



UNIVERSITETET I
NORDLAND

MASTEROPPGAVE

”TIA har gitt oss mulighet til å være i arbeid”

En undersøkelse om hvilke erfaringer tiltaksdeltakere på TIA
har gjort seg i tiltaket som ansatt i arbeidsmarkedsbedrift

Masteroppgave i rehabilitering RH335S

Nann-Eli Rushfeldt

Vår 2015



Sammendrag

Tittel: TIA har gitt oss mulighet til å være i arbeid

Problemstilling: En undersøkelse om hvilke erfaringer tiltaksdeltakere på TIA har gjort seg i tiltaket som ansatt i arbeidsmarkedsbedrift.

Hovedformålet med master oppgaven er å bidra til ny kunnskap om tiltaket TIA.

I undersøkelsen presenteres resultatet fra åtte kvalitative intervju med deltakere i tiltaket tilrettelagt arbeid TIA. Intervjupersonene er fra fire arbeidsmarkedsbedrifter i Fylkene Nordland, Troms og Finnmark. Undersøkelsens formål er å få frem TIA deltakernes erfaringer i tiltaket, sett i forhold til formål og krav i (Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. 2008). I tillegg å se intervjupersonenes erfaring i lys av myndighetenes krav om kvalitet i tjenestene EQUASS Assurance (www.equass.no), og med et fokus på individet og en teori tilnærming til rehabilitering, empowerment og brukermedvirkning. Jeg har også valgt å se intervjupersonenes erfaringer i lys av en ny uavhengig evaluering av kvalitet i forhåndsgodkjente tiltaksarrangører som Nordlandsforskning har utført på oppdrag fra Arbeidsdepartementet publisert den 6. oktober 2014, ved senior forsker Hege Gjertsen, i følge nettstedet EQUASS Norge AS.

Forord

Denne undersøkelsen er utført med deltagelse fra åtte intervjupersoner i det arbeidsrettede tiltaket TIA i arbeidsmarkedsbedrift. Jeg vil i masteroppgaven presentere resultatene av undersøkelsen som belyser hvilke erfaringer tiltaksdeltakere på TIA har gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. Det har vært krevende og utfordrende å skrive denne masteroppgaven. Krevende fordi jeg har måttet ivareta mitt arbeid ved siden av oppgave skrivingen. Utfordrende fordi jeg har hatt tilknytning til fenomenet jeg skal belyse, og har hele tiden måttet reflektere over egen forforståelse. Samtidig har det også vært en fordel med min kjennskap til tiltaket TIA.

Jeg må begynne med å takke alle åtte intervjupersonene, det er dere som bidro til at denne undersøkelsen ble mulig. Takk også til arbeidsmarkedsbedriftene som bidro med tilgang til intervjupersonene.

Jeg vil takke min veileder Bente Vibecke Lunde for god veiledning med innspill som har vært rett på, klare og tydelige. De har bidratt til refleksjoner som har ført arbeidet med oppgaven fremover og gitt meg inspirasjon og mot.

Jeg vil takke min gode arbeidskollega Anne Wiik som har vært en uvurderlig støtte. Hun har bidratt til at jeg har hatt anledning til og tatt en god del fri fra mitt arbeid de to siste månedene under fullføring av oppgaven. Takk også til min familie som stort sett har sett ryggen min foran skrivebordet, og som de sier det, ”tappende på pc-en”. Takk også til min mor som har bidratt med støttende ord når det har røynt på, og som har hatt tru på meg.

Innhold

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	1
Forord.....	2
Innhold	3
Oversikt over tabeller	4
Kapittel 1. Innledning.....	5
1.1 Valg av tema, bakgrunn og relevans	5
1.1.1 Arbeids – og inkluderingspolitikkenes formål med arbeidsrettede tiltak.....	5
1.2 Presentasjon av problemstilling	7
1.3 Definisjoner	8
1.3.1 Tiltaksdeltakere	8
1.3.2 Arbeidstaker	9
1.3.3 Tiltaksarrangører og skjermet virksomhet.....	9
1.4 Formålet med oppgaven	9
1.5 Oppgavens disposisjon	10
Kapittel 2. Teori	11
2.1 Historisk tilbakeblikk på rehabilitering.....	11
2.2 Rehabilitering	12
2.3 Empowerment	13
2.3.1 Tjenestemottaker som borger, motmakt - en tilnærming til empowerment	14
2.3.2 Tjenestemottaker som kunde, en markedsorientert tilnærming til Empowerment	14
2.3.3 Tjenestemottaker som elev, en terapeutisk posisjon som tilnærming til empowerment	15
2.3.4 Tjenestemottaker som medborger, en liberal styringsstrategi som tilnærming til empowerment	16
2.4 Brukermedvirkning	17
2.4.1 Brukermedvirkning på individnivå.....	18
2.4.2 Brukermedvirkning på systemnivå (organisasjonsnivå).....	18
2.5 Kvalitet i arbeidsrettede tiltak	19
2.5.1 Equass et kvalitetssikringssystem, et krav fra myndighetene.....	20
2.5.2 En forskningsrapport som har evaluert kvaliteten i arbeidsmarkedstiltak i skjermet virksomhet og kvalitetssikringssystemet EQUASS Assurance.....	20
Kapittel 3. Metode.....	22
3.1 Vitenskapelig forankring.....	23
3.1.1 Fenomenologi.....	23
3.1.2 Hermeneutikk	24
3.2 Forskningsintervjuet.....	24

3.2.1 Utvalgskriterier.....	26
3.2.2 Tabell 1: Presentasjon av deltakerne i undersøkelsen	28
3.2.3 Intervjuprosessen – en læreprosess for meg som intervjuer.....	30
3.3 Analytisk tilnærming.....	32
3.4 Validitet og reliabilitet	34
3.4.1 Validitet i forskerrollen og datamaterialet.....	34
3.4.2 Forskningsoppleggets validitet.....	38
3.4.3 Reliabilitet	39
3.5 Etiske vurderinger foretatt i undersøkelsen.....	41
Kapittel 4. Undersøkelsen – presentasjon og drøfting	43
4.1 Intervjupersonenes erfaring med informasjon om tiltaket før kontrakt inngåelse, og gjennomgang av kontrakt med tiltaksarrangør/arbeidsgiver ved tildeling av tiltaket TIA. .	43
4.2 Tilrettelegging av arbeidsplass	47
4.3 Oppfølging i tiltaket	53
4.4 Arbeidsmiljø og forhold til ledelsen.....	59
4.5 Intervjupersonenes motivasjon og muligheter for ordinært arbeid	63
4.6 Intervjupersonenes syn på lønn.	69
4.7 Intervjupersonene sitt syn på behovet for tiltaket TIA.....	71
5. Avslutning og konklusjoner	77
Litteraturliste	81
Vedlegg 1. Intervjuguide.....	85
Vedlegg 2. Informasjonsskriv og samtykke erklæring.....	88
Vedlegg 3. Tillatelse til gjennomføring av prosjektet fra NSD	91

Oversikt over tabeller

Tabell 1: Presentasjon av deltakerne i undersøkelsen s. 28.

Kapittel 1. Innledning

1.1 Valg av tema, bakgrunn og relevans

Tema for denne masteroppgaven er arbeidsrettede tiltak i skjermet virksomhet. Her har valget mitt falt på et konkret tiltak tiltaksdeltakere på tilrettelagt arbeid TIA i arbeidsmarkedsbedrift. Tiltaket ble tidligere referert til som AMB – Fase 3, men kjennes nå under navnet tilrettelagt arbeid TIA. Jeg referer heretter for enkelthets skyld til tiltaket som TIA. Personer på tilrettelagt arbeid har i følge forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) kapittel 1 § 10-5 en fast ansettelse og er definert som arbeidstaker i den bedriften de arbeider hos i tillegg til at de er på et tiltak. Deltakere på TIA er ansett å ha liten sjanse til å finne ordinært arbeid med bakgrunn i sin nedsatte arbeidsevne, men har likevel en arbeidsevne som er for høy til at de kan få uføretrygd. Tiltaksdeltaker skal jevnlig vurderes for ordinært arbeid eller utdanning. Hvis dette målet ikke nås så er målet at deltaker arbeider på tilrettelagt arbeid TIA hos sin arbeidsgiver, frem til deltaker går av med pensjon eller uføretrygd (Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. 2008). Bakgrunnen for valg av dette tema er min egen erfaring som tiltaksdeltaker på TIA som jeg vil beskrive nærmere i metode kapittelet. Det gjør at jeg har interesse for hvilke erfaringer deltakerne har gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift.

1.1.1 Arbeids – og inkluderingspolitikken formål med arbeidsrettede tiltak

Temaet er relevant fordi det norske samfunnet baserer seg på at alle skal ha et arbeid for å kunne forsørge seg selv og sin familie. Arbeidsplassen har for de fleste av oss betydning for vårt sosiale liv, det er med på å gi oss tilhørighet og forteller hvem vi er utad i samfunnet. I Norge står arbeidslinja sterkt, og regjeringen har som utgangspunkt at arbeid er grunnlaget for velferd for mennesker og samfunn. Høy sysselsetting i samfunnet er med på å bekjempe fattigdom, minske økonomiske og sosial forskjeller, og fremmer likestilling mellom kjønnene. Engasjementet for jobben vi utfører, og de verdier vi bidrar til i samfunnet, tillegges stor verdi i samfunnet og for den enkelte. Det at så mange som mulig deltar i arbeidslivet ligger til grunn for utforming av den økonomiske politikken og det inntektspolitiske samarbeidet (NOU 2012:6). Arbeids – og inkluderingspolitikken må ses i sammenheng med den samlede politikken, og målet arbeid for alle som det vises til i (NOU 2012:6, 39). Videre vises det til den demografiske utviklingen som viser at flere personer trenger ytelser i forhold til helse, og

flere kommer på ulike trygdeordninger. Samtidig vil antall eldre øke i befolkningen fremover kombinert med at personer i arbeidsdyktig alder står utenfor arbeidslivet. Et annet moment regjeringen legger vekt på i perspektivmelding er at hvis bærekraften skal beholdes i de felles finansierte velferdsordningene så må vi lykkes med arbeidslinja og dens mål om arbeid for alle. Denne konklusjon kom regjeringen til etter at det ble gjort beregninger for hva som skal til for å beholde dagens velferdsordninger om 50 år(St.meld.nr.12, s 67(2012-2013)). I følge Ekspertgruppen til NAV som leverte en sluttrapport *ET NAV MED MULIGHETER* i april 2015, så vises det til i rapporten (s.199) at omkring 15 pst av befolkningen i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidsmarkedet på grunn av helseproblemer. Videre uttrykker Ekspertgruppen bekymring for en utvikling der personer med nedsatt arbeidsevne blir avhengig av hjelp og står som mottakere av uføretrygd eller arbeidsavklaringspenger, og for at NAV så langt ikke har greid å hjelpe disse personene tilbake til arbeidslivet. Det er nu gjort tilgjengelig virkemidler som for eksempel tidsubestemt lønnstilkudd som skal gjøre det enklere for arbeidsgiverne og ansatte personer med nedsatt arbeidsevne (ibid). Forholdene nevnt ovenfor har medført at det er en bred politisk oppslutning fra politiske partier, om flere i arbeid og færre på trygd. I tillegg så legges det til grunn at deltakelse i arbeidslivet fremmer sosial inkludering, sosial status, skaper nettverk, er med på å heve den enkeltes levekår, og i tillegg kvalifiserer deltaker for andre jobber slik at deltaker står sterkere ved endringer i arbeidslivet. Formålet om at alle personer som kan arbeide får mulighet til å utnytte sin restarbeidsevne er derfor i samfunnets interesse. Dette har medført at det er blitt gjennomført flere store reformer som, NAV- reformen, ny pensjonsordning og IA – avtalen. I tillegg ble det den 1. februar 2010 innført en lovfestet rett til en *behovs – og arbeidsevne vurdering* i arbeids – og velferdsforvaltningen jf. Lov om arbeids – og velferdsforvaltning § 14a (NOU 2012:6, 40). I dag er trygdeetaten, Aetat og deler av den kommunale sosialtjenesten samlet til en etat NAV som har til hensikt å kunne tilby alle innbyggere et helhetlig og mer effektivt velferdstilbud, tilpasset hver enkelt tjenestemottakers behov. Det er politiske føringer og arbeidsmarkedet som bestemmer utformingen, omfanget og sammensetningen av de arbeidsrettede tiltak som NAV kan tilby innbyggere som har et slikt behov(lov 2006-06-16-nr.20, NAV- loven). En politisk målsetting er at alle personer med nedsatt arbeidsevne skal så tidlig som mulig få tilbud om arbeidsrettede tiltak som skal bidra til å styrke den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet, og hindre varig frafall. Dette på bakgrunn at forskning viser at langvarig fravær fra arbeidslivet øker sannsynligheten for varig frafall fra arbeidslivet(NOU 2012:6 s.40). I arbeidslivet stilles det krav i forhold til arbeidet som skal utføres i form av arbeidsinstrukser, stillingsinstrukser og annet regelverk. Dette kan for eksempel være

kompetansekrav, fysiske krav, og personlig egnethet som gjelder for stillingen. Det er imidlertid ikke alle personer som greier å imøtekomme kravene når de skal begynne, eller er i arbeidslivet. Dette kan være som følge av manglende kvalifikasjoner, nedsatt arbeidsevne på grunn av fysiske eller psykiske årsaker, sosiale årsaker eller høy alder. Personer med nedsatt arbeidsevne er avhengig av et arbeidsliv som er villig til å ansette dem, og har ofte problemer med å finne en arbeidsgiver som er villig til å ansette dem. Grunnen til dette kan være at arbeidsgiver er bekymret for høyt sykefravær. For å unngå at personer skal falle uten for arbeidslivet legger Arbeids- og velferdspolitikken vekt på et inkluderende arbeidsliv hvor det skal tilrettelegges for den enkelte slik at individet kan få eller beholde arbeid. Det skal derfor føres en aktiv arbeidsmarkedspolitikk som har som plattform at et godt arbeidsliv skal motvirke utstøting fra arbeidslivet. Det er innført en rekke virkemidler for å tilrettelegge for arbeidstakere i IA- avtalen (2014-2018), dette for å bistå arbeidsgivere som har ansatte som har fått sin arbeidsevne nedsatt. Regjeringen ønsker også økt forskning på dette området og flere departementer har bevilget midler til Forskningsrådet og programmet sykefravær, arbeid og helse.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Jeg vil nu presentere undersøkelsens problemstilling som omhandler tiltaksdeltakere på tilrettelagt arbeid TIA i arbeidsmarkedsbedrifter.

Problemstillingen har følgende ordlyd:

Hvilke erfaringer har tiltaksdeltakere på TIA gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift?

I undersøkelsen har jeg gjennomført åtte kvalitative intervju med deltakere på TIA fra fire arbeidsmarkedsbedrifter i de tre nordligste fylkene. Ved å gjennomføre denne undersøkelsen håper jeg å få mer kunnskap om hvordan personer på tiltaket opplever og erfarer tiltaket TIA, og i hvilken grad erfaringene med tiltaket er i tråd med målsettingene i Forskriften om arbeidsrettede tiltak (2008). Herunder forskriftens målsettinger for tiltaket tilrettelagt arbeid TIA i forhold til følgende punkter: spesiell tilrettelegging, tett oppfølging og målet som er formidling til utdanning eller ordinært arbeid. I henhold til det ovenstående og myndighetenes krav om kvalitet i tiltaket (EQUASS Assurance) har jeg avgrenset problemstillingen og operasjonalisert temaene som følger: bakgrunnsinformasjonen til deltaker i forkant av tiltaket, informasjon om tiltaket TIA i forkant av ansettelse og gjennomgang av kontrakt, tilrettelegging, oppfølging, arbeidsmiljø og forhold til ledelse. I tillegg har jeg forsøkt å belyse deltakers syn på mulighet for ordinært arbeid, deltakers sitt syn på lønn, og til slutt hva tiltaket

har betydd for deltakerne med bakgrunn i deres erfaring fra tiltaket, og synet på behovet for tiltaket TIA. Jeg avgrenset undersøkelsen til å gjelde intervjuene med tiltaksdeltakerne på TIA på grunn av tidsmomentet for gjennomføringen av oppgaven, selv om det kunne vært interessant og intervjuet arbeidsmarkedsbedriftene også. Jeg har derfor ikke vektlagt undersøkelser i forhold til arbeidsmarkedsbedriftene og det helhetlige arbeidet deres i tjenestene med kvalitetssystemet EQUASS Assurance. Jeg har vurdert intervjupersonenes erfaringer i henhold til Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) og i lys av overordnede kvalitetsprinsipper, kriterier og indikatorer som vises til på EQUASS Norge AS sine internett sider, og aktuell forskning på området. Jeg har vektlagt anonymiteten til intervjupersonene og viser her til helt generell informasjon om bedriftene. Intervjupersonene er hentet fra fire arbeidsmarkedsbedrifter fra fylkene Nordland, Troms og Finnmark. I undersøkelsen har jeg vektlagt rehabilitering, empowerment, brukermedvirkning og kvalitet i tiltaket i den teoretiske tilnærmingen i forhold til undersøkelsens forskningsspørsmål.

1.3 Definisjoner

I denne undersøkelsen er det fire begreper som trenger en nærmere definisjon. Det er tiltaksdeltakere, arbeidstaker, tiltaksarrangører og skjermet virksomhet.

1.3.1 Tiltaksdeltakere

I følge tiltaksforskriften kapittel 1 § 1-2 så er tiltaksdeltakere personer som er tatt inn på arbeidsrettede tiltak. Formålet med arbeidsrettede tiltak er å styrke individet sine muligheter til å få, eller beholde arbeid, og ut fra dette fast sette hvordan ulike tiltak og tjenester skal være utformet. Videre står det i vilkårene for deltakelse i tiltak § 1-3: før en person blir tildelt et tiltak så skal det være vurdert om dette er hensiktsmessig og nødvendig for at personen skal settes i stand til å skaffe seg inntektsgivende arbeid. På bakgrunn av gjeldende regelverk vurderer NAV hvem som skal tas inn på aktuelle tiltak. I denne undersøkelsen er det et tiltak, tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift som undersøkes nærmere. Nedenfor beskrives tiltaket nærmere.

Tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift uten tidsbegrensning

I følge Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) kapittel 10 så beskrives det arbeidsrettede tiltaket tilrettelagt arbeid TIA slik: deltaker er fast ansatt hos arbeidsmarkedsbedriften og mottar lønn. Tiltaket har ingen tidsbegrensning, men det skal likevel jevnlig vurderes om deltaker kan være aktuell å formidles til ordinært arbeid eller utdanning. Videre er tiltaket

tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift rettet mot personer som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging, med bakgrunn i deltakers varige og vesentlige nedsatte arbeidsevne. Før tildeling av tiltaket TIA skal andre arbeidsmarkedstiltak være vurdert, og funnet uaktuelle for personen. Deltaker skal være ansatt til å ha liten sjanse til å finne ordinært arbeid, men være vurdert for frisk til uføretrygd. Ut fra det ovenstående kan deltaker tildeles tiltaket TIA hvor de kan utnytte sin restarbeidsevne og ha en rimelig god lønn, og slik sett holdes unna fattigdomsfellen som kunne vært alternativet ved å bli sosialhjelpsmottaker (NOU 2012:6). Tiltaksdeltaker skal gis opplæring og arbeidsoppgaver som skal tilrettelegges med formål om å gi deltaker høyere reell og formell kompetanse, og skal bidra til å utvikle ressurser hos den enkelte tiltaksdeltaker i følge Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv.(2008).

1.3.2 Arbeidstaker

I følge Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) er en arbeidstaker definert å være en hver utfører arbeid i en annens tjeneste. For personer på tilrettelagt arbeid TIA så er deltakerne definert å være fast ansatt med de samme rettigheter og plikter som ordinære arbeidstakere jf. §§ 10-5 og 10.6 i Forskriften om arbeidsrettede tiltak mv. (2008).

