette indirekte personidentifiserbare opplysninger. Ved publisering vil ingen enkeltpersoner kunne gjenkjennes.

## Vedlegg 2:

### Forespørsel om å delta i et intervju knyttet til en Masteroppgave innenfor arbeidsrettet rehabilitering.

Hei,

Jeg er student ved fakultetet i samfunnsvitenskap og holder for tiden på med den avsluttende masteroppgaven. Tema for oppgaven er arbeidsrettet rehabilitering og jeg ønsker å intervju arbeidsgivere med fokus på deres erfaringer knyttet opp mot tilrettelegging og rekruttering av personer med nedsatt arbeidsevne. Jeg ønsker å studere de erfaringer som arbeidsgivere gjør seg knyttet til 3 hovedtemaer:

1. Erfaring med tilrettelegging i arbeidssituasjon.
2. Erfaringer knyttet til hva som skal til for at en arbeidsgiver tar steget og ansetter en person med nedsatt arbeidsevne.
3. Erfaringer knyttet til samarbeid med NAV og andre aktører, som jobber for å få personer med nedsatt arbeidsevne ut i ordinær jobb.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju arbeidsgivere, som har erfaring med tilrettelegging i arbeidssituasjon for personer med nedsatt arbeidsevne. Samtalen vil derfor ha fokus på hva **du** som arbeidsgiver opplever er viktig knyttet til de tre overnevnte hovedtemaene.

Jeg vil bruke båndopptaker under intervjuene og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta en time og vi blir sammen enige om tid og sted.

Det er **frivillig** å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis. Dette uten å måtte begrunne det nærmere. Opplysninger fra intervjuet vil bli behandlet konfidensielt og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Alle opplysninger anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig. Jeg har planlagt å være ferdig våren 2013. Du vil få mulighet til å gjennomgå notatene fra møtet med deg dersom du ønsker dette.

Hvis du lurer på noe kan du ringe meg på mobil 95700074 eller svare meg på epost: [bentefin@gmail.com/bente.finstad@bodoind.no](mailto:bentefin@gmail.com/bente.finstad@bodoind.no). Du kan også kontakte min veileder, Britt Lillestø ved fakultetet for samfunnsvitenskap på telefon: 75517429

Studien er meldt til personvernforbundet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD)

Med vennlig hilsen

Bente Kristine Finstad

Gamle Kongsvei 62 A

8020 Bodø

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien:

Signatur:..... sted og

dato:.....

Telefonnummer:.....



## Vedlegg 3

### Samtaleguide:

#### Innledningsspørsmål:

Hvor mange ansatte er det i din bedrift?

Hvilken stilling har du?

Hvilken bransje vil du klassifisere din bedrift under?

Hvor lenge har din bedrift samarbeidet med NAV/ BI, eller andre som driver på med arbeidsrettet rehabilitering?

#### Tilrettelegging:

- Hvilke type arbeidsnedsettelse eller funksjonsnedsettelse er det du/dere som bedrift vanligvis tilrettelegger for?
- Hvordan type tilrettelegginger gjøres i din bedrift? (Kan være både knyttet til psykiske og fysiske funksjonsnedsettelse, som påvirker arbeidsevne)
- Hva er for deg som arbeidsgiver en suksesshistorie, knyttet opp mot personer som har vært utplassert hos dere?
- Hvilke andre erfaringer har du/din bedrift med tilrettelegging i arbeidssituasjon for personer med nedsatt arbeidsevne? Hvor lenge har dere tatt i mot personer med behov for arbeidstrening og tilrettelegging?

#### Rekruttering/ansettelse:

- Hva skal til for at en person som har nedsatt arbeidsevne får ansettelse? (Kan du si noe mer om hva som skal til for å få ansettelse, etter man har vært på arbeidsutprøving i din bedrift.)

- Hvilke faktorer mener du/dere som bedrift er viktig i prosessen fra arbeidspraksis til en eventuell ansettelse?
- Hvilke type arbeidsavtaler og stillinger i din bedrift er det mest vanlig å rekruttere personer med nedsatt arbeidsevne til?
- Hvilke andre erfaringer har du/dere som bedrift knyttet til å gi tilbud om ansettelse, etter en person har vært utplassert hos deg/dere?

Samarbeid med NAV og andre aktører som jobber med arbeids rehabilitering:

- Hvem samarbeider din bedrift med knyttet arbeids rehabilitering? (eks Nav, attføringsbedrifter og andre)
- Hvilke faktorer mener du er viktige i samarbeid med dine samarbeidspartnere?
- Hvordan opplever du som arbeidsgiver å få støtte fra dine samarbeidspartnere? (konkrete situasjoner som oppstår, eller i forhold til generell oppfølging av personer i arbeidspraksis i din bedrift)
- Hvilken type oppfølging får dere? Og fra hvem?
- Er det noe du/dere som bedrift kunne ønsket dere mer eller mindre av fra deres samarbeidspartnere, knyttet til oppfølging av personer som dere tar imot?
- Hvilke andre erfaringer har du/dere knytte til samarbeid med samarbeidspartnere rundt personer som har behov for oppfølging, i arbeidspraksis (eller som er i fast jobb) hos deg/dere?

---

**Prosjektnr: 30952. Arbeidsrettet rehabilitering: Arbeidsgiveres erfaringer knyttet til tilrettelegging og rekruttering av personer med nedsatt arbeidsevne**

1 e-post

---

**Hildur Thorarensen** <hildur.thorarensen@nsd.uib.no>  
Til: bentefin@gmail.com  
Kopi: britt.lillesto@uin.no

25. mars 2013 kl. 13:0

**BEKREFTELSE PÅ STATUS**

Viser til eposter mottatt 24.03.2013 og 25.03.2013.

Personvernombudet har nå registrert 31.11.2013 som ny dato for prosjektslutt.

Ved ny prosjektslutt vil vi rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

---

Vennlig hilsen/best regards

Hildur Thorarensen  
Rådgiver/Adviser

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
(Norwegian Social Science Data Services)  
Personvernombud for forskning  
(Data Protection Official for Research)  
Harald Hårfagres gate 29, 5007 BERGEN

Tlf. direkte: (+47) 55 58 26 54  
Tlf. sentral: (+47) 55 58 81 80  
Faks: (+47) 55 58 96 50  
Email: hildur.thorarensen@nsd.uib.no  
Internettadresse: www.nsd.uib.no/personvern