1.3.3 Tiltaksarrangører og skjermet virksomhet

Organisasjoner eller virksomheter som samarbeider med Arbeids – og velferdsetaten om gjennomføringen av arbeidsrettede tiltak defineres i følge Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) som tiltaksarrangører. Videre vises det til at virksomheter som er startet opp med formål om å tilby arbeidstrening til personer med nedsatt arbeidsevne gjennom bedriftens produksjon av varer og/eller tjenester, og som gjennom arbeidstreningen kvalifiserer deltaker for ordinært arbeid, eller eventuelt tilbyr varig tilrettelagt arbeid er definert som skjermet virksomhet (ibid). I denne undersøkelsen er det som nevnt ovenfor fire arbeidsmarkedsbedrifter. Arbeidsmarkedsbedrifter er en fellesbenevnelse for attførings – og vekstbedrifter. Myndighetene har videre satt som krav at tiltaksarrangører skal ha implementert kvalitetssikringssystemet EQUASS Assurance(<http://www.equass.no/>).

1.4 Formålet med oppgaven

Undersøkelsen har flere formål. Interessen for TIA har først og fremst bakgrunn i egne erfaringer med tiltaket. På bakgrunn av egne erfaringer, så ønsket jeg å vite hvilke erfaringer andre deltakere på TIA har gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. Ut fra det ovenstående ønsket jeg å belyse hvilke barrierer deltakerne har erfart/erfarer i forhold til å skaffe seg ordinært arbeid, og hvordan den jevnlige vurderingen som skal gjøres i forhold til

målet som er ordinært arbeid oppleves over år jf. tiltakets varighet som er tidsubestemt. Et hovedformål er at undersøkelsen kan bidra til ny kunnskap i den jevnlig kvalitetskontrollen som foregår hos alle tiltaksarrangører som har EQUASS Sertifisering, med formål om hele tiden å ha fokus på forbedringer og å heve kvaliteten i tiltaket (<http://www.equass.no/>). Et annet formål med undersøkelsen er å bidra til nye spørsmål som trenger å besvares og debatteres rundt dette tema. Til slutt er et formelt mål med oppgaven å arbeide frem en undersøkelse som ender i en masteroppgave, som en avslutning på min videreutdanning i rehabilitering.

1.5 Oppgavens disposisjon

I innledningskapittelet har jeg først beskrevet valg av tema, bakgrunn og relevans. I tillegg en presentasjon av problemstilling med avgrensning og teoretisk tilnærming, og som avsluttes med definisjoner av aktuelle begrep og formålet med oppgaven. Innledningen følges opp av et teorikapittel. I kapittel 2 blir det redegjort for rehabilitering med fokus på problemstillingen i denne undersøkelsen. Denne følges opp av en teoretisk tilnærming til fire sentrale begreper i forhold til arbeidsrettede tiltak som er rehabilitering, empowerment, brukermedvirkning og kvalitet i arbeidsrettede tiltak. Her vektlegger jeg å beskrive flere tilnærminger til empowerment. I tillegg beskrives hva som legges til grunn med begrepet kvalitet i tiltaket, og forskning på området. Videre beskrives EQUASS sertifiseringen som et formelt kvalitetstiltak og til slutt en ny forskningsrapport fra Nordlandsforskning som har evaluert kvaliteten i arbeidsrettede tiltak etter implementeringen av EQUASS Assurance i bedriftene. Deretter vil jeg beskrive brukermedvirkning på individ og systemnivå. I kapittel 3 som omhandler metode så presenteres valg av metode og mitt valg som ble kvalitativ forskningsmetode, i tillegg valg av analytisk tilnærming der mitt valg falt på en fenomenologisk og hermeneutiske tilnærming. I slutten av dette kapittelet blir validitet og reliabilitet behandlet. I kapittel 4 blir undersøkelsens intervjudata presentert gjennom sitater som drøftes opp mot teori. Kapittel 5 inneholder avslutning og konklusjoner.

Kapittel 2. Teori

I det følgende kapittel utdypes begrepene rehabilitering, empowerment og brukermedvirkning. I tillegg beskrives hva som legges til grunn med begrepet kvalitet i arbeidsrettede tiltak. Denne undersøkelsen omhandler personer med nedsatt arbeidsevne som regnes som en utsatt gruppe og som har blitt tildelt det arbeidsrettede tiltaket TIA av NAV. TIA deltakerne har som oftest vært innom flere andre tiltak med formål om ordinært arbeid, og intensjonen er at alt skal ha vært prøvd (Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008). Deltakerne på TIA er på mange måter i et rehabiliteringsforløp over år, og det er også begrunnelsen for valg av teorien nevnt ovenfor. I alle rehabiliteringsforløp er det et spesielt fokus på empowerment faktorer som motivasjon og mestring (Bredland mfl. 2011). Et annet moment som vektlegges i statens overordnede føringer og lovverk er deltakers rett til medvirkning på individnivå og på systemnivå som tjenestemottakere, og som jeg også vektlegger i denne undersøkelsen (brukermedvirkning, www.regjeringen.no). Når det gjelder empowerment og brukermedvirkning er de nært beslektet i følge Askheim & Starrin (2007). Videre vises det til at hva slags tilnærming til empowerment som brukes i det sosial faglig arbeidet bevist eller ubevist vil legge føringer for hvordan vi tenker i utøvelsen av vårt yrke. Jeg velger derfor å se begrepene noe i sammenheng i undersøkelsen. I følge Bredland mfl. (2011) vil verdigrunnlaget som omfatter menneskesyn, ideologi, etikk og holdninger som fagpersoner, etater og bedrifter arbeider ut fra sette føringer for hvordan arbeid med inkludering av tjenestemottakere ivaretas. Det anses derfor som viktig at den enkelte yrkesutøver blir oppmerksom hva slags verdigrunnlag det styres etter på arbeidsplassen sin, og om verdigrunnlaget som det styres etter oppnår gode resultater (ibid). Jeg vil først begynne med å gjøre en kort redegjørelse for historikken rundt begrepet rehabilitering.

2.1 Historisk tilbakeblikk på rehabilitering

Den tradisjonelle rehabilitering stammer opprinnelig i fra første verdenskrig, og ble organisert i England av Tomlins – komiteen som hadde som formål om å ivareta krigsskadde. Den gang bestod rehabilitering av medisinsk behandling på sykehusene, og som senere utviklet seg til også å gjelde medisinsk behandling utenfor sykehusene og ble kalt ervervs rettet rehabilitering. Rapporten fra Tomlins – komiteen brakte rehabilitering til Norge og den ble introdusert som attføring. Medisinerne her hjemme kalte det rehabilitering. Derfor ble rehabilitering som begrep konstruert her hjemme også. Rehabilitering som begrep er komplekst og har derfor blitt oppfattet og definert litt forskjellig ut fra hvilken yrkesgruppe

som har definert begrepet, og ut fra deres forståelse av rehabilitering. Tidligere gikk det et skille mellom den medisinske rehabiliteringen og den yrkesrettede som ble referert til som attføring (Hansen & Sandvik 2003). I dag finner man ikke begrepet attføring i forbindelse med arbeidsrettede tiltak. Allerede i attføringsmeldinga (1991-92) var det et overordnet mål for personer på attføring med nedsatt arbeidsevne at de skulle videreformidles til ordinære lønns – og arbeidsforhold. Det var arbeidslinja i stede for trygdelinja også for de personer med vesentlig og varig nedsatt arbeidsevne i følge (NOU 2012:6).

2.2 Rehabilitering

I denne delen blir rehabiliteringsbegrepet presentert. I dag spør folk seg enda om hva rehabilitering er hevder Bredland mfl. (2011), og fremsetter spørsmålet: hva er det som gjør rehabiliteringsbegrepet uklart? Videre at rehabiliteringen har omfattet mange begreper som til dels er overlappende og slik sett kan bidra til denne uklarheten. Begreper som medisinsk rehabilitering, sosial rehabilitering, attføring, mestring, sosial medisin og fysikalsk medisin, helhetlig rehabilitering og rehabilitering blir brukt på fagfeltet(ibid). I dag defineres rehabilitering og habilitering i følge § 3 i Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinering (2011) slik:

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

Bredland mfl. (2011) skriver at denne definisjon legger til grunn at den enkelte pasient eller bruker skal få et helhetlig tilbud koordinert av en koordinator jf.§ 7-2 i helse – og omsorgstjenesteloven som kan samordne de ulike tjenestene i forhold til en individuell plan jf. § 7-1 i helse – og omsorgstjenesteloven (2011) hvis pasienten eller brukeren har behov for sosial, psykososial eller medisinsk habilitering og rehabilitering til det beste for pasienten eller brukeren. Bredland mfl.(2011) bruker begrepet rehabilitering i forhold til det ovennevnte i boken. I forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) § 3.2: står det at tiltaket arbeidsrettet rehabilitering kan vare inntil 12 uker. Arbeidsrettet rehabilitering kan tilbys personer som på grunn av helse eller sosiale årsaker har fått sin arbeidsevne redusert slik at vedkommende hindres i å skaffe seg inntektsgivende arbeid. Deltakerne på TIA er på mange måter i et rehabiliteringsforløp der de skal få spesiell tilrettelegging og tett oppfølging (Forskrift om

arbeidsrettede tiltak mv. 2008). I kapittel 4 i delen om tilrettelegging så drøftes det hva rehabilitering innebærer for deltakerne på TIA.

2.3 Empowerment

I denne delen skal jeg presentere begrepet empowerment. Askheim & Starrin (2007) hevder at empowerment er et diffust moteord som vi enda ikke har greid å finne en god nok oversettelse for på norsk. Men ordet empowerment regnes for å være noe som bidrar positivt og gir oss assosiasjoner til styrke, makt, kraft, og til egenskaper og fenomener som egenkontroll, egenkraft, borgerrettigheter, kompetanse, delaktighet, stolthet, sosial støtte, samarbeid og retten til å delta. Selv om begrepet empowerment ikke lar seg så lett definere så har empowerment blitt viktig for tjenesteytende sektorer som har til hensikt å hjelpe og støtte utsatte personer og grupper. Det å betrakte mennesker som handlende aktører som kjenner sin situasjon best er en viktig del av begrepet empowerment.

I følge Ole Petter Askheim, i Askheim & Starrin (2007) oppfattes empowerment forskjellig av forskjellige aktører ut i fra det meningsinnholdet de legger i begrepet. Opprinnelsen til empowerment begrepet kommer fra den amerikanske borgerrettsbevegelsen. Men også frigjøringsbevegelser, kvinnebevegelsen og ulike selvhjelpsgrupper har vært inspirerende kilder her. Det skal mobiliseres styrke – kraft og gjennom den makt. Dette viser empowerment - virkemidlene som skal til for å nå målet. I dag brukes begrepet i forhold til marginaliserte grupper som befinner seg i avmaktposisjoner. Dette kan for eksempel være innvandrere grupper, funksjonshemmede og personer med en psykisk lidelse for å nevne noen. Videre at det fryktes at begrepets opprinnelige radikale ideer vannes ut. Dette ut fra de ulike aktørers ideologiske grunnlag når de tillegger begrepet sin mening. Felles for alle tilnærmingene til empowerment er et positivt syn på mennesket som en aktivt handlende aktør som vil handle ut fra sitt eget beste, hvis forholdene i samfunnet legges til rette for det. Han mener likevel at empowerment litteraturen kan deles inn i tre hovedretninger. Han skiller her mellom (ibid:22) *empowerment som etablering av motmakt*, i tillegg en *markedsorientert tilnærming* og til slutt en *terapeutisk posisjon*. Han nevner også en fjerde som er en kritikk til empowerment, og som karakteriseres som en *liberal styringsform*. I denne kritikken fremkommer det at frigjøringen til personer i avmaktposisjoner tas for gitt og ikke gjøres til gjenstand til diskusjon. Nedenfor vil jeg komme nærmere inn på hver enkelt av retningene (ibid).

2.3.1 Tjenestemottaker som borger, motmakt - en tilnærming til empowerment

Jeg vil først gi en kort framstilling av empowerment som etablering av motmakt slik Askheim & Starrin (2007) beskriver det. Det handler om å få i gang en ny tankegang og aktivitet som kan styrke den enkelte i forhold til å få økt selvkontroll, selvtillit, kunnskap og ferdigheter.

Dette gir igjen økt følelse av mestring og det å styre eget liv. Videre beskriver han at den enkeltes rolle i samfunnet ikke er naturgitt, men et resultat av mennesker, samfunn og kulturen vi lever i. Det enkeltes individ sin grad av makt/avmakt har rot i det samfunnet han/hun lever under. Her viser Askheim & Starrin (2007) til den søramerikanske pedagogen Paulo Freire som en viktig bidragsyter til denne empowerment retningen med sin bok ” De undertryktes pedagogikk” (1974). Freire var opptatt av hvordan fattige landarbeidere i Brasil aksepterte sin avmaktsposisjon som konsekvens av den situasjon de levde under.

Landarbeiderne var ofre for økonomisk, sosial og politisk undertrykking. Med bakgrunn i disse forholdene utviklet de ikke en kritisk bevissthet i forhold til det samfunnet de levde under. Land som styres av diktatorer som for eksempel Nord Korea gir ikke sitt folk mulighet til en slik kritisk tenkning, ofte er de fattige og har nok med å skaffe penger til å brødfø sin familie. Derfor aksepterer de sin undertrykkers tenkemåte og virkelighetsforståelse som sin egen. Poenget Freire her viser til er at folket har resignert og oppfatter virkeligheten som sin egen selv om den undertrykker dem. For at personer skal iverksette motmakt må de bevisstgjøres de samfunnsskapte undertrykkende barrierer eller hvordan de blir undertrykt. De må få en tro på og bevissthet rundt at alt starter med en selv. Ved å delta og komme i lag med andre marginaliserte grupper kan man gjennom interaksjon med andre skape en felles plattform og dele felles erfaringer. Gjennom å stå sammen kan det dannes en motvekt mot den identiteten majoritetssamfunnet har påført marginaliserte grupper(ibid). I denne tilnærmingen til empowerment viser Askheim & Starrin (2007:27) til Wistow og Barnes (1993); Bray (2000) som kaller denne modellen den *demokratiske modellen*.

2.3.2 Tjenestemottaker som kunde, en markedsorientert tilnærming til Empowerment

Askheim & Starrin (2007) viser til (Dwyer, 2000) som beskriver det frie individet som utgangspunkt for den markedsorienterte tilnærmingen til empowerment. Et viktig poeng her er at individet ikke skal hjelpes av velferdsstaten slik at de havner i avmakt posisjoner. Med det menes at initiativ og ansvar blir fratatt individet av en kontrollerende, standardiserende og byråkratisk velferdsstat som ikke greier å ta hensyn til individets individuelle behov.

Velferdstaten kan derfor oppfattes som paternalistisk, undertrykkende og urettferdig.

Individet ses på som fullt ut i stand til å ta vare på seg selv og sine interesser, er uavhengig,

kompetent og rasjonelt. Ved en slik tilnærming vil velferdspolitikken legge opp til et grunnleggende prinsipp om at hvert enkelt individ er den beste til å velge selv hvordan deres behov skal ivaretas. Innføring av markedsmodeller i velferdsektoren og å minske statens handlingsrom vil være sentralt i en slik tenkning, og inneholder i utgangspunktet en tillit til individet. Tanken er at ved å innføre markedsmodeller som myndiggjør og gir individet initiativ og beslutningsmyndighet så utvikles tjenester som er brukerorientert og av høy kvalitet. En sentral påvirkning til å modernisere offentlig sektor er *New Public Management* – tenkningen som har sentrale målsettinger som kostnadseffektivitet, konkurranse, kundens rett til å velge selv og ut fra dette skal bedriften eller tjenesteapparatet tilpasse seg kundens eller tjenestemottakers individuelle behov. Med denne tilnærmingen så vil bare tjenester med en kvalitet som tilfredsstillter tjenestemottaker overleve. Kritikken til den markedsorienterte tilnærmingen er at påvirkningen bare er på tjenestenivå. Og ikke som i forgående modell referert til som den *demokratiske modell* som har fokus på å etablere motmakt for å hindre ekskludering av marginaliserte grupper (ibid:27). Ved etablering av motmakt tas det hensyn generelt til hele livssituasjon til personene, og ut fra dette vurderes det hvordan politikken må utformes for å hindre sosial ekskludering, klientifisering og etablering av motmakt. Denne politiske innflytelsen er ikke på dagsorden i en markedsorientert tilnærming, men et grunnleggende formål om å gjøre tjeneste mer brukervennlig generelt. Derfor tar kritikken til orde for at kommersielle foretak og velfredstiltak må skilles. Dette med bakgrunn i at markedsmodellens løsning skal komme ut med en fortjeneste og slik sett ikke samsvarer med velferdspolitiske forutsetninger som har fokus på å ivareta de marginaliserte grupper som faller utenom (Askheim & Starrin 2007).

2.3.3 Tjenestemottaker som elev, en terapeutisk posisjon som tilnærming til empowerment

Den terapeutiske posisjon har et stort fokus på individet og å bidra til at folk gjennom utvikling av sine personlige ferdigheter, skal lære seg å mestre og å leve med hverdagens utfordringer. Og derigjennom å oppnå en opplevelse av kontroll i eget liv i forhold til de maktstrukturer som påvirker individet. Denne posisjon har kanskje stått sterkest innen for helsefagene i de nordiske landene i følge Askheim & Starrin (2007). Her legges til grunn en form for læring som individet skal gjennomgå i forhold til sin livssituasjon. Askheim & Starrin (2007:29) viser til Thesen & Malterud (2001) som refererte til det engelske ordet ”*patient education*” som benevnelse på tilnærmingen, og som ofte brukes i sammenheng med empowerment begrepet. Denne tilnærmingen brukes innenfor rehabiliteringsfeltet med et fokus på mestring som en del av empowerment betydningen. Her legges det til grunn

gjennom kunnskap og læring at tjenestemottakeren skal lære å mestre sin livssituasjon slik at den blir bedre. Det satses på å styrke og støtte personer i overgangsfaser etter store omveltninger i deres livssituasjon til å lære seg å leve med de nye forutsetninger i livet. Som eksempel kan det være etter at en person har fått en funksjonsnedsettelse som har konsekvenser i forhold til flere områder av livet. Kritikken her er at det er en fagperson som leverer denne kunnskapen og legger premissene for hvordan individet skal forstå og tenke rundt sin situasjon, samtidig som det er en forventning om at de skal endre seg. Slik sett blir empowerment i det sosiale arbeid i stor grad å lære tjenestemottakere å leve med sine sosiale levekår og betingelsene de lever under, snarere enn å prøve å endre disse. Ut fra denne tilnærmingen blir barrierene sett på som satt der av individet selv og ikke av samfunnsstrukturene og politikken som føres (Askheim & Starrin 2007).

2.3.4 Tjenestemottaker som medborger, en liberal styringsstrategi som tilnærming til empowerment

Askheim & Starrin (2007:30) viser til Cruikshank (1999); Villadsen (2003) og (2004) som refererer til denne tilnærmingen som innenfor sosial faglig arbeid blir regnet som kritikken til empowerment, og nevnt som en ”*liberal styringsstrategi*” og er inspirert av den franske filosofen Michel Foucault(ibid). Med denne tilnærmingen skal den profesjonelle fagperson stille sin faglighet og kompetanse til rådighet, og gjøre rede for mulige resultater og konsekvenser av ulike beslutninger og handlingsvalg. Slik at tjenestemottaker settes i stand til å gjøre gode valg ut fra sin situasjon og for samfunnet generelt. På den måten skal tjenestemottaker frigjøres i fra sine sosiale avvik som rusmisbruk, apati m.m. og bli en kompetent medborger.

Her mener kritikerne (ibid) at samfunnet har lagt et sett med grunnleggende og overordnede normer som ligger der som sannheter og regler på å være en god samfunnsborger. Her viser Askheim & Starrin (2007:31) til Foucault som beskriver dette som ”*subjektivering*”. Disse individer underkaster seg og internaliserer de gjeldende sannheter om hva det vil si å være en god samfunnsborger. Dermed blir det autonome individ ut fra en slik oppfatning noe som finnes og som kan skapes. I følge Askheim & Starrin (2007:32) ser ikke profesjonelle i de ulike fagmiljøer sin egen ”*subjektiveringsstrategi*” når de arbeider for politisk bevisstgjøring. Han mener at de ikke ser sin egen tjenesteutøvelse av makt, som et domene for utøvelse av makt. De ulike praksisene ses på som virkemidler og tilretteleggere for å få tjenestemottaker til å ta i bruk sine potensialer som er fortrenget, og som gir mulighet til et godt liv. Han skriver videre at profesjonelle i sosialt arbeid vil ut fra ulike agendaer og de

ulike tilnæringer erfare konsekvenser som peker i ulike retninger. Derfor vil fagpersoner i sosialt arbeid som arbeider for å realisere målene om empowerment for å fremme sosial endring, og rett til deltakelse for marginaliserte grupper og individer i en vanskelig livssituasjon møte på dilemmaer og utfordringer i sitt arbeid (ibid). Fagfolk som ønsker at deres arbeid skal være empowerment basert kan i følge Askheim & Starrin (2007) arbeide mot følgende syv punkter: Tjeneste yter må ta tjenestemottakers ønsker og meninger på alvor, og gjøre personen kjent med forhold i samfunnet som har betydning for deres situasjon. I tillegg skal tjenesteyter formidle kunnskaper om tjenester og rettigheter som tjenestemottaker har, og om personens grunnleggende menneskerettigheter. Tjenesteyter kan i tillegg søke nært samarbeid med brukergrupper som for eksempel Mental Helse, eller engasjere seg i politisk arbeid som kan bidra til å få saker på dagsorden. I tillegg tørre å være en representant for tjenestemottaker i forhandlinger med dem som har makten. Og til slutt at tjenesteyter bedriver forskning med sine erfaringer fra praksis og kunnskaper fra teorien. Gjennom denne forskningen vil de bidra til å øke kunnskapene rundt utsatte grupper (ibid). I følge Askheim & Starrin (2007) så kan det ikke i sosial faglig arbeid velges ut en tilnærming hvis man ønsker å arbeide mot å realisere målene til empowerment. Her er det viktig at vi er bevisst vår egen rolle og praksis og hvilke konsekvenser ulike fortolkninger har. Bare da kan velferdstjenestene bli reell i sin konsekvens, hevder Askheim & Starrin (2007).

2.4 Brukermedvirkning

I denne delen vil jeg ta for meg brukermedvirkning på individ og systemnivå sett fra et rehabiliteringsperspektiv. I tillegg vil jeg drøfte brukermedvirkning i kapittel 4 slik det praktiseres i bedriftene. Gjennom medvirkning kan tjenestemottakerne påvirke når politikken utformes, og utformingen av de ulike tjenestene på system og individnivå. Derfor er brukermedvirkning et prioritert område i følge (brukermedvirkning, www.regjeringen.no). Det vises til at brukermedvirkning er nedfelt i flere lovverk blant annet Lov om pasient – og brukerrettigheter (1999) § 3-1 som legger til grunn at pasient eller bruker har en rettighet i forhold til å medvirke i sin sak ved gjennomføring av helse – og omsorgstjenester. I følge Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator (2011) § 1 så er formålet å sikre at tjenestene tilbys og ytes ut fra perspektivet til pasienten eller brukeren. Videre i dennes vante miljø eller nærmest mulig og i en meningsfylt sammenheng for den enkelte bruker og samordnet, tverrfaglig og planmessig hvis pasienten eller brukeren har behov for det. Brukermedvirkning har fått større og større plass innen for rehabilitering, og vil

i fremtiden kreve sin plass enda mer med bakgrunn i føringene fra høyre politisk hold, skriver Bredland mfl. (2011). Jeg vil nedenfor beskrive brukervedvirkning på individnivå.

2.4.1 Brukervedvirkning på individnivå

Bredland mfl. (2011) viser til at den største utfordring innen for rehabilitering er å ta brukervedvirkning på alvor. All rehabiliteringsvirksomhet er avhengig av at kommunikasjonen mellom tjenestemottaker og tjenesteyter er av god kvalitet. Dette stiller krav til tjenesteyter som skal ha tjenestemottakers muligheter for selvstendighet, mestring, deltakelse sosialt i samfunnet og deltakers rett til å bestemme selv i fokus når tjenestetilbudet utformes. Dette handler om et metodisk arbeid der tjenestemottakerens eget mål er utgangspunktet, og dermed blir utfordringen å gjøre virksomheten til en prosess som oppleves av tjenestemottaker som hans eller hennes prosess. Dette kan være en utfordring på organisatoriske forhold med faste standarder for pasientforløp som ikke gir rom for individualisering (ibid). Kårhild Husom Løken i Askheim og Starrin (2007) viser til at det må utvikles mer likeverdige samarbeidsformer mellom tjenestemottaker og tjenesteyter, dette med utgangspunkt i tjenestemottakerne som den fremste ekspert på eget liv og deres pårørendes ressurser, erfaring og kompetanse. Alle forfattere gjengitt ovenfor viser til at brukervedvirkning må oppleves å være reell for de som mottar tjenestene, bare da kan brukervedvirkning påvirke kvaliteten på tjenestene reelt. I kapittel 4 om oppfølging beskrives brukervedvirkning på individnivå for deltakerne på TIA nærmere.

2.4.2 Brukervedvirkning på systemnivå (organisasjonsnivå)

I følge Bredland m.fl. (2011) så omhandler brukervedvirkning på systemnivå en rett til å være representert der avgjørelser tas og er nå med i Forskrift for habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator (2011). Det kan være opprettelse av brukerutvalg, eldre råd og andre ulike råd for personer som har en nedsatt funksjonsevne. Slike utvalg kan være et viktig bidrag til medvirkning i kommunens politiske saker. Ulike samarbeidsforumer og nettverksgrupper i kommunen er også en form for brukervedvirkning på systemnivå. Det kan være en utfordring for de ulike brukerorganisasjonene med dens representanter, og for representanter fra tjenesteapparatet å finne gode demokratiske måter å ivareta denne rettighet på i følge Bredland mfl. (2011). Her vises til flere utfordringer blant annet å finne gode måter å velge ut representanter til deltakelse i brukerutvalget og dens arbeid. Spesielt nevnes små brukerorganisasjoner som ikke hevder seg så lett. En annen utfordring er at det må finnes en ballansegang mellom brukervedvirkning og en gruppes forventninger om spesialtiltak spesielt for hver enkelt diagnosegruppe. Kommunehelsetjenesten må behandle alle grupper,

også de svake likeverdige. Brukermedvirkning på individnivå og systemnivå forutsetter at organisasjonen har tatt stilling til hvordan brukermedvirkning skal ivaretas på begge nivå, og at arbeidet organiseres slik at det sikrer medvirkning fra tjenestemottaker gjennom hele rehabiliteringsprosessen (ibid). I kapittel 4 om oppfølging beskrives brukermedvirkning på systemnivå for deltakerne på TIA nærmere.

2.5 Kvalitet i arbeidsrettede tiltak

I Velferdspolitikken forutsettes det at befolkningen skal motta velferdstjenester av god kvalitet, denne kvaliteten påvirkes av tjenestemottakernes medvirkning med deres erfaringer og synspunkter. I NOU (2012:6) vises det til at det tidligere innen tjenesteyting har standardisering stort sett vært benyttet for å måle kvaliteten på strukturelle rammebetingelser for tjenesteutøvelsen/produksjon, snarere enn helhetlig på prosessene hvor tjenestene skapes. Dette i følge utvalget som Arbeidsdepartementet oppnevnte i 2011 som fikk i mandat å se på kvaliteten i arbeidsrettede tiltak (NOU 2012:6 s.233). Utvalget la til grunn at kvaliteten i de arbeidsrettede tiltak må omhandle hele tiltaksprosessen. Her definerte utvalget kvaliteten ut fra tre forhold i tiltaksprosessen basert på en AFI -rapport *Kvalitet i skjermet virksomhet* med fag – og forskningslitteratur om kvalitet i offentlig sektor (Skarpaas & Norvoll 2011). I følge denne litteraturen som refereres til som en kvalitetskjede så kan kvalitet og kvalitetskontroll deles inn i tre faser (NOU 2012:6 s. 233): *Strukturkvalitet* er her definert som formelle krav til tjenesteleverandør i forkant av tiltaket. Disse kravene omhandler leverandørens økonomiske, juridiske, materielle og kompetansemessige rammevilkår. Rammevilkårene omhandler orden i leverandørens økonomi, at det er orden i lokaler og utstyr - den materielle struktur i bedriften, at alle medarbeidere har den formelle kompetansen som trengs og at der er utviklet systemer som holder mål i henhold til kravene. *Prosesskvalitet* er definert å være kvaliteten på det arbeidet som legges inn i tjenesteleveransen og kvaliteten på oppfølgingen som gis til deltaker i gjennomføringen av de ulike stadier av deltakers prosess. *Resultatkvalitet* er definert å være om resultatene og kvaliteten på de leverte tjenester svarer til mål og forventninger etter at tiltaket er gjennomført. Videre viser utvalgets arbeid at det særlig er tjenestenes manglende *standardisering* som er en utfordring, dette har gjort det vanskelig å fremstille krav som er konkrete nok til at de lar seg entydig måle. Fraværet av standardisering i tjenestene forklares på bakgrunn av at tjenestene har vært individuelt tilrettelagt til den enkelte tiltaksdeltakers behov. En sterk standardisering kan derfor gi en uheldig konsekvens der tjenestene ikke blir godt nok tilpasset den enkelte tiltaksdeltaker. Sterkere standardisering vil klargjøre overfor Arbeids – og velferdsetaten om hva som bestilles og for tiltaksarrangører hva som skal

leveres, og dette vil gi større mulighet for å måle og sikre kvaliteten ved tjenestene hevder utvalget. Her pekes også på brukerundersøkelser som et middel for å måle prosess og resultat kvalitet, og avsnittet avsluttes med at hensikten til Arbeids – og velferdsetaten er å kjøpe en tjeneste som kan få folk i arbeid. Videre vises det til mulige forbedringspotensialer i forhold til kvaliteten i tiltakene ved å vise til flere forskningsrapporter(ibid). Blant annet en studie gjennomført av Berg og Gleinsvik (2011) som viser til internasjonal forskning som har vurdert at arbeidsrettede tiltak som er nært knyttet opp til det ordinære arbeidsliv er mest effektive når det gjelder overgang til ordinært arbeid (NOU 2012:6). Dette viser også Ekspertgruppen til NAV som publiserte en slutt rapport ”*Et NAV med muligheter*” våren 2015 som viser en tendens til at tiltaksdeltakere på kvalifisering nå synes å ha en bedre tilknytning til ordinært arbeidsliv i inntil tre år etter kvalifiseringstiltaket. I NOU (2012:6) vises det til kvalitetssikringssystemet EQUASS Assurance som et virkemiddel for å bedre kvaliteten på tjenesten, nedenfor skal jeg beskrive det nærmere.

2.5.1 Equass et kvalitetssikringssystem, et krav fra myndighetene

Arbeidet med å implementere kvalitetssikringssystemet Equass Assurance kom i gang i 2007, og her vil jeg beskrive kort hva dette systemet har som formål. På Equass Norge AS sine sider så beskrives Equass som et europeisk system for sikring av velferdstjenester. Arbeidet med Equass pågår hele tiden for å oppnå et best mulig nivå for kvalitetssikring av innhold og levering av velferdstjenester(www.equass.no). I drøftingsdelen i kapittel 4 som omhandler tilrettelegging kommer jeg mer inn på hva denne kvaliteten skal inneholde i følge EQUASS Norge AS.

2.5.2 En forskningsrapport som har evaluert kvaliteten i arbeidsmarkedstiltak i skjermet virksomhet og kvalitetssikringssystemet EQUASS Assurance.

Nordlandsforskning har på oppdrag fra Arbeidsdepartementet har den 6. oktober 2014 publisert en uavhengig evaluering ”*Kvalitet er det vi gjør i hverdagen*”, ved senior forsker Hege Gjertsen i følge nettstedet EQUASS Norge AS. Evalueringen har hatt to hovedformål, det ene å vurdere om tjenestetilbudet hos de forhåndsgodkjente tiltaksarrangørene har tilfredsstillende kvalitet, og det andre å vurdere å evaluere virkningene av sertifiseringsprosessen og implementeringen av kvalitetssikringssystemet EQUASS. Denne evalueringen har tatt for seg og drøftet hva som menes med kvalitet i denne sammenhengen. Kvalitetsindikatorer som favner hele tiltaksprosessen har blitt vektlagt og tatt med, og er som følger Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008), EQUASS sitt system og benchmarkingsystemet som brukes i systemet (batt). Deretter er det valgt ut og

operasjonalisert flere sider ved begrepet kvalitet. Undersøkelsen har blitt gjennomført ved en spørreundersøkelse til alle lokale NAV – kontor og alle arbeidsmarkedsbedrifter i landet. I tillegg omfatter evalueringen åtte casestudier i åtte lokale tiltaksbedrifter der både ansatte og tiltaksdeltakere fra ulike skjermede arbeidsmarkedstiltak er blitt intervjuet. Studien omfatter også intervju med sentrale aktører tilknyttet NAV og ulike aktører tilknyttet EQUASS, og i tillegg attføringsbedriftene. Nordlandsforskning hevder i følge denne evalueringen at EQUASS har bidratt til å bedre kvaliteten hos arbeidsmarkedsbedriftene ved at de har fått en økt bevissthet rundt egen praksis. Dette har igjen resultert i bedre systemer og rutiner, økt involvering og medvirkning fra tjenestemottakere og et økt fokus på kontinuerlig forbedring av tjenestene. I tillegg viser et funn at NAV bør få mer kjennskap til EQUASS (ibid).

Kapittelet har omhandlet teori jeg vil bruke i oppgaven og har først tatt for seg rehabilitering, etterfulgt av redegjørelsen for fire tilnærminger til empowerment. Jeg har beskrevet brukermedvirkning på individ og systemnivå. Til slutt har jeg beskrevet hva som menes med kvalitet i tjenestene i følge NOU (2012:6), for deretter å beskrive kort kvalitetssikringssystemet EQUASS Assurance. Til slutt har jeg kort beskrevet en aktuell forskningsrapport på området, som har evaluert kvaliteten i arbeidsmarkedstiltak og kvalitetssystemet EQUASS Assurance. Dette kapittelet oppsummeres med at hensikten med rehabilitering, empowerment, og medvirkning er å hjelpe tjenestemottaker på best mulig måte, gjennom å arbeide for å få best mulig kvalitet på tjenestene.

Kapittel 3. Metode

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for valg av forskningsmetode. Valgene er gjort med utgangspunkt i problemstillingen, som belyser hvilke erfaringer tiltaksdeltakerne på TIA har gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. Jeg vil begynne med å utdype vitenskapelig forankring. Så vil jeg ta for meg forskningsintervjuet, utvalgsriterier og intervjuprosessen. Videre utdypes den analytiske tilnærmingen og undersøkelsens validitet og reliabilitet. Til slutt i metode delen gjøres en presentasjon av etiske vurderinger (Everett & Furseth 2012).

I utgangspunktet hadde denne masteroppgaven sin begynnelse i min egen nysgjerrighet basert på egne erfaringer i 10 år som deltaker i tiltaket AMB fase 3, som senere fikk navnet TIA. Når jeg som student arbeider for å avlegge min master i rehabilitering, var tanken at jeg har en del kjennskap til feltet arbeidsmarkedstiltak ut fra egen erfaring, men også ut fra arbeidet jeg utførte på tiltaket TIA, ved å tilrettelegge for andre deltakere på ulike arbeidsrettede tiltak via NAV. Jeg valgte å være modig og gjøre en undersøkelse med nærhet til feltet jeg skal undersøke. Everett & Furseth (2012) skriver at mange master oppgaver har som formål å utfylle eksisterende forskning. Det beskriver godt denne undersøkelsens formål. Jeg har brukt tid på å gjøre meg kjent med en del forsknings litteratur på området, blant annet Møller & Sannes (2009) sin evaluering av arbeidsmarkedstiltak i skjermede virksomheter. Deres utgangspunkt er evalueringer av ulike tiltak, jeg ønsket å gjøre en lignende mindre undersøkelse. Metode blir ofte referert til som fremgangsmåter med påfølgende tolkninger som brukes med formål om å løse problemer, og komme frem til ny kunnskap. En av hovedgrunnene til valg av kvalitativ forskningsmetode er en målsetting om å forstå sosiale fenomener. Og med bakgrunn i denne målsetting så har fortolkning stor betydning i kvalitativ forskning. Jeg ønsket derfor å foreta en kvalitativ studie for å komme inn på enkelt personene i tiltaket og deres miljø sosialt og arbeidsmessig i arbeidsmarkedsbedriften. Ved denne metoden kan man få større innsikt i hva som påvirker hva, og hvilke forhold som spiller inn på den enkelte (Thagaard 2013). Repstad (2007) fremhever kvalitative studier som en måte å komme inn under huden på deltakerne for å forstå deres forståelse og syn på verden. Med andre ord så godt det lar seg gjøre å få frem deltakernes sannhet om deres opplevelse og erfaring med å være ansatt og på tiltaket TIA. I mye av litteraturen jeg har lest om kvalitativ forskning blant annet Widerberg (2001) så omtales kvalitative studier som mer innholdssøkende, og kvantitative studier som mer innholdsstyrt. Widerberg (2001: 29) skriver videre at redegjørelsen for tolkningen, som foregår underveis i alle deler av

forskningsprosessen og metodeutvikling går side om side med kunnskapsutvikling. Det er i bunn og grunn hvordan man velger å gå frem og metodene som analyse handler om. Og det er gjennom analysen eller de fortolkninger forsker gjør som kan lede til ny kunnskap.

Spørsmålet er i følge Widerberg (2001) om man våger å benytte seg av sjansen til å bruke seg selv på en slik måte, at man kan lære noe om seg selv og andre. Det er den kvalitative forskningens essens.

3.1 Vitenskapelig forankring

Vi har flere kvalitative metoder, blant annet observasjon, kvalitativt intervju og tekst og bilde analyse. Deres felles trekk er at dataene som analyseres er i form av tekster, enten tekster som allerede foreligger eller tekster som skapes gjennom intervju eller observasjon (Widerberg 2001). Å tolke dataene vi har fått frem i undersøkelsen innebærer å reflektere over dataenes meningsinnhold. Fortolkningen og redegjørelse for fortolkning spiller en viktig rolle i det analytiske arbeidet. Fenomenologi og hermeneutikk er de sentrale vitenskapelige perspektivene som skildrer og fortolker fenomenene, som jeg her under vil beskrive nærmere (Thagaard 2013).

3.1.1 Fenomenologi

Denne undersøkelsen har som formål å søke å få en bedre forståelse av hvilke erfaringer enkelt personer på tiltaket TIA har gjort seg som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. Thagaard (2013) skriver at den subjektive opplevelsen er fenomenologiens utgangspunkt og at den søker den dypere meningen i enkelt personers erfaringer. Refleksjoner som forskeren har gjort seg over egne erfaringer og valg av tema kan være utgangspunktet for forskningen. Jeg har reflektert over at deltakere på TIA har to roller, en som tiltaksdeltaker og en som arbeidstaker. Når en tiltaksdeltaker ansettes på TIA så skal de i utgangspunktet ha de samme rettigheter og plikter som ordinært ansatte. Samtidig skal tiltaksdeltakerne jevnlig vurderes for ordinært arbeid. Thagaard (2013:40) beskriver at man som forsker fra et fenomenologisk perspektiv skal rette oppmerksomhet mot det som tas som en selvfølge i en kultur eller i etablerte samfunnsstrukturer. Og søke å beskrive fenomener slik personen som vi studerer erfarer og ser det. Dermed beskriver vi ikke en entydig virkelighet, men et mangfold ut fra hvor mange personer vi intervjuer. Med et fenomenologisk utgangspunkt i denne undersøkelsen, så søker jeg å finne felles erfaringer og det som ikke er felles for deltakere på TIA og slik beskrive deres hverdag og utfordringer (Thagaard 2013).

3.1.2 Hermeneutikk

Det å fortolke, tydeliggjøre, oversette, klargjøre, forklare og si er hermeneutikkens essens i følge Widerberg (2001). Widerberg viser videre til Barbosa da Silva & Wahlberg (1994:24) som viser til noen grunnleggende forutsetninger i analysemetoden. En av dem er at all forståelse bygger på en referanseramme til forforståelse. Hva slags teori vi betrakter et fenomen ut fra, og hvilke forventninger og forutinntatte meninger vi bringer med oss inn i tolkningen er en annen. I denne undersøkelsen om tiltaksdeltakere på TIA har jeg tidligere hatt en rolle som tiltaksdeltaker på TIA, og dermed kunnskaper og meninger om hvordan det er å være på TIA. Denne forforståelsen har jeg med meg når jeg møter tiltaksdeltakerne på TIA til intervju. I tillegg så har jeg 10 års erfaring som tiltaksdeltaker på TIA og som tilrettelegger for andre tiltaksdeltakere i arbeidssituasjon. Fra året 2010 fikk jeg ordinær jobb som sosial arbeider der samtalen er mitt arbeidsverktøy, i tillegg til veiledning og tilrettelegging for tjenestemottakere. Geertz (1973) sine studier av kultur er et eksempel på en hermeneutisk tilnærming. Her skriver han at forsker bare ved å gjengi hva som observeres gir en ”*tynn*” beskrivelse. Målet for forskere bør være å gi en ”*tykk*” beskrivelse. Med det mener han et meningsaspekt, hvilke fortolkninger de personer vi studerer gir. I tillegg fortolkningene til forskeren og den forforståelse forsker bringer med seg. Han mener at en god fortolkning er en fortolkning som overbeviser ut fra hvordan forsker har redegjort for at denne tolkningen er den rette (Geertz 1973: 3-30). Jeg vil forsøke å tolke og forstå tiltaksdeltakernes erfaringer i tiltaket TIA som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift, ved hjelp av transkribert intervjuetekst, og teori, og mine erfaringer, ved å være mest mulig bevist min egen forforståelse. Dalen (2011) skriver at hermeneutikken danner et vitenskapsteoretisk fundament for den kvalitative forskning, med sin sterke vektlegging på fortolkning og forståelse av et dypere meningsinnhold. I denne undersøkelsen vil jeg prøve å forstå erfaringene til tiltaksdeltakerne på TIA. Ut fra den kontekst eller helhet erfaringene skapes i, og ut fra teori på området (Dalen, 2011).

3.2 Forskningsintervjuet

Jeg valgte kvalitativt intervju som forskningsmetode for min undersøkelse om hvilken erfaring tiltaksdeltakere på TIA har gjort seg i tiltaket, og som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. Først vil jeg begynne med å gjøre rede for hvilken betegnelse jeg vil bruke på dem som intervjues. Thagaard (2013:97) viser til at intervjupersoner er en bedre betegnelse på de personer som intervjues enn begrepet informant. Thagaard (2013) begrunner dette med at begrepet informant gir et inntrykk av mer lærd kunnskap som for eksempel i

gjengivelser fra litteraturen. Hun mener derfor at informant ikke er et velegnet begrep å bruke i en undersøkelse som den jeg skal gjøre. Perspektivet på kunnskapen som fremkommer i denne undersøkelsen preges av relasjonen mellom meg som forsker og dem som intervjues. Jeg velger derfor å gå bort fra begrepet informant som jeg brukte i informasjonsbrevene, og bruke betegnelsen intervjuperson som er mer i samsvar med perspektivet som er gjort rede for ovenfor. Intervju slik jeg ser det er den beste måten å få den enkelte intervjupersonens historie i denne undersøkelsen. Deres forståelse og beskrivelse av det de opplever og erfarer kan gi et innblikk i deres forståelse av verden de lever i. Beskrivelser av de utfordringer og barrierer som de opplevde forut av det første arbeidsmarkedstiltaket og videre til en tidsubestemt arbeidskontrakt kan være med å øke forståelsen av deres situasjon, og lede til nye virkemidler og kvalitet i tjenesten som ytes. Tiltaket som for mange av intervjupersonene, har utgjort bortimot et helt arbeidsliv for dem. Slik kan det være med på å gi oss økt forståelse og kunnskap om deres utfordringer med å finne et ordinært arbeid og arbeidslivets krav fra deres ståsted. Slik kunnskap kan gi oss ny innsikt om hvordan vi best kan ivareta personer med en nedsatt arbeidsevne, og gi grunnlag for nye virkemidler for å få arbeidstakere med utfordringer i forhold til egen helse ut i arbeid. IA - bedrifter har som formål å arbeide for å fremme et inkluderende arbeidsliv. I dag er et virkemiddel at arbeidsgivere kan søke på tilskudd til tilrettelegging av arbeidsplass til personer med nedsatt arbeidsevne, slik at personen kan få eller beholde arbeid (IA - avtalen 2014-2018).

Forskningsmetoden jeg har valgt er også et bevist valg i forhold til som nevnt tidligere at jeg har 10 års sosialfaglig erfaring i å tilrettelegge og veilede personer i arbeid på arbeidsrettede tiltak. I tillegg fire års erfaring som sosial arbeider med veiledning og koordinering av hjelpetiltak og tilrettelegging som hovedoppgaver. I arbeidet jeg har hatt har det å kommunisere vært noe jeg hele tiden har måttet arbeide med å forbedre. I alle disse årene har hvordan jeg forstår og blir forstått vært en kilde til refleksjoner på godt og vondt. Det har vært med på å gi meg innsikt i hvordan samtalen fremtrer. Selv om jeg ikke har erfaring som intervjuer, så vil forhåpentligvis min sosialfaglige bakgrunn og det at jeg selv har god kjennskap til tiltaket forhåpentligvis være meg til hjelp i intervjusituasjonen. Kvale & Brinkman (2009) beskriver forskeren som et instrument som skal få frem historien som blir skildret. Forskeren får mulighet til å tolke og analysere innholdet i intervju personens utsagn. Fog (1995) skriver at intervjueren bør finne ut hva slags instrument han eller hun er i intervjusituasjonen. Har forskeren nok innsikt i temaet til å skape gjensidig kontakt med intervjupersonen? Forholdet og kontakten som oppstår mellom forsker og intervju person vil gi et empirisk materiale som resultat. Dette resultatet vil være basert på om jeg som intervjuer

har greid å oppnå en åpenhet og kontakt som har fått meg til å stille de rette spørsmålene. Det å komme forbredt med en intervjuguide som arbeidsverktøy, men ikke som en regel. Det å kunne følge nye retninger som ikke står i intervjuguiden, men som i neste omgang kan gi overraskende funn(ibid).

3.2.1 Utvalgsriterier

Kvalitative studier har utgangspunkt i strategiske utvalg i følge Thagaard (2013). Det velges et utvalg med spesielle trekk i forhold til det vi ønsker å vite noe om. Med dette som utgangspunkt er det foretatt et strategisk utvalg av personer på TIA i arbeidsmarkedsbedrifter ut fra problemstillingen og undersøkelsens teoretiske perspektiver. TIA deltakere er en forholdsvis liten gruppe av de med nedsatt arbeidsevne. I følge statistikk over deltakere i arbeidsrettede tiltak så er det pr. mars 2015 10 642 personer på tilrettelagt arbeid på landsbasis (www.nav.no). I flere bøker om kvalitativ forskningsmetode blant annet Widerberg (2001) så trekkes det frem hvor betydningsfullt det er å planlegge, og være systematisk under hele prosessen. Spesielt i forhold til redegjørelsen for utvalg som blant annet Dalen (2011) trekker frem som har mye å si for funn og resultater i undersøkelsen. Thagaard (2013) trekker frem at argumentasjon for overførbarhet må vises til spesielle trekk ved utvalget. Jeg vil redegjøre for utvalgsprosedyren som er foretatt og deretter argumentere for antall intervjupersoner.

Målsettingen med denne oppgaven er å belyse hvilke erfaringer tiltaksdeltakerne på tiltaket TIA har gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. Beskrivelse av prosjektet med informasjonsskriv til intervjuperson og arbeidsgiver, og intervjuguide er meldt til Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) og personvernombudet (vedlegg 3). Og det er gitt tillatelse til å gjennomføre intervjuene. NSD har lagt vekt på at arbeidsgiverne deler ut informasjonsskriv, men at det er deltakerne til undersøkelsen som selv må kontakte meg som forsker. NSD har bedt meg om å poengtere overfor intervjupersonene at de når som helst kan trekke seg fra undersøkelsen, og at deres intervju da ikke vil bli brukt i undersøkelsen. Noe jeg tok opp med hver enkelt intervjuperson før vi begynte intervjuet. To av arbeidsmarkedsbedriftene formidlet kontakt med intervjupersoner som ønsket å delta i undersøkelsen. Mens intervjupersonene som ønsket å delta fra de to andre arbeidsmarkedsbedriftene kontaktet meg selv, slik NSD påpekte at de skulle gjøre. Utvalget av deltakere til denne undersøkelsen viste seg å bli mer utfordrende å få til enn det jeg hadde forventet i forhold til det jeg hadde planlagt, men i så måte også mer lærerik. Planen var at jeg skulle skaffe fra 8-15 intervjupersoner fra fylkene Nordland, Troms og

Finnmark. Intervjupersonene skulle helst ha vært på tiltaket TIA i over to år i arbeidsmarkedsbedriften, og det skulle være mest mulig lik fordeling mellom kjønnene. I utgangspunktet hadde jeg tenkt å få tilgang til intervju personene ved å kontakte NAV. Med denne fremgangsmåten tenkte jeg at det ikke ville legge noe press på potensielle intervjupersoner til å delta i prosjektet fra både min og arbeidsgivernes side. I tillegg ønsket jeg å sikre at informasjonsbrevene ble forelagt til alle potensielle deltakere til prosjektet, og ikke bare til noen utvalgte fra bedriften sin side. Dette viste seg å bli vanskelig, etter mange og gjentatte telefoner til personene som har en slik oversikt i NAV så ble jeg anbefalt og selv kontakte bedriftene. NAV mente at det ville gi meg snarere tilgang til feltet. Etter å ha snakket med veileder så valgte jeg derfor å følge NAV sitt råd. Jeg sendte deretter forespørsel til alle bedriftene om de kunne dele ut informasjonsbrevene til potensielle deltakere til prosjektet. De fire arbeidsmarked bedriftene som jeg kontaktet var meget positive til undersøkelsen og delte ut informasjonsskjema og samtykkeerklæringer til potensielle deltakere (vedlegg 2). Det skulle vise seg å bli vanskelig å fylle kriteriene som jeg hadde satt. Jeg fikk ikke likt antall deltakere som var villig til å stille til intervju fra de tre fylkene. Jeg fikk en deltaker til undersøkelsen fra Finnmark fylke, fire fra Troms fylke og tre fra Nordland fylke. Kjønnfordelingen ble heller ikke lik med tre kvinner og fem menn. Jeg er likevel godt fornøyd med kjønnfordelingen da den kunne ha vært dårligere fordelt. Når det gjelder intervjupersonene sin tid i tiltaket TIA så er jeg godt fornøyd med dem jeg fikk. Syv av åtte intervjupersoner har vært over fem år i tiltaket, det overgikk mitt kriterium på to år. Noe jeg ikke hadde tatt høyde for var alderen på intervjupersonene og hvor lenge de hadde vært i tiltaket. Tre av informantene hadde vært så lenge i tiltaket at de om få år kan gå av med pensjon. Innføringen av EQUASS sertifisering for bedrifter i skjermede virksomheter medførte nye krav til kvalitet for bedriftene. Arbeidet med innføringen av EQUASS startet opp i 2007, og i dag foreligger en evaluering av implementeringen av EQUASS fra Nordlandsforskning ”Kvalitet er det vi gjør i hverdagen” som viser til forbedret kvalitet i de arbeidsrettede tiltak i skjermet virksomhet(www.equass.no). En kan derfor gå ut fra at personer som har vært lenge i TIA ikke har fått samme oppfølging og tilrettelegging som intervjupersonene som har fått tiltaket TIA i senere tid. Dette vil jeg komme tilbake til i analysen av undersøkelsen. Jeg vil oppsummere denne delen med å presentere deltakerne i undersøkelsen.

3.2.2 Tabell 1: Presentasjon av deltakerne i undersøkelsen

<u>Deltaker</u>	<u>Kjønn</u>	<u>Alder</u>	<u>Utdanning/ Yrke</u>	<u>Bakgrunn for tiltak</u>	<u>År i TIA</u>
Per	M	60- årene	9-årig grunnskole.	Forteller om flere år i yrkeslivet med tungt fysisk arbeid. Som etter hvert resulterte i muskel/skjelett lidelser.	Omkring 30 år.
Noa	M	50- årene	Yrkesskole Fagarbeider	Forteller om en muskel/skjelett lidelse som han hadde allerede som barn. Etter mange år i yrkeslivet, så forverret lidelsen seg.	Omkring 10 år.
Ola	M	50- årene	Yrkesskole Fagarbeider	Forteller om mange år i yrkeslivet med tungt fysisk arbeid. Som etter hvert resulterte i muskel/skjelett lidelser.	Omkring 20 år.
Kari	K	30- årene	Videregåen de nivå. Fagarbeider	Forteller om flere år i yrkeslivet med tungt fysisk arbeid. Som etter hvert resulterte i muskel/skjelett lidelser.	Omkring 5 år.
Anita	K	50- årene	Videregåen de nivå. Fagarbeider	Forteller om mange år i yrkeslivet med tungt fysisk arbeid. Som etter hvert resulterte i muskel/skjelett lidelser.	Omkring 10 år.
Sverre	M	50- årene	Videregåen de nivå. Fagarbeider I tillegg to års studium på Universitets	Beskriver arbeidet han hadde som statisk og noe ensidig. Som etter hvert resulterte i muskel/skjelett lidelser. Beskriver også at bakgrunn for tiltaket er arbeidsledighet.	Omkring 1 år.

			nivå.		
Anne	K	50-årene	9-årig grunnskole.	Beskriver arbeidet som tungt fysisk arbeid på harde golv. Som etter hvert resulterte i muskel og skjelett lidelser.	Omkring 10 år
Tor	M	50-årene	Yrkeskole Fagarbeider	Forteller om mange år i yrkeslivet med hardt arbeid.	Omkring 5 år.

I undersøkelsen er det åtte deltakere som fordeler seg på tre kvinner og fem menn.

Deltakernes utdanning og kvalifikasjoner

Bortsett fra to deltakere i undersøkelsen så har alle videregående utdanninger. Alle åtte intervjupersonene har arbeidet i yrker med fysisk tunge arbeidsoppgaver, fem av intervjupersonene har arbeidet helt eller delvis i sin ordinære yrkeskarriere som fagarbeidere. En av intervjupersoner oppgir formelle kvalifikasjoner som en barriere for å få ordinært arbeid, og at bevilget tid på tre år fra arbeids – og velferdsetaten som ikke tilstrekkelig tid for å gjennomføre utdanningsforløpet. De andre intervjupersonene oppgir barrierer som alder, økonomi og livssituasjon.

Deltakers helseplager som var utgangspunktet for tildeling av tiltaket TIA

Jeg har valgt samme betegnelse som Møller & Sannes (2009) brukte i sin undersøkelse, som var en samlebetegnelse på fysiske lidelser som ryggplager, plager med ledd osv, her referert til som muskel/skjelett lidelser. For deltakere som har andre plager har jeg valgt betegnelsen annen lidelse.

Seks av åtte deltakere i undersøkelsen beskriver lidelsene de hadde eller etter hvert fikk som muskel/skjelett lidelser, og som en barriere for å være i ordinært arbeid. Den syvende deltaker har en annen lidelse som forverret seg etter som deltaker ble eldre. Den åttende og siste deltaker skiller seg ut ved at han forteller om en muskel/skjelett lidelse, men at bakgrunn for at han kom på TIA var at deltaker var arbeidsledig. Syv av åtte deltakere har vært mellom fem og tretti år i TIA (ibid).

Aldersfordeling, stillingsprosent og tid i tiltaket TIA

Aldersfordelingen er seks deltakere i 50-årene, en deltaker i 60-årene og til sist den yngste deltaker som er i 30 årene. Gjennomsnittsalder for deltakerne er 52 år.

Intervjupersonene i denne undersøkelsen har arbeidet fra et til i overkant av tretti år i tiltaket TIA. Syv deltakere har 100 % stilling i TIA, den åttende deltaker arbeider i en mindre stilling. Syv av deltakerne har fra 1-12 år igjen til de kan gå av med pensjon, og dette kan selvfølgelig ha betydning for svarene jeg får fra deltakerne i denne undersøkelsen. Dette vil jeg komme tilbake til senere i analysen.

3.2.3 Intervjuprosessen – en læreprosess for meg som intervjuer

Jeg valgte en halvstrukturert intervjuguide for gjennomføringen av undersøkelsen. Mitt valg begrunner jeg med at jeg ønsket å få svar på sentrale spørsmål knyttet til problemstillingen gjengitt ovenfor. En halvstrukturert intervjuguide mente jeg kunne hjelpe meg å strukturere, holde flyt i samtalen og også gi rom for å stille oppfølgingsspørsmål. Spørsmålene i guiden ble ordnet etter temaer som jeg ønsket å vite noe om (vedlegg 1). De første spørsmålene i intervjuguiden er spørsmål som lar oss bli kjent med den enkelte intervjuperson, bakgrunnen deres i forhold til utdanning og tidligere yrkes erfaring forut at de fikk tildelt tiltaket TIA. På den måten så ønsket jeg å skape en god stemning og få samtalen i gang. Dalen (2011: 26-27) argumenterer for denne måten å sette opp en intervjuguide og kaller det for ”*traktprinsippet*”. I intervjuguiden har jeg brukt et språk og termer som informantene kjenner til som blant annet navnet på tiltaket TIA eller Fase 3 som tiltaket het tidligere. Flere av intervjupersonene refererte til termer som ble brukt før om tiltakene, derfor valgte jeg og ta de med. På denne måten så ønsket jeg å klargjøre meninger, slik at misforståelser ikke skulle oppstå. Jeg valgte bevisst å ta sentrale spørsmål som kunne oppleves vanskelig eller som intervjupersonen kanskje ikke hadde reflektert over midt i intervjuet. Jeg avsluttet med generelle spørsmål som, om hvordan deltakerne så for seg tiltaket TIA og om de vil anbefale det til andre med like utfordringer på arbeidsmarkedet som dem har hatt. Generelle spørsmål på slutten håpte jeg kunne avrunde intervjuet med en god stemning. Avslutningsvis så ønsket jeg at de skulle få en mulighet til å komme med supplerende informasjon, slik Repstad (2004) poengterer. Jeg spurte om det var noe intervju personene ville fortelle meg i forhold til erfaringene de har gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. Jeg ønsket at intervjupersonene skulle reflektere over sin forståelse av fenomenene, og gi meg fyldige tilbakemeldinger. Til slutt avsluttet jeg intervjuet med å takke deltakerne i undersøkelsen for intervjuet, som hadde gitt mye og god informasjon. Deretter så spurte jeg intervjupersonene om jeg kunne få lov til å ringe dem hvis det var noe jeg lurte på, noe alle gav meg tillatelse til. I så måte så har jeg i følge Widerberg (2001) allerede bestemt en stor del av analysen på forhånd. Ikke bare gjennom det jeg har spurt intervjupersonene mine om, men også gjennom hvordan jeg gjør

det. Jeg har slik Widerberg (2011) skriver det laget en del ”bakgrunnsvariabler” ut fra det jeg vet om tiltaket, også ut fra min egen tid som tiltaksdeltaker. Slik blir intervjuguiden mitt beste hjelpemiddel i undersøkelsen. Med et konkret oversatt uttrykk for det som jeg ønsker å analysere og slik sett så meget rett på og gjenkjennbart som mulig for intervjupersonene (Widerberg 2011).

Jeg hadde planlagt to prøveintervjuer før jeg skulle begynne å intervju deltakerne i undersøkelsen. Det var min svoger og en kvinnelig kollega av meg. Jeg fikk testet opptaksutstyr og intervjuguiden. Det ble en nyttig erfaring! Jeg erfarte at det ble noe kunstig fordi de to personer som jeg brukte til prøve intervju hadde lite kjennskap til tiltaket TIA. Det ble mye pauser, som igjen gjorde at jeg valgte å velge vekk noen av spørsmålene i intervjuguiden under prøve intervjuene. Jeg fikk også kjenne på hvordan det er når intervjuet bare stopper opp. Og hvordan man kan arbeide videre med intervjuet bare ved å fortsette til neste spørsmål og kanskje ta opp spørsmålet som en ikke fikk svar på senere i intervjuet. Slik sett så håpet jeg at prøveintervjuene og gjennomgangen av intervjuguiden skulle være meg til hjelp i intervju situasjonen. For de syv tiltaksdeltakerne ble intervjuet gjennomført på deres arbeidsplass. Det åttende intervju ble holdt på et nøytralt sted etter ønske fra intervjuperson. I utgangspunktet ønsket jeg å holde alle intervjuene på en nøytral plass som for eksempel et bibliotek, hvis jeg hadde fått intervjupersoner via NAV. Når jeg fikk tilgang til intervjupersoner gjennom deres arbeidsgiver, så syntes jeg det var greit at de hadde tryggheten av å være i sitt vante miljø under intervjuet. Arbeidsplassen stilte med et kontor som vi kunne bruke for å gjennomføre intervjuet uforstyrret (Repstad 2004). Så når det en gang ble sånn, så var dette også lettere å få til praktisk. I tillegg var det tidsbesparende i forhold til at det tok mye tid, økonomiske ressurser å reise til alle arbeidsplassene i de ulike fylkene. Hvert intervju tok fra vel 40 minutter til i overkant av en time. Intervjuene ble for meg en lærerik prosess. Fog (2004) referer til Krag Jakobsen (1982) sin handbok om å gjøre et godt intervju, der den enkle regel er at man som intervjuer skal oppføre seg ordentlig og lytte oppmerksomt. Jeg opplevde intervjusituasjonen som utfordrende, selv om jeg hadde forbredt meg godt. Jeg erfarte at det var vanskelig å følge oppsettet i intervjuguiden. Likevel syntes jeg vi fikk til gode samtaler under intervjuet, og samtalen skred frem av seg selv. Slik Fog (2004:89) henviser til at Gadamer (1975) sa det: ”*Vi fører ikke en samtale, vi blir snarere ført av den*”. Eller slik Fog (2004:93) sier det: ”*til tider forført av den*”. Videre sier hun at det er positivt så lenge samtalen forfører dem begge, og maktforholdet i samtalen er jevnt fordelt mellom intervjuer og intervjuperson. Slik mener jeg omtrent alle åtte intervjuene forløp. Jeg fikk fyldige beskrivelser og oppdaget nye retninger utenom intervjuguiden. Men

også negativt i den forstand at jeg mistet tråden jeg hadde i intervjuguiden, og måtte lage pauser der jeg fikk sett gjennom intervjuguiden om der var noen spørsmål jeg hadde glemte å stille. Det kunne oppleves av intervju personene som om jeg ble usikker, men ga dem også en pause i intervjuet. Jeg syntes likevel ikke at jeg kunne bryte inn i en god samtale og komme med spørsmålene mine. Mener det var viktig at intervju personene fikk fortelle sin historie. Det begrunner jeg i at det ville ha skapt en avstand i forhold til intervju personene som kunne ha innflytelse på fortellingene videre, svarene jeg fikk og flyten i samtalen. Samtidig gjorde dette at transkriberingen ble en omfattende prosess for meg med mange timers arbeid.

3.3 Analytisk tilnærming

For å få en forståelse av erfaringene til tiltaksdeltakere på TIA vil jeg bruke fenomenologisk analyse. Alvesson & Skoldberg (2008) beskriver bearbeidelsen av det skriftelige datamaterialet som en fem trinns prosess, der utgangspunktet er å få frem hver enkelt sin mening rundt elementene eller temaet som beskrives, og de erfaringer de har gjort seg. Slik håper jeg å oppdage det som er felles for intervju personene, og sile ut det som ikke er felles. På den måten håper jeg å oppdage eventuelt nye elementer som jeg ikke hadde med i intervjuguiden. Jeg vil begynne med å redegjøre for det systematiske analysearbeidet. Første del er arbeidet med å gjøre seg kjent med datamaterialet i form av lydopptak, tekst og notater fra informantene. Dermed å tilegne seg en så god helhetsforståelse av meningsinnholdet til hver enkelt intervju person som mulig. For å få dette til i denne undersøkelsen så har jeg transkribert intervjuene fra intervju personene selv. I tillegg har jeg lest gjennom alle åtte intervju i sin helhet flere ganger. Deretter så har jeg funnet frem til meningsbærende elementer og deretter sortert de etter ulike temaer, dette var også grunnen til at de transkriberte intervjuene ble lest flere ganger. Noen av temaene hadde jeg fra før i intervjuguiden og andre kom til etter hvert. Som for eksempel fortellingen til en av intervju personene om hvilke erfaringer deltakeren gjorde seg ved inngåelse av kontrakt på TIA. Disse elementene samlet jeg i en egen skriftlig del, der jeg samlet flere utsagn som omhandlet de ulike temaer, fra hver av intervju personene under hvert tema. Temaene ble som følger tiltaksdeltakers bakgrunn som ledet til en TIA plass, informasjon om tiltak og gjennomgang av kontrakt, tilrettelegging og oppfølging av tiltaksdeltaker, arbeidsmiljø og forhold til ledelse, intervju personenes motivasjon og muligheter for ordinært arbeid, deltakernes syn på lønnen, og til slutt hva tiltaket har betydd for deltakerne med bakgrunn i deres erfaring, og deres syn på behovet for tiltaket TIA. Neste trinn i prosessen var å komprimere lengre utsagn til korte uttrykk, uten at jeg endret budskapet fra hver av

intervjupersonene. Utsagnene fremstilles likevel slik intervju personene sa det. På denne måten prøvde jeg å sikre at jeg er tro mot datamaterialet med bakgrunn i min egen forforståelse (Dalen 2011).

I mye litteratur jeg har lest så brukes ofte datamatriser i kvantitativ forskning, med bakgrunn i at matrisene er gjensidige utelukkende og presenterer forholdsvis klare svar. Matrisene kan også være et godt hjelpemiddel i kvalitativ forskning for å få oversikt over materialet. Dette i følge Thagaard (2013) som viser til en datamatrikse som et hjelpemiddel i analysen til å utvikle en forståelse av data materialet som helhet, ved å sammenligne tolkningene av de enkelte intervjupersonene. Videre skriver Thagaard at i kvalitative studier så bør forskeren studere både helhetlige overordnede perspektiver og de enkelte enheter. Denne vekslingen skal sikre at forskeren ikke fortaper seg i detaljer rundt en enhet, eller blir så opptatt av helheten at detaljer går tapt. Slik sett så kan denne tilnærmingen ses som kreativ forskning, som kan gi både en helhetlig og nyansert forståelse. Denne forståelsen har da sitt utgangspunkt i at innholdet i matrisen er meningsbærende. Jeg valgte å benytte meg av datamatriser som hjelpeverktøy for å få oversikt over dataene.

Deretter begynte jeg med å operasjonalisere temaene i kategorier som jeg mente vil kunne gi meg intervjupersonenes meninger innenfor de enkelte temaer. Dataene ble inndelt etter de naturlige temaene i intervjuguiden, og fra første sortering og koding av materialet. Slik ble det arbeidet frem kategorier som gav god oversikt over materialet til å lete etter sammenhenger, for deretter å sammenligne og analysere. Slik har jeg arbeidet frem seks hovedtemaer som presenteres i kapittel 4. Denne analytiske fremgangsmåten fikk frem de meningsbærende elementene slik at nyanser i det intervju personene sa om de enkelte kategoriene tredde frem, og gav en god oversikt. Matrisen viste seg også som et godt verktøy til å finne de meningsbærende utsagn som ikke passet helt inn, og som jeg måtte se nærmere på. Som for eksempel tilleggsspørsmålet om informasjon og gjennomgang av kontrakt i intervjuguiden, som viste seg å ha stor betydning for en av intervjupersonene. Videre så kopierte jeg de fortettede og komprimerte utsagnene slik intervjuperson sa det under de ulike kategorier. For deretter å lime det inn under hver enkelt kategori. På den måten ønsket jeg å tolke og få frem felles erfaringer som informantene har erfart og også sammen ligne å finne det som ikke er felles. Jeg avsluttet analyseprosessen med å koble opp meningsenhetene mot problemstillingen. Fra disse meningsenhetene fra hver intervjuperson som representerer deres erfaringer, har jeg valgt å presentere noen sitater som gjenspeiler problemstillingen. Deretter har jeg koblet opp meningsenhetene mot spørsmålet hvilke erfaringer tiltaksdeltakere på TIA

har gjort seg i tiltaket, og som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. Deretter har jeg forsøkt og vurdert om denne undersøkelsen besvarer spørsmålet i problemstillingen.

3.4 Validitet og reliabilitet

I dette kapittelet vil jeg ta opp undersøkelsens validitet og reliabilitet. Validitet og reliabilitet er et område som mange har sagt mye om. Alvesson & Skoldberg (2008: 492) skriver om refleksivitet som et mål for forskningen. Her viser de til tolkningsnivåene, interaksjon med det empiriske materialet, tolkningen, kritisk tolkning, selvkritisk og språklig refleksjon. De viser til både muligheter og begrensninger i forhold til hvor man legger tyngdepunktet i disse tolkningene. Refleksiv forskning er for forsker et mål der det anerkjennes at data innsamling foregår i en mellommenneskelig interaksjon. Thagaard (2013) viser til at kvalitativ forskning sin gyldighet og troverdighet ligger i de tolkninger, funn og konklusjoner som forskeren redegjør for gjennom hele forskningsprosessen. I denne undersøkelsen har jeg vært alene om gjennomføringen av intervjuene, jeg vil derfor etterstrebe og gi så gode beskrivelser som mulig om prosessen. Jeg vil presentere validitet i denne undersøkelsen ved først å beskrive validitet i forskerrollen og i data materialet for deretter å ta for meg forskningsopplegget. Jeg vil avslutte kapittelet ved å skrive om reliabilitet.

3.4.1 Validitet i forskerrollen og datamaterialet

Forsker rollen kan ha betydning for validiteten i prosjektet. I følge Thagaard (2013) så kan forskerens tilknytning til fenomenet som skal studeres være både en styrke og en svakhet. Forskeren bør derfor beskrive sin forforståelse og tilknytning til fenomenet som studeres. Slik kan den kritiske leser vurdere spørsmålet om validitet, ut fra den mulighet leseren har for å vurdere hvordan forskerens forforståelse kan ha påvirket tolkningen av resultatet. I denne undersøkelsen har jeg, som nevnt tidligere en innsikt om deltakere på TIA, gjennom min egen erfaring som deltaker på TIA i godt og vel ti år. Ved å redegjøre for mine erfaringer på TIA så håper jeg på en måte å unngå ”å finne det jeg leter etter” i undersøkelsen, med bakgrunn i min egen erfaring. Jeg vil derfor begynne med å skrive om mine erfaringer på TIA, min forforståelse og min historie.

Min historie

Det er utfordrende å gjengi historien min sett med mine øyne nå. Fordi jeg i arbeidet med analysen og med god veiledning fra veileder har hatt som mål å forholde meg kritisk til hele forskningsprosessen i denne undersøkelsen. I prosessen med gjennomføringen av undersøkelsen så har jeg lært mye, også det ved å se nye sider og tolkninger. Så min historie

forteller jeg med bakgrunn i det ovenstående og sett med mine øyne i dag som er influert av hvem jeg er som sosial arbeider. Min historie begynte på NAV eller som det het den gang Arbeidskontoret. Jeg hadde nettopp sluttet i arbeid i fiskeindustrien fordi jeg fikk fiske allergi. Jeg hadde likevel bra mye arbeid som vikar innen for to kantiner hos to forskjellige arbeidsgivere. Men siden jeg ikke hadde fast arbeid, så sto jeg registrert som arbeidsledig. På slutten av 90-tallet ringte arbeidskontoret meg og sa at de hadde en bedrift som skulle starte opp med kantine, og om jeg kunne tenke meg å begynne der i 100 % stilling. Jeg måtte arbeide i to måneder for arbeidsledighetstrygd og deretter skulle jeg få kontrakt på to år i AMB fase 2. Jeg syntes dette var bra med tanke på en fast inntekt i to år, selv om det var dårlig lønn så var det likevel bedre enn arbeidsledighetstrygd. Etter cirka tre måneder ble jeg arbeidsleder og ledet inntil syv andre personer på tiltak som arbeidet i lag med meg. Etter to år fikk jeg arbeidskontrakt på TIA, som jeg var i frem til året 2010. Sett med mine øyne var jeg en vanlig arbeidstaker som arbeidet i 100 % stilling. Arbeidet var ikke tilrettelagt på annen måte enn den ville ha vært hos en ordinær arbeidsgiver. Jeg hadde ikke behov for annen tilrettelegging enn å unngå å arbeide med fisk, dette med bakgrunn i min fiske allergi. I denne perioden hadde jeg ingen veiledningssamtaler med veiledere eller NAV hvor fokuset burde vært på meg og min situasjon. I samtaler med veileder var fokuset på arbeidet som skulle gjøres i forhold til andre tiltaksdeltakere. Jeg ble aldri spurt om hva jeg ønsket med fokus på eventuelt utdanning og ordinært arbeid. På den positive siden trivdes jeg med å tilrettelegge og veilede andre personer på tiltak, i tillegg til arbeidet som skulle gjøres på avdelingen. Jeg lærte mye, og etter hvert vekket det et ønske om å arbeide som sosialarbeider og få en sosialfaglig utdanning.

Når jeg tok opp mitt ønske med bedriften om å begynne å studere, så fikk jeg ikke noe videre veiledning eller tilbud om å søke økonomisk støtte fra NAV. Dette syntes jeg var urettferdig med bakgrunn i at jeg var i TIA. Jeg var likevel ved godt mot og startet på desentralisert utdanning med det for øye å bli sosial arbeider. Utdanningen min ble heller ikke tilrettelagt fra arbeidsgiver, annet enn jeg fikk fri for å delta på samlinger og for å avlegge eksamener. Men det gikk greit og kombinerer arbeid og desentralisert utdanning, selv om det til tider var slitsomt. Jeg tok etter hvert opp med bedriften den ressursen jeg anså at jeg hadde blitt i bedriften og mulighet for ordinært arbeid hos egen arbeidsgiver. Jeg hadde en forventning om en velvillighet fra bedriftens side til å gi meg ordinært arbeid og bedre lønn, siden bedriften hadde vært min arbeidsgiver i over ti år. Jeg følte meg også noe utnyttet i forhold til lønn som ikke utgjorde stort mer i utbetaling enn det personer på trygd hadde utbetalt. Jeg følte at lønn ikke sto i forhold til innsats. Svaret fra bedriftens side var at de ikke hadde økonomiske

muligheter for å gi meg en ordinær stilling i bedriften, og med beskjed om at jeg kunne slutte i TIA. Det ville jeg ikke fordi jeg hadde søkt på ordinært arbeid hos andre arbeidsgivere uten hell. Jeg mente det var min bakgrunn i TIA som gjorde det vanskelig, og skapte barrierer for meg. Jeg ble ikke gitt muligheten til å bli det beste jeg kunne bli ut fra evner og forutsetninger, noe jeg mener vi alle bør ha rett til. Ikke en arbeidsgiver ville tro meg da jeg fortalte at jeg var i tiltaket på grunn av min fiskeallergi. Og jeg følte meg nok noe vingeklipt både hos arbeidsgiver og hos NAV. Min redning ble praksis plassen som jeg arbeidet ved i et halvt år i forbindelse med sosial arbeider utdanningen, der fikk jeg vist hva jeg er god for. Jeg fikk også ordinær jobb der jeg hadde praksis plass etter at jeg hadde fullført utdanningen. Deretter fikk jeg en ny stilling, der jeg i dag arbeider som leder. Det kan jo virke som at jeg bare har negative erfaringer fra tiden i tiltaket TIA. Det er ikke tilfelle, jeg lærte likevel mye i tiltaket og tilegnet meg kunnskaper og ferdigheter. Jeg ser behovet for arbeidsmarkedsbedrifter og vet at mange i ulike tiltak har helsemessige utfordringer som gjør det vanskelig for dem å finne et ordinært arbeid. Jeg har jo arbeidet i lag med dem. Jeg kan se tilbake på gode arbeidskollegaer som jeg bare har godt å si om. NOU (2012:6) viser til at allerede i attføringsmeldingen som kom på begynnelsen av 90-tallet så var ordinært arbeid målet. Etter mitt syn arbeidet ikke Arbeidskontoret og tiltaksarrangør for å få meg ut i ordinært arbeid eller utdanning. Selv om oppfølgingen ikke har samme fokus som i dag, så burde jeg kunne forventet oppfølging og tilrettelegging fra arbeidsgiver med bakgrunn i at jeg var i tiltak. Også når det gjelder tilrettelegging for utdanning og ordinære stillinger i bedriften. Jeg burde kunne forventet mer hjelp til å finne fast ordinært arbeid, med for eksempel hospitering. Jeg satt igjen med en følelse av at min verdighet var tråkket på. Det var som arbeidsgiver sa: at hvis ikke tilskuddene fra NAV fulgte med så hadde ikke arbeidet mitt noe verdi, og jeg hadde ikke samme verdi som en ordinær arbeidstaker i bedriften. Når det gjelder NAV sin involvering så vil jeg avslutningsvis gjengi en foredragsholder som jeg dessverre ikke husker navnet på, som holdt foredrag om hvordan hun opplevde NAV når hun trengte deres tjenester. Foredragsholderen beskrev NAV som ”*et Bermuda triangel der folk forsvinner*”, dette med bakgrunn i at foredragsholderen følte seg glemt av NAV. Denne digresjon gjenspeiler nok godt hva jeg følte etter ti år i tiltaket TIA.

Hvis jeg skulle analysere min egen historie i korte trekk når jeg ser tilbake, så var jeg ikke en reell tiltaksdeltaker på TIA. Det som var galt var at jeg ble tilbudt tiltaket TIA og at jeg takket ja. Min forklaring er at jeg nok ikke til det fulle hadde satt meg inn i hva som lå i føringene i lovverket for å kunne få en TIA plass, og hvilken betydning det skulle få for meg videre. For meg var det et arbeid og en vei ut av arbeidsledighet. Hva som er NAV og arbeidsgivers

forklaring, det måtte eventuelt være opp til dem å svare på. Men et poeng kan jo være at det var mindre fokus på kvalitet i tiltakene den gang. Min historie er bare min, og kan ikke generaliseres til andre tiltaksdeltakere på TIA. Men den kan være med på å peke på områder og rutiner som kan undersøkes nærmere, og eventuelt kan bedres sett med øynene til en tidligere tiltaksdeltaker. Når jeg bestemte meg for å starte på videreutdanning, og skulle skrive masteroppgave i rehabilitering. Ønsket jeg å gjøre en undersøkelse om personer på tiltaket TIA. Jeg ønsket å vite hvilke erfaringer de har gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. Mine fordommer er hovedsakelig i forhold til hvor begrenset mulighetene for en TIA deltaker er til ordinært arbeid når du er i tiltaket TIA, og hvordan det arbeides med å kvalifisere TIA deltakere for ordinært arbeid av tiltaksarrangør og NAV. Avslutningsvis så er ikke min intensjon å gi tiltaket TIA et negativt fokus, for mye var bra, men eventuelt å peke på områder som har potensial for forbedring.

Jeg har ovenfor redegjort for min forforståelse. De kunnskaper jeg har som tidligere tiltaksdeltaker på TIA på en side, gir meg på den annen side ikke kunnskaper om hvordan det er for andre å være TIA deltakere. I tillegg har det skjedd en utvikling med innføring av Equass sertifisering, som startet arbeidet i året 2007 med å kvalitetssikre tjenestene som tiltaksarrangører yter til deres deltakere på tiltak. De økte krav fra myndighetene med innføringen av EQUASS sertifisering til bedrifter som skal være tiltaksarrangører, kan ha vært med på å øke kvaliteten i tjenesten siden jeg sluttet i tiltaket TIA for fem år siden. I følge Equass Norge AS så er EQUASS et europeisk system for å kvalitetssikre velferdstjenestene til brukere og samarbeidspartnere med ekstern revisjon og sertifisering (www.equass.no). Så hvilken påvirkning dette har hatt for tiltaksdeltakerne på TIA har jeg begrenset innsikt om. I tillegg har jeg fått en annen jobb som sosial arbeider, og jobber ikke lenger i TIA med å tilrettelegge for andre tiltaksdeltakere i arbeidssituasjon. Dalen (2011) nevner begrepet subjektivitet som et validitetsproblem. Min nærhet til feltet kan likevel ha vært en kilde til subjektivitet i fortolkningen av resultatene, siden jeg har valgt en problemstilling som jeg selv har vært berørt av. Jeg har vært bevisst på dette fra første stund, og har diskutert det med veileder på master seminar. Med fokus på åpenhet og bevisstgjøring som jeg har hatt med meg fra første stund, så håper jeg denne påvirkningen og risikoen for subjektivitet er noe redusert.

Intervjupersonene i undersøkelsen er ikke gjort kjent med at jeg er en tidligere deltaker på TIA. Denne avgjørelsen ble tatt med bakgrunn i at jeg ikke ønsket at informantene skulle se meg som en ”alliert”, og som de kunne komme til å fortelle mer enn de ønsket. Eller motsatt at intervjupersonen i solidaritet med sin arbeidsgiver ikke vil gi negativ eller kritikk verdig

informasjon. På den annen side så var jeg ikke så åpen overfor de som jeg burde vært etter etiske forutsetninger. Jeg tror likevel at dette var et rett valg. Jeg kjenner ikke noen av intervjupersonene i undersøkelsen, og de er heller ikke fra den bedrift jeg var deltaker i eller fra region jeg kommer fra.

3.4.2 Forskningsoppleggets validitet

I kvalitative studier så beskrives validiteten igjennom redegjørelse for den metodiske fremgangsmåten og utvalget. I følge Thagaard (2013) så kan validiteten vurderes med henblikk på om resultatene av undersøkelsen representerer virkeligheten av fenomenet vi har studert. Videre viser Thagaard (2013) til Seale (1999:38-40) som skiller mellom *intern* og *ekstern* validitet. Han viser til *intern validitet* som støttede årsakssammenhenger og fortolkninger som vurderes innen for en enkelt undersøkelse. *Ekstern validitet* viser han til som de fortolkninger man kommer frem til i en undersøkelse, også kan ha gyldighet i andre sammenhenger (ibid:40-41). Begrepet overførbarhet brukes i samsvar med forståelsen av ekstern validitet, og knyttes direkte til hvordan vi argumenterer for at tolkningene som er kommet frem i en studie også kan være gyldig i andre sammenhenger. Videre pekes på særskilte trekk ved utvalget som argumentasjon for overførbarhet (Thagaard 2013). I følge Thagaard (2013) så sammenligner Kvale & Brinkmann (2009:267) mulighet for overførbarhet med rettspraksis, der avgjørelser i tidligere saker har presedens. Det gjøres vurderinger om slutninger kan trekkes fra tidligere saker til nåværende saker. Det kan her trekkes paralleller fra argumentasjon i forskningsprosessen. En annen er teoretisk generalisering som Thagaard (2013) viser til at (Seale 1990: 109) peker på er studien som først har bidratt med argumentasjon for overføringer av trekk ved det fenomenet som forskes på.

Overføringsverdien fra denne forskningen kan undersøkes ved videre forskning. På denne måten kan teoretisk generalisering gi et utgangspunkt for ny forskning. Thagaard (2013) diskuterer videre at tolkninger av de underordnede situasjon i det miljøet som studeres, kan sammenlignes med tolkninger i nye miljøer som studeres. Slik sett så kan slike sammenligninger gi retningslinjer for overførbarhet knyttet til hver enkelt studie. Dersom jeg også hadde intervjuet ansatte i NAV og leder/veiledere hos tiltaksarrangør i denne undersøkelsen i tillegg til deltakere på TIA, slik utgangspunktet er i andre undersøkelser som er utført innen temaet hadde nok denne undersøkelsen blitt mer helhetlig. Her ville selvfølgelig tidsaspektet spilt inn. I følge Kvale (2001) så handler den kvalitative forskningen seg om personers sosiale verden og den lar seg vanskelig validere. Slik sett så taler også metoden for å gi gode og brede beskrivelser av fenomenet, som er gyldige i seg selv (ibid).

Dalen (2011) diskuterer hvordan resultatene fra noen få intervjupersoner kan overføres til andre personer enn de som er utforsket. Innenfor kvalitativ metode får vi en teoretisk forståelse av det fenomenet som studeres ut fra hva slags begreper og modeller som brukes av forskeren, og de sammenhenger som forklares må kunne dokumenteres i datamaterialet og fortolkningene. I denne undersøkelsen har jeg foretatt et lite strategisk utvalg på åtte intervjupersoner på tiltaket TIA, og det er resultater fra intervju med dem som presenteres. Opptakene av intervjuene var av god kvalitet, slik at transkriberingen gikk greit. Dette var med på å sikre intervjupersonenes sitaters gyldighet i den forstand at det er rett avskrift av det intervjupersonene sa. I følge Dalen (2011) kunne dataprogrammer være med på sikre validiteten. Ved at eget data materiale og koding kunne vært sjekket opp, for deretter å sjekke materialet mot andre forskeres koding. Dette er imidlertid ikke tilfelle i denne undersøkelsen. For at denne undersøkelsen skal kunne ha anvendelighet i forhold til problemstillingens utgangspunkt som er hvilke erfaringer tiltaksdeltakere på TIA har gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift, har jeg analysert og tolket intervjupersonenes utsagn opp mot lovverk, aktuell teori og forskning innen for område. Slik kan andre fagfolk vurdere å danne seg et inntrykk av betydningen av denne undersøkelsen. Dalen (2011) viser til Agnes Andenæs (2001) som argumenterer for at det er den som mottar informasjon fra forskningsresultater som avgjør hvor overførbart det er til andre situasjoner. Dette ut fra et grunnlag i undersøkelsen som gir relevant og tilstrekkelig informasjon med ”tykke beskrivelser” (Geertz 1973). I denne undersøkelsen kan vurderingen av undersøkelsens anvendelse gjøres av fagfolk innenfor NAV, arbeidsmarkedsbedrifter og også andre som undersøkelsen kan være spesielt relevant for. I forhold til deres formål om å kvalitetssikre tjenestene ved hjelp av undersøkelser, ansatte tilfredshetsundersøkelser og kvalitetssikring systemet EQUASS Assurance (www.equass.no).

3.4.3 Reliabilitet

I litteratur om forskning foregår diskusjoner om validitets og reliabilitets problemer hele tiden. Dalen (2011) henviser til Le Comte & Goetz (1982) som skriver at det er umulig i alle forskningsprosjekter og oppnå absolutt validitet og reliabilitet. I følge Kvale (2001) så handler reliabilitet om vi kan stole på forskningen som er utført. Alle forskningsprosjekter må tåle en kritisk vurdering om forskningen er utført på en pålitelig og troverdig måte som vekker tillitt hos leseren. Jeg vil nå drøfte nærmere påliteligheten i denne undersøkelsen ved å beskrive og diskutere hvilke fremgangsmåter jeg har brukt, og ved å reflektere over konteksten for innsamling av data.

Jeg vil også her begynne med å nevne at jeg i denne undersøkelsen har hatt tilknytning til fenomenet som studeres, og det kan ha hatt innvirkning på undersøkelsen. Jeg har ved å gi gode beskrivelser av min tilknytning til fenomenet, gitt leseren mulighet til å vurdere denne påvirkningen. Jeg har gjennom hele undersøkelsen reflektert over min påvirkning som nevnt tidligere, og med god veiledning og argumenter fra veileder gjennom hele prosessen så har jeg blitt bevisstgjort denne påvirkningen. Når det er sagt så brukte jeg mye tid på utarbeidelsen av intervjuguiden. Jeg ønsket at spørsmålene skulle stilles mest mulig åpne, slik at det var intervjupersonenes meninger som skulle komme frem. Slik sett kan man si at påliteligheten er god. Likevel er det noen spørsmål som går konkret på ja og nei svar, som for eksempel spørsmålet om informasjon i forkant av tildeling av tiltak og gjennomgang av kontrakten på TIA. Dette spørsmålet var ikke i intervjuguiden i utgangspunktet, men ble som et mulig funn tatt opp i ettertid med flere av intervjupersonene. Her oppfordret jeg intervjupersonene til å fortelle om denne prosessen. Spørsmål av denne karakter kan gjøre at intervjupersonene ikke vil sette arbeidsplassen sin i dårlig lys. Det kan derfor være en mulighet for at jeg målte noe annet enn det jeg ønsket å måle (Repstad 2007). For å avverge denne problemstillingen mest mulig, så tok jeg flere forhold ved undersøkelsen opp med intervjupersonene.

Jeg hadde i første del av intervjuguiden flere punkter som jeg avklarte med intervjuperson i begynnelsen av intervjuet. Først ut var spørsmålet om å bruke digital båndopptaker, alle intervjupersonene gav meg tillatelse til det. Jeg informerte om at opptakene, de transkriberte utskrifter og eventuelle notater fra intervjuene ville bli slettet etter at oppgaven er levert. Alle intervjupersoner fikk informasjon om at de når som helst kunne trekke seg fra undersøkelsen under intervjuet, og at deres intervju da ikke ville bli brukt. Alle intervjupersonene ble informert om at det vil bli brukt fiktive navn for å sikre deres anonymitet. Til slutt ønsket jeg å formidle til intervjupersonene at undersøkelsen ikke hadde til hensikt å stille arbeidsplassen deres i et dårlig lys. Men en intensjon om å se erfaringer fra tiltaket fra deres ståsted, og muligheten for å bedre kvaliteten i tiltaket. Jeg kunne ha avklart med alle intervjupersonene om de ville lese den ferdige transkriberingen, det ble imidlertid ikke tatt opp med alle ved en forglemmelse. De fire jeg avklarte dette spørsmålet med takket nei. Syv av intervjuene var arbeidsplass intervjuer, med de påvirkninger det gir, og som jeg har jeg tatt opp tidligere. Det åttende intervju var på et nøytralt sted etter ønske fra intervjuperson ”Sverre”.

Intervjuperson Sverre hadde en historie å formidle i noe grad på siden av de andre tiltaksdeltakerne ved at han ikke ønsket å være i TIA. Sverre trudde han hadde fått ordinært arbeid da han begynte hos tiltaksarrangør. Han arbeidet en god stund ved bedriften før denne

missforståelsen ble oppklart ved kontraktinngåelse på TIA, og han følte at han ikke hadde noe annet valg enn å skrive under kontrakten. Sverre sin historie kommer jeg tilbake til i analysedelen. Ved intervju av Sverre har det kommet frem under transkriberingen at jeg bekrefter han under noen spørsmål i intervjuet. Slik sett så kan jeg ha påvirket svarene fra intervjupersonen, og det kan ha noe å si for påliteligheten (Repstad 2007). På den annen side så hadde jeg kanskje ikke fått historien til Sverre hvis jeg hadde forholdt meg taus. Jeg har vektlagt å gi intervjupersonene i denne undersøkelsen min fulle oppmerksomhet, og velger derfor å bruke sitater fra Sverre slik de kom frem under intervjuet.

3.5 Etiske vurderinger foretatt i undersøkelsen

De etiske vurderingene i denne undersøkelsen har utgangspunkt i de forskningsetiske retningslinjer som er utformet av den Nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap, jus og humaniora (NESH), 5 opplag: august 2011. Undersøkelsen er meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) og personvernombudet som student arbeid. Alle intervjupersonene deltok frivillig i undersøkelsen, og deltakerne ble også under intervjuet minnet på at de når som helst kunne trekke seg fra å delta i undersøkelsen. Eller la være å svare på spørsmål de ikke ønsket å svare på. Denne undersøkelsen har sitt utgangspunkt i en gruppe som kan karakteriseres som sårbar, da utgangspunktet for tiltaksdeltaker på TIA er at alle har helsemessige utfordringer. Derfor har jeg vektlagt at ingen av intervjupersonene skal ta skade av undersøkelsen eller oppleve den som belastende eller føre til uheldige konsekvenser for den enkelte. I følge Thagaard (2013) så skal forskeren ha forståelse for deltakerens situasjon, men etterstrebe og holde seg forskningsmessig nøytral i undersøkelser, i den grad det er mulig. Dette beskrives også som et etisk dilemma i all forskning og spesielt i kvalitativ forskning. Jeg har selv stått for finansieringen av undersøkelsen og er sånt sett nøytral. Jeg har ikke informert deltakerne i undersøkelsen om min forforståelse, fordi jeg mente at det ville kunne hatt innvirkning på svarene. Intervjupersonene er ikke fra bedriften jeg arbeidet i og heller ikke fra stedet jeg kommer fra. Slik sett så har jeg forsøkt å forholde meg nøytral. På den annen side så var jeg ikke helt ærlig med intervjupersonene i den forstand at jeg ikke fortalte om min bakgrunn fra TIA. Jeg mener likevel at dette var en rett avveining. Posisjonen forskeren velger å ta på seg under undersøkelsen, være seg gruppens talsperson eller kritiker har konsekvenser for presentasjon av resultatene (ibid). Jeg vektlegger intervjupersonenes beste og har lagt stor vekt på anonymisering av alt av person opplysninger i undersøkelsen. Alt av datamateriale er behandlet konfidensielt, og vil bli makulert etter at undersøkelsen er ferdig. Sitater kunne jeg

gjengitt på bokmål for på den måten å sikre anonymiteten enda bedre. Jeg velger likevel å bruke sitatene på dialekt da det tilkjenngis at undersøkelsen er gjennomført i de tre nordligste fylkene. Jeg har også latt være å bruke sitater som jeg mente kunne være avslørende og inneholdt særegen talemåte. I et av sitatene er et spesielt klengenavn omgjort til noe lignende, dette fordi jeg mente dette kunne være lett gjenkjennbart og avsløre personens anonymitet. Dette kan nok ha fått frem intervjupersonenes egenart, og sånt sett vært mer interessant. Her viser dilemmaet seg med troverdige og pålitelig datafremstilling opp mot anonymisering av intervjuperson. Jeg velger her å ivareta intervjupersonene på best mulig måte (ibid).

I dette kapitlet som omhandler metode har jeg først redegjort for valget av kvalitativ forskningsmetode og vitenskapelig forankring. Deretter har jeg i 3.1.1 beskrevet fenomenologi og i 3.1.2 hermeneutikk. Neste del 3.2 omhandler forskningsintervjuet. I 3.2.1 beskrives utvalgsriterier og deretter presenteres deltakerne i undersøkelsen i 3.2.1. Intervjuprosessen – en læreprosess for meg presenteres i 3.2.3. I delen 3.3 beskrives analytisk tilnærming og i 3.4 undersøkelsens validitet og reliabilitet. 3.4.1 omhandler validitet i forsker rollen og datamaterialet, og avsluttes med min historie. I 3.4.2 beskrives forskningsoppleggets validitet og som følges opp av 3.4.3 reliabilitet. 3.5 avslutter kapitlet med etiske vurderinger foretatt i undersøkelsen.

Kapittel 4. Undersøkelsen – presentasjon og drøfting

Intervjuene har vært en positiv erfaring for meg som ga mange interessante utsagn. I det følgende vil jeg drøfte funnene opp mot teori som beskrevet i kapittel 2. Intervjuene blir presentert i sitater som representerer meningene til deltakerne. For å skille intervjupersonene fra hverandre har jeg gitt dem fiktive navn som er: Per, Noa, Ola, Kari, Anita, Sverre og Anne. For å belyse spørsmålet i problemstillingen gis en presentasjon av intervjupersonene og bakgrunnsinformasjon av deltakerne i metode kapittelet under 3.2.1 utvalgsriterier s 28. Intervjupersonenes erfaringer drøftes opp mot grunnlaget for deltakelse i TIA i Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008), og myndighetenes krav om kvalitet i tjenestene EQUASS Assurance (www.equass.no), og teorien i kapittel 2. For å avgrense og belyse problemstillingen har jeg stilt syv forskningsspørsmål som er som følger: I 4.1 beskrives intervjupersonenes erfaringer med informasjon i forkant av tildeling av tiltaket TIA, og gjennomgang av kontrakten med tiltaksarrangør. I 4.2 beskrives deltakernes erfaring med tilrettelegging av arbeidsplass. I 4.3 tar jeg for meg deltakernes erfaring med oppfølging i tiltaket. I 4.4 beskrives arbeidsmiljøet og forholdet til ledelsen. I 4.5 handler det om intervjupersonenes motivasjon og muligheter for ordinært arbeid. I 4.6 beskrives deltakernes syn på lønn. I 4.7 avrundes kapittel 4 med hva tiltaket har betydd for deltakerne med bakgrunn i deres erfaring, og deres syn på behovet for tiltaket TIA.

4.1 Intervjupersonenes erfaring med informasjon om tiltaket før kontrakt inngåelse, og gjennomgang av kontrakt med tiltaksarrangør/arbeidsgiver ved tildeling av tiltaket TIA.

Denne undersøkelsen tar for seg hvilke erfaringer tiltaksdeltakere på TIA har gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. Med bakgrunn i problemstillingen ovenfor så omhandler denne delen av undersøkelsen hvilken erfaring intervjupersonene har med informasjon om tiltaket før kontrakt inngåelse, og gjennomgang av kontrakten med tiltaksarrangør/arbeidsgiver ved tildeling av tiltaket TIA. Arbeids – og velferdsetaten skal i følge Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) kapittel 1 § 1-3 samarbeide med deltaker om valg og tildeling av tiltak, utformingen av tiltaket og varighet. Ved å få informasjon og veiledning om tiltaket TIA i forkant av at deltaker underskriver kontrakten så ivaretas tjenestemottakers rett til informasjon og medvirkning, når det gjelder hva tiltaket innebærer i forhold til overordnede føringer og lovverk (Lov om Pasient – og brukerrettigheter 2001). Myndighetene har også satt som krav til bedrifter som skal levere velferdstjenester at de skal

ha innført kvalitetssikringssystemet EQUASS Assurance, og som skal være med å sikre kvaliteten på velferdstjenestene.

Underveis i prosessen med å intervju deltakerne så beskrev en av deltakerne, Sverre som har vært om lag et år i TIA, at han trudde at han var tilbudt ordinært arbeid og ikke tiltaket TIA. Slik sett så var Sverre sin historie noe uventet og litt på siden av de andre deltakerne. Arbeids – og velferdsetaten tildeler arbeidsrettede tiltak med den hensikt å hjelpe folk ut i arbeid, og har ikke til hensikt å holde noe skjult for tjenestemottakere. Når det er sagt så sier lovverket (ibid) ovenfor noe om at tiltak skal tildeles i samarbeid med deltaker, og deltaker har rett til å medvirke i hele prosessen. Jeg valgte derfor å følge opp dette som et mulig funn, og stilte spørsmålet til de andre deltakerne om deres erfaring med informasjon i forkant av kontraktinngåelse, og gjennomgang av kontrakten i forhold til overordnede føringer og lovverk.

Generelt så viser undersøkelsen at fem av intervjupersonene ikke husker om det ble informert om tiltaket ved inngåelse av kontrakten på TIA, og uttrykker derfor en usikkerhet over for meg. Det at deltakerne har vært svært lenge i tiltaket kan være en grunn til at de ikke husker, jeg velger derfor i hovedsak å ta for meg de fire intervjupersoner som oppgir og huske hendelsen. En intervjuperson husker at kontrakten ble gjennomgått. Den neste forteller om bare å ha blitt forklart det delvis. Og de to siste intervjupersonene forteller at det ikke ble forklart verken fra NAV eller arbeidsmarkedsbedriften. Jeg vil nedenfor drøfte funnene med utgangspunkt i fire deltakere som har vært i TIA i fra om lag et til ti år. Først ut er Sverre med sin erfaring:

Som nevnt ovenfor så forteller Sverre at han ikke fikk informasjon om at det var en kontrakt på tiltaket TIA han ville få før den ble presentert for han. Han trudde i utgangspunktet at han hadde fått ordinært arbeid med tilhørende lønn som fagarbeider. Sverre forteller at han hadde arbeidet en god stund i bedriften og hadde fått forståelsen av at han var tilbudt et ordinært arbeid. Sverre følte seg derfor lurt når han ble forevist kontrakten på TIA, og han følte seg tvunget til å takke ja til tiltaket TIA. Dette begrunnet Sverre med at han ikke ønsket å havne innenfor sosialtjenesten, med kun krav på sosialhjelp som han forteller NAV hadde ytret var alternativet.

Sverre: æ ble aldri forklart det her i fra saksbehandleren min på NAV. Så derfor, æ skal ikke skylle på saksbehandleren, æ skal ikke skylle på noen, men litt skyld tar æ, og litt skyld må de også ta. Har jeg vist det jeg vet i dag, så har jeg aldri skrevet under den TIA -kontrakten.

Det kan se ut som at NAV ikke har greid å samarbeide godt nok med deltaker i forhold til medvirkning i valg av tiltak, utforming og varighet som det står i Forskriften om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) at de skal gjøre. I følge EQUASS Norge AS som henviser til en EQUASS evaluering *Kvalitet er det vi gjør i hverdagen* publisert sjette oktober 2014 ved senior forsker Hege Gjertsen fra Nordlandsforskning, så hevdes det at generelt har kvaliteten blitt bedre hos tiltaksarrangører som har implementert kvalitetssystemet EQUASS Assurance siden arbeidet med innføringen av EQUASS startet i 2007. Med bakgrunn i denne rapporten kan man anta at det foreligger rutiner i forhold til informasjon og veiledning i forkant av et inntak på TIA. Evalueringen mener EQUASS har bidratt til og bedret områder som arbeidsmarkedsbedriftenes bevissthet rundt egen praksis, bedre systemer og rutiner, økt brukerinvolvering og brukermedvirkning, og til sist økt fokus på kontinuerlig forbedring. Under kriteriene i følgende dokumentet (2012: 16) på EQUASS Norge AS sine sider som omhandler kriterier og prinsipper for tiltaksarrangører som skal søke om sertifisering, vises det til at tiltaksarrangør må kunne vise til at der gis informasjon om tjenestemottakers rettigheter, plikter og selvbestemmelse. Videre vises det til i samme dokument (ibid: 25-28) at tiltaksarrangør skal anvende empowerment *egenkraftmobilisering* hos tjenestemottaker ved å utrede deltakers behov, forventninger og muligheter, for på den måten å legge tjenesten til rette for deltakers behov og forventninger. Kvalitetssystemet EQUASS Assurance skal bidra til et kontinuerlig arbeid med forbedring av rutine hos tiltaksarrangørene, slik sett kan denne undersøkelsen eventuelt bidra til å kaste søkelys på inntaksrutiner for tiltaksdeltakere og muligheter for forbedring med medvirkning.

Noa har vært vel 10 år i tiltaket og svarer "nei" på mitt spørsmål om informasjon ble gitt i forkant av tildeling av tiltaket TIA og om kontrakten ble gjennomgått. En forklaring på hvorfor ikke informasjonen ble gitt kan være at NAV trur at dette gjøres av tiltaksarrangør i og med at det er der deltaker får en ansettelse på TIA. En annen grunn kan være at det ikke foreligger god nok rutine for gjennomgang av kontraktene med tiltaksdeltakere, og at tiltaksarrangør legger til grunn at tiltaksdeltaker skjønnte hva kontrakten innebar med overordnede føringer og lovverk. Et tredje alternativ kan være at tiltaksarrangør legger til grunn at det er den enkelte tiltaksdeltakers plikt å sette seg inn i hva undertegningen av en TIA -kontrakt innebærer, og slik sett ansvarliggjør deltaker.

Kari som har vært cirka fem år i tiltaket TIA, forteller at kontrakten ble gjennomgått og forklart. Men de overordnede føringer og lovverk ble ikke forklart. Slik besvarer Kari mitt spørsmål:

Kari: Kan ikke si æ husker det helt. Det var litt i forhold til oppgaver æ skulle gjøre. At æ kunne flyttes fra avdeling til avdeling og at det var en 10- års periode. Jo, æ var nok forklart. I: Enn i forhold til overordnet lovverk på område? Kari: Nei! det var æ ikke forklart.

Anne: Ja! for æ fornyet jo avtalen så lenge æ var i kvalifisering i mange år. I: ja?

Anne: så det var æ klar over, øhh.. viste ikke da, men da æ kom i TIA, så skjønnte æ det at det var på tidsubestemt. I: men forklarte de det? Anne: det sa de her, det har vært snakket om.

Anne sin beskrivelse gir meg en forståelse av at hun først etter inngåelse av kontrakten skjønnte at den var tidsubestemt. Anne legger likevel til at det ble forklart, og usikkerheten Anne fremstår med kan også være fordi hun ikke husker hendelsen.

I teorikapittelet har jeg gjort rede for flere tilnærminger til Empowerment og medvirkning som er nært beslektet. Empowerment og medvirkning bruker begreper som mestring og kraft, og de anses viktig i alle prosesser innen for rehabilitering. Det å myndiggjøre personer anses som viktig i empowerment teori slik Anna Tengquist beskriver empowerment i Askheim mfl. (2007). I kapittelet beskriver hun hvordan man begrenser eller skaper muligheter i empowerment arbeidet, ut fra holdninger og verdigrunnlaget man har som bedrift eller person til den person man skal hjelpe. De beste intensjoner som en fagperson eller en bedrift har blir ikke alltid til det beste for personen man skal hjelpe. Empowerment og medvirkning har fått et større fokus de senere år for mange som arbeider innenfor NAV og tjenesteyting.

Ansvarliggjøring av tjenestemottakere er ofte noe som framsnakkes. Teorien bak er at personene skal myndiggjøres og styrkes til å ta valg ut fra gitte alternativer, og gjennom dette tilegne seg kunnskaper og skape mestring. Slik skal personene myndiggjøres, og settes i stand til å se konsekvenser for seg selv ut fra de avgjørelser de tar. Kritikken til en slik fremgangsmåte er at hvis personen i ettertid klager på noe som han eller hun selv har bestemt og skrevet under, så blir skylden plassert hos tjenestemottaker fordi han eller hun selv har bestemte det. Tjenesteytere ser ikke alle ganger at de i noe grad kan ha bidratt til dette ved å sette press på deltaker til å foreta valg ut fra gitte alternativer.

I alle tilnærminger til Empowerment er brukerinvolvering og medvirkning viktig. Et av kravene i Equass er at det skal fremmes mobilisering av egenkraft fra deltakerne i bedriften og det er innholdet i bistanden som bedriften gir til deltakerne som er i fokus. Det er bedriftene selv som skal finne virkemidlene som skal brukes og hvordan de skal brukes for å fremme et slikt miljø for hver deltaker. Så å sikre og arbeide for egenkraft mobilisering er noe bedriftene

har arbeidet lenge med og fortsatt arbeider med. Det kan være å skape et miljø preget av gjensidig respekt, inkludering og at tjenestemottaker behandles på en måte som gjør at deltaker sitter igjen med en følelse av å bli verdsatt (Equass Norge AS). Bredland mfl. (2011) beskriver verdighet som en persons rett til å delta ut fra sine forutsetninger og som gir personen en opplevelse av verdighet.

Ovenfor har jeg tatt for meg hvilke erfaringer intervjupersonene har fra inntaket på TIA, der jeg oppfatter flere intervjupersoner som usikker når jeg stiller spørsmål om informasjon og gjennomgang av kontrakten på TIA. Dette kan være med bakgrunn i at flere av deltakerne har vært lenge i TIA og ikke husker hendelsen. En annen grunn kan være at de er solidarisk med sin arbeidsgiver, og ikke ønsker å fremstille sin arbeidsgiver i et dårlig lys.

Oppsummert er mitt hovedinntrykk at intervjupersonene var klar over at det var et tiltak når de ble tilbudt tiltaket TIA og den tidsbestemte kontrakten ble forevist dem. Fem intervjupersoner husker ikke forholdet rundt kontraktsinngåelse, og har vært fra fem til tretti år i tiltaket. Tre intervjupersoner gir uttrykk for at TIA – kontrakten, overordnede føringer og lovverk ikke ble gjennomgått med dem, eller ble bare delvis gjennomgått med dem. Som blant annet at TIA – kontrakten er en ansettelse på tilrettelagt arbeid på ubestemt tid, og at deltaker jevnlig skal vurderes for ordinært arbeid. De siste tre intervjupersonene har vært fra under et år til vel ti år i tiltaket TIA. I forhold til forskningsspørsmålet så kan jeg ikke konkludere, men jeg vil likevel beskrive denne delen som en tendens som viser at informasjon og medvirkning kunne vært bedre for tre av intervjupersonene. Jeg begrunner det med at lovverket er komplekst, og ikke enkelt å sette seg godt inn i hvis man ikke har god kjennskap til det.

4.2 Tilrettelegging av arbeidsplass

Dette tema omhandler tilrettelegging av arbeidsplass. Jeg ønsket å vite hvilke erfaringer tiltaksdeltakere på TIA har i forhold til tilrettelegging av arbeidsplass. I følge Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) kapittel 1 § 10-1 så beskrives det at TIA retter seg mot personer som har fått en vesentlig og varig nedsatt arbeidsevne. Videre beskrives det i § 10-1 at deltakere på tilrettelagt arbeid TIA skal gis høyere reell og formell kompetanse gjennom tett oppfølging, spesielt tilrettelagt opplæring og arbeidstrening. Varigheten til tiltaket er tidsbestemt, men likevel skal formidling til ordinært arbeidsliv vurderes jevnlig. Arbeidet skal gjennomføres og tilrettelegges i reelle bedriftsmiljøer, og skal bidra til utvikling av egne ressurser og kvalifisering gjennom produksjon av varer og tjenester (ibid). Spesiell tilrettelegging av arbeidssituasjon med hjelpemidler som kan avhjelpe fysiske tunge

arbeidsoppgaver, må anses som en viktig del av tilretteleggingen for TIA deltakere hvor hovedsakelig de fleste har muskel/skjelett lidelser i følge Møller & Sannes (2009). Deltakernes nedsatte arbeidsevne er også en av grunnene til at deltakere på TIA ikke har greid å møte det ordinære arbeidslivets krav. Tilskudd til tiltaksarrangører i skjermet virksomhet kan gis for å tilrettelegge for gjennomføringen av den yrkesrettede attføring, i tillegg kan det søkes på ulike tilskudd til spesielle prosjekter jf. §§ 12-4 og 11-8 i Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008). De fleste bedrifter har i dag også IA - avtale (2014-2018), der de kan søke på tilrettelegging for deltaker som ansatt arbeidstaker og hindre utestenging fra arbeidslivet. I denne undersøkelsen velger jeg å dele tilrettelegging opp i to deler. Denne delen som tar for seg erfaringer med tilrettelegging av arbeidsplass, og den neste delen som tar for seg oppfølging av tiltaksdeltakere på TIA. Her har jeg operasjonalisert tilrettelegging til i hovedsak å dreie seg om hjelpemidler som kan avlaste deltakere i arbeidssituasjon. Oppfølging hadde jeg hovedsak tenkt var råd, veiledning og støtte i forhold til trivsel i arbeidet og formell kvalifisering (fagbrev) med tanke på utdanning og ordinært arbeid, og som jeg tar for meg i neste del.

Alle intervjupersonene er generelt godt fornøyd med tilretteleggingen av arbeidsplass. Det samsvarer med Møller & Sannes (2009) sin evaluering av arbeidsmarkedstiltak på oppdrag fra Arbeids - og inkluderingsdepartementet. Der de skriver at deltakerne er godt fornøyd med oppfølging. Møller & Sannes (2009) har eksemplifisert praktisk tilrettelegging og oppfølging under et, der tilrettelegging i arbeidssituasjon ikke beskrives nærmere i evalueringen. Slik jeg forstår det så beskriver evalueringen i all hovedsak deltakers oppfølgingssamtaler med veileder og rådgivning i forhold til yrkes - og utdanningsvalg. Jeg ønsket å være mest mulig åpen for intervjupersonenes beskrivelse av hva tilrettelegging består av og betyr for dem. Jeg vil begynne med å trekke frem fire trekk ved tilretteleggingen som er interessant. Dette vil jeg gjøre ved sitater fra intervjupersonene som beskriver spesielt godt sider ved tilretteleggingen. Først ut er Per og Tor:

Per og Tor beskriver stor frihet til å tilrettelegge arbeidsplassene sine selv.

Per: for å si det sånn, så er det ingen som har lagt til rette noe som helst for meg. Æ har måttet lagt til rette sjøl, for det æ skulle gjøre. Æ får styre dagen sånn i all hovedsak som æ sjøl vil, leder har jo siste ordet selvfølgelig. Ja, æ får puste når æ vil puste.

Tor: og det at de kom og sa at det var bare fint at æ tok mæ til rette og ordnet med arbeidsplassen og ting sjøl. Det syns æ var veldig fint.

Per og Tor beskriver en arbeidshverdag der de har stor grad av egen kontroll og selvbestemmelse innenfor rammen av de arbeidsoppgaver som skal utføres. Jacobsen & Thorsvik (2013:260-267) viser til i boken om hvordan organisasjoner fungerer til Frederick Herzbergs forskning på 1960 – tallet som omhandler faktorer som påvirker trivsel på arbeidsplassen. Herzberg brukte begrepet *motivasjonsfaktorer* om faktorer som bidro til trivsel på arbeidsplassen, og begrepet *hygienefaktorer* om faktorer som bidro til mistrivsel på arbeidsplassen. Videre hevdes det at bare trekk ved arbeidsoppgavene kan motivere arbeidere og skape trivsel på arbeidsplassen. Det pekes videre på sammenfallende forskning fra flere land som støtter argumentasjon om at grunnlaget for motivasjon er hvordan arbeidstaker opplever arbeidsoppgavene sine, i forhold til utviklingsmuligheter, utfordringer og den enkelte sin opplevelse av å mestre arbeidsoppgavene sine (ibid). I følge Jacobsen & Thorsvik (2013:265) så bør arbeid organiseres med grupper av arbeidslag, og ikke med et enkelt individ i følge *sosioteknisk* teori som Einar Thorsrud var helt sentral i utviklingen av. Det hevdes videre at fokuset bør være på arbeidsoppgaven i sin helhet og ikke på enkelt operasjoner. Til slutt at arbeidere får frihet og ansvar til å utføre arbeidet slik de ser det hensiktsmessig (ibid). Hvis vi ser teorien ovenfor i sammenheng med det Per og Tor beskriver, så gis de ansvar til å utføre arbeidet slik de ser det hensiktsmessig, og er veldig fornøyd med det.

Noa beskriver god fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen.

Noa: ja! æ har hæve og senkbar stol, hæve og senkbart bord, vi har hjelpemidler, vi har tak heis, vi har heiser, ja! vi har alt. Vi hjelp oss sjøl, vi treng ikke å slite. Og er det at vi må slite, så går vi sammen flere. Sånn at det blir minst mulig belastning på hver. For alle har jo skada og lyter som er her. Du må be om hjelp, her heter det ikke at du kan be om hjelp, her heter det at du skal be om hjelp. Så det prøve man å få inn i alle som er her, at det skal hjelpes til. I: det heter ikke inn din jobb og min jobb, det heter våres jobb.

Jeg oppsummerer til slutt utsagnet til Noa og han nikker bekreftende. Noa beskriver godt arbeidsfelleskap mellom arbeiderne og at de er solidarisk med hverandre. Det samarbeides om fysisk tunge arbeidsoppgaver og det er akseptert at tiltaksdeltakere må ta pauser begrunnet i helse problemer.

Kari og Anne forteller om hvordan deres arbeidsplass er tilrettelagt i forhold til hjelpemidler.

Kari: men nu har æ det veldig greit, hvis det er noe æ føler æ trenger, sånn som heve/senk eller, så sier æ bare i fra og så får æ det.

Anne: er det at æ må ha ny stol eller noe, så får æ det. Så æ e veldig heldig der, det er ikke å komme i fra.

Kari og Anne forteller at de er godt fornøyd med hjelpemidler i tilretteleggingen av arbeidsplassen. De forteller videre at hvis de trenger hjelpemidler så kan de be om det og så blir det tilrettelagt for dem. I følge deltakerne i denne undersøkelsen så har arbeidsmarkedsbedriftene fokus på godt tilrettelagte arbeidsplasser i forhold til hjelpemidler som kan avlaste i arbeidssituasjon, med bakgrunn i deltakernes nedsatte arbeidsevne. Ola beskriver en tilrettelagt arbeidshverdag som generelt innehar mindre arbeidspress, og Anita forteller at der likevel er et arbeid som må utføres.

Ola: Vi har jo egentlig dager da vi bare jobber 20 %, noen dager 70 %, noen dager 50 %. Så i snitt så jobber jeg ikke mer enn 50 %. Så selv om jeg har 7,5 timers arbeidsdag så i effektiv arbeidstid så har jeg ikke det. Mye mindre arbeidspress, men det er klart at når det er jobb, så må vi jobbe, selvfølgelig.

Anita: Det er ikke nokka hvilehjem, og det er ikke veldig populært hvis du setter dæ ned. Æ bruker å si nu har æ det sånn og sånn, så æ går og sætt mæ litt. Det går greit når du sier i fra.

Ola sammenligner arbeidet han utfører i TIA med arbeidet han utførte i det ordinære arbeidslivet, og her forteller han at det er mindre krav til effektivitet i TIA. Her legger han til at dette også beror på at avdelingen i perioder ikke har fullt opp med arbeidsoppdrag, og som igjen gir anledning til å ta flere pauser. Anita forteller at det er en aksept i bedriften for å ta en ekstra pause hvis det er begrunnet i helseproblemer. I ordinært arbeidsliv vil det ikke være et slikt rom for at personer med varig nedsatt arbeidsevne kan ta flere pauser. Det stadige økte kravet til effektivitet for å oppnå mer lønnsomhet vil alltid være der, og stille krav til arbeidstakere.

Sverre beskriver at han ikke har behov for noe spesiell tilrettelegging i arbeidssituasjon.

Sverre: Trenger ikke noe spesiell tilrettelegging, vi har møter, og er det noe så tar vi det opp der og da. Går greit så lenge det er variert arbeid.

Sverre forteller at så lenge arbeidet er variert så går det helt greit, og han mener at han kunne vært i ordinært arbeid.

Oppsummert er alle intervjupersonene godt fornøyd med tilrettelegging i forhold til følgende områder: At de har stor grad av egen kontroll og selvbestemmelse innen for rammen av arbeidsoppgaver som skal gjøres. Det beskrives et arbeidsfellesskap skapt av deltakerne selv der alle på tiltak er solidarisk med hverandre, og går sammen om fysisk krevende

arbeidsoppgaver. De er godt fornøyd med hjelpemidler som for eksempel, heve og senk bart bord, gummimatter og lignende som kan avlaste i arbeidsoppgaver som skal gjøres. Der beskrives også at det generelt er mindre arbeidspress, og at det er aksept for at en person må ha en ekstra pause begrunnet i helseproblemer. I denne delen av undersøkelsen så har alle intervjupersonene meget god erfaring med tilrettelegging i forhold til sin nedsatte arbeidsevne slik at de kan utføre sitt arbeid. Sett i forhold til at intervjupersonene er på tilrettelagt arbeid, så samsvarer det med intensjon til tiltaket TIA om at arbeidet skal være tilrettelagt og tilpasset den enkelte (Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. 2008).

Ut fra det ovenstående så kan man trekke den slutning at tilretteleggingen som gjøres av tiltaksarrangør med et faglig dyktig personale gir intervjupersonene anledning til å være i et meningsfylt arbeid, tilpasset deres nedsatte arbeidsevne. Å ha anledning til å delta yrkesmessig bidrar til god psykisk og fysisk helse ved å hindre sosial isolasjon og gir økt deltakelse i samfunnet for øvrig, forutsatt at de helsemessige utfordringene ikke bagatelliseres (Bredland mfl. 2011). Denne delen representerer et sentralt funn i forhold til problemstillingen i denne analysen. Her beskriver deltakerne at de er godt fornøyd med tilretteleggingen av arbeidsplassen. Her er aktuell teori rehabilitering i forhold til deltakerne på TIA. Min begrunnelse er at deltakerne på TIA på mange måter er over år i en form for rehabiliteringssituasjon. I Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) står det at deltakere på TIA anses å ha behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. NAV har tildelt intervjupersonene tiltaket TIA som har gitt de mulighet til å delta i arbeidslivet på en arbeidsplass som er tilrettelagt. Videre beskrives det i følge § 3 i Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator (2011) at flere aktører skal samarbeide om å gi brukeren eller pasienten nødvendig bistand. Bistanden skal gis med formål om å styrke brukerens eller pasientens innsats for å oppnå best mulig funksjonsevne og mestringsevne. Videre at brukerens deltakelse i sosialt og i samfunnet for øvrig skal vektlegges (Bredland mfl. 2011). Intervjupersonene beskriver at de har tilgjengelig hjelpemidler i arbeidssituasjon som setter de i stand til å mestre sine arbeidsoppgaver, i tillegg har de stor frihet til å legge opp arbeidsdagen selv med flere muligheter for pauser. I følge Bredland mfl. (2011) så har bruker organisasjoner arbeidet for å endre rehabiliteringsforståelsen bort fra kroppen og funksjonsnedsettelse til å ha rett til å delta i arbeidslivet og generelt i samfunnet. I denne forståelsen ligger det en føring på at rehabilitering ikke bare skal bidra til å mestre daglig livets utfordringer, men også fremme meningsfulle aktiviteter som å delta i arbeidslivet og sosiale roller. TIA deltakerne skal følges opp og tilrettelegges for med formål om å kvalifiseres seg for ordinært arbeid (Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. 2008). Hvis målet

om ordinært arbeid ikke nås, har deltakerne mulighet til å arbeide i et miljø som er tilrettelagt for deres nedsatte arbeidsevne frem til de går av med pensjon (NOU 2012:6).

Funksjonsnedsettelse trenger ikke å være funksjonshemmende i et universelt miljø tilrettelagt slik at alle personer likeverdig kan bruke miljøet og delta der, som for eksempel at miljøet er tilrettelagt med en rullestolrampe for rullestol brukere i stede for en trapp. Store helsemessige forandringer i en persons liv kan medføre at individet trenger rehabilitering i en overgangsfase slik at et utdanningsforløp eller arbeid ikke må gis opp, og da vil tilrettelegging av miljøet som det gjøres for deltakerne på TIA bli viktig. Videre oppsummerer Bredland mfl. (2011) at rehabilitering som begrep gir rom for tolkning ut fra hvordan man som fagperson velger å forstå det. De forståelser ulike faggrupper har av rehabilitering gir mulighet for samarbeid med fokus på individuell tilrettelegging for den enkelte. Slik Samhandlingsreformen i stor grad vektlegger som ble vedtatt i 2010 (St. meld. nr. 47 (2008-2009)). Her trekkes tverrfaglig samarbeid på tvers av etater frem som løsningsstrategier, tidlig intervensjon og mestring, og ikke minst forebygging ses på som viktig (Bredland mfl. 2011). I Norge er ikke tilrettelagt arbeid TIA en rettighet for personer med nedsatt arbeidsevne som for eksempel i Danmark, selv om det diskuteres i fagmiljøene (NOU 2012:6). I følge www.borger.dk så har personer i Danmark i dag med en arbeidsevne som er vesentlig nedsatt en rettighet til en *fleksjob*. De politiske føringer i Norge i følge NOU (2012:6) følger den internasjonale trenden med at ordinært arbeid skal være målet. Storbritannia er i ferd med å bevege seg helt bort fra subsidiert arbeidskraft. Dette med bakgrunn i flere innvendinger, men en hovedinnvending er at kostnader skyves fra arbeidsgiver over på staten. En annen er at det menes at personer som får subsidiert sine lønnskostnader vil foretrekkes av arbeidsgivere, og vil derfor fortrenge ordinære arbeidstakere. Her legges til grunn at subsidiering av personer med nedsatt arbeidsevne skal gjøres i forhold til det ordinære arbeidsliv, dette med bakgrunn i at det menes at disse personer da vil ha en lettere overgang til det ordinære arbeidsliv. Et annet forhold er at det menes at personer med nedsatt arbeidsevne lettere kan kombinere uføretrygd og deltidsarbeid i dag enn tidligere (NOU 2012:6). Deltakerne i denne undersøkelsen mener at de ikke ville greid å arbeide i det ordinære arbeidslivet, og at erfaringene deres med kvaliteten på tilretteleggingen i tiltaket TIA er det som gjør at de kan være i arbeid. Dette samsvarer med EQUASS evalueringen som Nordlandsforskning har gjennomført i perioden (2013-2014) ved senior forsker Hege Gjertsen på oppdrag fra Arbeidsdepartementet. Der evalueringen viser til generell god kvalitet i tiltaket TIA. Intervjupersonene i denne analysedelen beskriver tilretteleggingen i arbeidssituasjon og forteller om kvalitet, og om hvordan de erfarer denne kvaliteten. I forhold til

forskningsspørsmålet om tilrettelegging kan det konkluderes med at intervjupersonene er godt fornøyd med tilretteleggingen.

4.3 Oppfølging i tiltaket

Vi skal nå se på hvilke erfaringer intervjupersonene på TIA har i forhold til oppfølgingen de har krav på som tiltaksdeltaker. I følge Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) § 10-1 så skal deltakere på tilrettelagt arbeid TIA gis høyere reell og formell kompetanse gjennom tett oppfølging, spesielt tilrettelagt opplæring og arbeidstrening. Varigheten til tiltaket er tidsbestemt, men likevel skal formidling til det ordinære arbeidsliv vurderes jevnlig.

Oppfølgingen er en del av tilretteleggingen, men jeg har valgt å dele tilrettelegging i to deler som nevnt tidligere i tilretteleggingsdelen. Med oppfølging av tiltaksdeltaker på TIA mener jeg her: opplæringsplan, personalmøter, medarbeider samtaler og mulighet for medvirkning på egen arbeidsplass som ansatt. Med oppfølging i forhold til formell kvalifisering (fagbrev) mener jeg: handlingsplan, oppfølgingsplan, opplæringsplaner eller andre måter for individuell oppfølging. Oppfølging er viktig for TIA deltakere med tanke på utfordringer knyttet til egen helse, når deltaker skal kvalifiseres mot overordnet mål ordinært arbeid. Bakgrunn til deltakere på TIA er at de skal ha vært utprøvd i ordinært arbeid, og har ikke klart å møte det ordinære arbeidslivets krav. TIA retter seg mot personer som har fått en vesentlig og varig nedsatt arbeidsevne (ibid).

Med bakgrunn i det ovenstående og kvalitetssystemet EQUASS Assurance som er myndighetenes kvalitetskontroll, så velger jeg her å beskrive et utdrag av det som står i kravspesifikasjon tabell 20 s. 62 i EQUASS evalueringen, som Nordlandsforskning har gjennomført i perioden (2013-2014) ved senior forsker Hege Gjertsen på oppdrag fra Arbeidsdepartementet. Her beskrives det at for deltakere på TIA skal arbeidet gjennomføres i reelle bedriftsmiljøer, og skal bidra til utvikling av deltakers egne ressurser og mulighet for kvalifisering (fagbrev) gjennom produksjon av varer og tjenester. Videre beskrives det at det skal lages oversikt i bedriftene for formell kvalifisering (fagbrev) og opplæringsplaner for deltakere på TIA i forhold til disse (ibid).

Generelt så svarer kun en av de åtte intervjupersoner at de har et fast oppfølgingsmøte i året. Ingen av intervjupersonene har ved intervju tidspunkt en handlingsplan, oppfølgingsplan eller opplæringsplan. Ingen av de åtte intervjupersonene beskriver at de har medarbeidersamtaler om utførelse og utvikling i arbeidet de utfører i dag for bedriften. To av intervjupersonene beskriver denne oppfølgingen som for dårlig. Flere av TIA deltakerne nevner andre former for oppfølging herunder ansatte tilfredshetsundersøkelser, personalmøter/ leder møter, møter

knyttet til sykemeldingsoppfølging og stillingsendring. Seks av åtte intervjupersoner er godt fornøyd med oppfølgingen, slik de ser det så ber de om møter hvis de føler behov for det. Oppsummert så sier intervjupersonene at de stort sett er fornøyde med oppfølgingen fra arbeidsgiver. Dette funnet understøttes i en evaluering av arbeidsmarkedstiltak (Møller & Sannes 2009). I evalueringen står det at deltakerne stort sett er godt fornøyd med oppfølgingen. Jeg ønsket at intervjupersonenes mening og synspunkt på hva oppfølging er for dem i bedriften skal komme frem, og spurte derfor deltakerne om det. Først ut er Per med sitt syn på oppfølgingen.

Per har vært et helt arbeidsliv på TIA og kan snart gå av med pensjon. Per forteller at han hadde et møte med NAV for en god del år tilbake der formålet til saksbehandler fra NAV var å få Per ut i utdanning eller ordinært arbeid. Dette er en erfaring han gjorde seg for mange år siden og før innføringen av EQUASS. Per mener at han ikke ville greid å fullføre et utdanningsforløp på den bevilgede tiden på tre år som NAV kunne tilby han med bakgrunn i hans kvalifikasjoner. Ordinært arbeid mente Per også var uaktuelt for han med bakgrunn i hans nedsatte arbeidsevne, og han følte seg veldig presset av saksbehandler fra NAV. Derfor ønsker ikke Per møte med saksbehandlere fra NAV mer.

Per: Æ har aldri vært på sånne møter. Det her er det første intervjuet æ har hatt bortsett fra han fra NAV. Har hatt kun et møte med NAV og vil ikke ha møte med NAV.

Det kan se ut som om Per og saksbehandleren på NAV ikke har hatt samme mål. Per sitt mål var å arbeide i TIA med et arbeid han hadde forutsetninger for å greie, mens NAV sitt mål var å få han ut i ordinært arbeid. Ut fra det ovenstående så kan man trekke den slutning at tilrettelegging, motivasjon og medvirkning burde vært på plass i forkant av et slikt møte, slik at Per ikke trengte å føle at han kunne miste sitt arbeid. I følge Nordlandsforskning og rapporten *Kvalitet er det vi gjør i hverdagen* (2014), som omhandler evalueringen av implementeringen av kvalitetssystemet EQUASS Assurance i bedriftene så vises det til at brukermedvirkning er et prioritert område (s139). Deltaker skal sikres innflytelse på utforming av tjenestetilbudet og beslutningsprosesser. Kvalitetssystemet EQUASS ble innført flere år etter at Per hadde møtet med NAV så mye har nok endret seg siden den gang. I dag er oppfølgingen av Per i forhold til arbeidet han utfører, og der er han godt fornøyd.

Noa er neste mann ut og forteller at han synes oppfølgingen har vært for dårlig. Han forteller om en ansatte tilfredshetsundersøkelse som er det eneste han har vært med på. Noa forteller at han har ansvar og lager sin egen plan for arbeidet som skal utføres i hans avdeling. Han er engasjert og brenner for sitt arbeid og de han arbeider sammen med. Han forteller at han savner oppfølging både i forhold til egne ambisjoner fremover, og i forhold til arbeidet han

utfører for bedriften. Han legger til at det jobbes for å bedre oppfølging og inkludering fra ledelsen sin side nu. Han har god tru på at oppfølging og inkludering kan bli bedre fremover. Nedenfor så beskriver Noa sin erfaring knyttet til oppfølging i bedriften.

I: hvor ofte har de møter med dere på TIA? Noa: på TIA? æ har jo ikke hatt et. Æ hadde et møte med veileder for det var en undersøkelse som skulle skrives til NAV. Det er alt æ har hatt på alle de årene. Så det har de vært for dårlig med, de kan godt komme ut med 2 -3 spørsmål som vi svare på og kor de skrive en to tre ord på og som de sende til NAV, bare humbug(snøfter). Det er ingen som spør hvordan æ har det. De på TIA de blir ikke etterfulgt. De bare er der. Har ikke hatt et møte med NAV. Æ har bestandig fulgt min egen plan.

Noa skiller seg noe ut i fra de andre intervjupersonene fordi han er så tydelig på at han ikke er fornøyd med oppfølgingen. Det kan synes som at Noa er godt fornøyd med å lage sin egen plan for arbeidet, men gir inntrykk av å ønske en mer tilstedeværende og inkluderende arbeidsgiver. Noa forteller at han er veldig godt fornøyd med tilretteleggingen av arbeidsplassen, mens oppfølgingsdelen er han mindre fornøyd med. Jeg oppfatter Noa som en ressurssterk person som sier det han mener. Her kan man stille seg spørsmål om arbeidsgiver/veileder og Noa har forskjellig forståelse av hva oppfølgingen skal inneholde og være sentrert om og slik sett snakker forbi hverandre. Hvis kravet fra NAV er slik som noen TIA deltakere antyder en samtale i året med veileder fra bedriften, og at denne samtalen ikke oppfattes av deltaker som reell oppfølging slik Noa antyder ovenfor, kan det da være rom for forbedringer av rutinene for oppfølging av deltakerne på TIA? På den annen side kan dette også handle om deltakers opplevelse av reell oppfølging og medvirkning i tiltaket. I følge Askheim & Starrin (2007) så skriver Kårhild Husom Løken at selv om de fleste som leverer velferdstjenester er positive til brukermedvirkning, så er det er en utfordring å få til reell brukermedvirkning i praksis. Dette beror på at det for det første må være interesse for det fra både tjenestemottaker og tjenesteyter. For det andre at der er laget gode arenaer for medvirkning som brukerforum, ansatte tilfredshets undersøkelser osv, og at de brukes aktivt. I Noa sitt tilfelle så handler det etter mitt syn om reell medvirkning i forhold til hans situasjon i tiltaket og arbeidet han utfører. Det at han sitter igjen med en følelse av å ha blitt inkludert og lyttet til, og ikke bare et møte som er nødt til å gjennomføres for at det er et av kravene om oppfølging. Jeg legger til grunn at det foreligger rutiner for oppfølging i alle arbeidsmarkedsbedriftene som jeg har intervjupersoner fra. Dette i følge kravspesifikasjoner i tabell 20 gjengitt i evalueringen av EQUASS som Nordlandsforskning har gjennomført i perioden (2013-2014) ved senior forsker Hege Gjertsen på oppdrag fra Arbeidsdepartementet.

Videre står det i følge denne rapporten at i kriteriene for EQUASS skal leverandøren gjennomføre en årlig evaluering av tjenestemottakernes medvirkning individuelt og gruppevis. Denne rapporten viser også til at bedriftene generelt har blitt bedre på medvirkning både på system og individ nivå og at dette er noe som arbeides med i bedriftene.

Ola er neste mann ut, og forteller at oppfølgingen i forhold til ulike planer og samtaler ikke har vært til stede i alle årene han har vært i TIA. Dette begrunner han med at han har kompetanse i forhold til arbeidet han utfører, slik at det ikke har vært behov for oppfølging. Han snakker også om at personer på TIA regnes som fast ansatte, og derfor ikke har like stort behov for oppfølging som for eksempel tiltaksdeltakere på kvalifisering KIA. Videre så beskriver Ola at det ikke var et sånt fokus på oppfølging når han begynte i tiltaket som det er nå. Ola forteller at han er godt fornøyd med tiltaket som det har vært.

I: har du hatt møter med noen her, altså da tenker æ på handlingsplan eller opplæringsplan for dæ? At det har vært fokus på dæ? Ola: Nei, og det trur æ hadde mye å gjøre med at jeg hadde fagbrev fra før av. Så det var lett for mæ å gjøre en god jobb her. De så jo fort at jeg har jobbet med det her, og så trengte de jo fast ansatte. Og fast ansatte det var fase 3, og de regnes som fast ansatte i produksjon. Det er som direktøren og alle andre sa at hvis det ikke blir noe med helsa di, så skal du være her til du blir pensjonist. I: Ja? Ola: så du er her! det er sånn det har fungert for kanskje et par år siden. Men æ har sagt at æ ønsker å fortsette her de siste få årene, og gå av med pensjon på en verdig måte. Har heller ikke hatt møter med NAV ei heller veiledningssamtaler.

Ola har som Per vært mange år i tiltaket TIA, og kan snart gå av med pensjon. Derfor er ikke oppfølging i forhold til formell kvalifisering hans mål. Målet hans er å ha et arbeid han kan greie noen år til ut fra hans helsemessige utfordringer. Det som er interessant her er at Ola poengterer at TIA for han har vært et arbeid der han har hatt kompetansen han trenger for å utføre arbeidet. Slik sett så har Ola hatt de formelle kvalifikasjoner og for han har det vært og er hans arbeidsplass. Ola har trengt tilrettelegging av arbeidssituasjon på grunn av sin helse og slik han beskriver det i analysedelen om tilrettelegging så er han godt fornøyd med den delen. Kari sier at hun har oppfølgingsmøter med veileder en gang i året. Videre at hun kan ta kontakt med veileder å få en samtale med veileder hvis hun ønsker det, og det er hun godt fornøyd med. Hun legger også til at hvis det stadig var et fokus på ordinært arbeid, så ville det skape usikkerhet om hun hadde en arbeidsplass å gå til.

Kari: ja, når du sier.. har jo en veileder, det er nu en som jeg har å forholde meg til, hvis det er noe. Ja, en gang i året har det vel vært...(tenker). Det har det vært, men det

har ikke vært noe mer enn det. Har hatt et møte med NAV i begynnelsen på TIA. Får snakke med veileder når æ ønsker det, det er bare å ta kontakt.

Kari beskriver en situasjon som kan være et tveegget sverd for føringene knyttet til medvirkning i tiltaket. Slik Kari forteller det så kan oppfølging i tiltaket TIA ha en positiv side med god oppfølging i forhold til den enkelte. Men også en negativ side der kravet til oppfølging fra NAV sin side kan skape usikkerhet om man egentlig har en reell arbeidsplass. Dette presset gjenspeiler gråsonen i rollen som ansatt og tiltaksdeltaker. En ordinær ansatt i en bedrift har ikke ordinært arbeid hos annen arbeidsgiver som overordnet mål. Et mål som ikke bestemmes av tiltaksdeltaker på TIA, men som er bestemt i overordnede føringer i lovverket, der det står at tiltaksdeltakere på TIA hele tiden skal vurderes for ordinært arbeid (Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. 2008). Når det gjelder opplæring så beskriver Kari praktisk opplæring gjennom arbeidet hun utfører som den viktigste lære og kvalifiseringsarena. Kari mener at kunnskapene og det at hun har vært i arbeid kan bidra til å gjøre det lettere å få ordinært arbeid, hvis det skulle bli aktuelt.

Anne forteller at det tidligere var faste møter og medarbeidersamtaler. Men at det ikke er det nu og at det passer Anne utmerket. Anne sier at hun heller kan be om en samtale hvis hun trenger det.

Anne: det har det ikke vært, men så har vi jo et sånt felles møte på mandagene. Hver uke legger vi planer, vi som er på avdelingen. Så æ har veldig lite kontakt med veiledere. I: føler du at det skulle ha vært bedre? Anne: nei! æ gjør ikke det. For æ har så godt forhold til dem og æ får vite det æ skal, og så e det ikke sånn at de heng over dæ, er det noe så går æ til dem, spør og får svar. Anne: nei! æ har vært maks heldig.

Anne gir inntrykk av at fast møter for oppfølging kan være litt masete, når hun ikke har noe å ta opp med veilederne. Anne føler seg godt ivaretatt når det gjelder oppfølgingen.

Når jeg oppsummerer delen om oppfølging i undersøkelsen så er mitt inntrykk at seks intervjupersoner er godt fornøyd med oppfølgingen som den er. Dette er interessant siden bare en av åtte intervjupersoner har erfart å ha faste veiledningsmøter. Ingen intervjupersoner har en eller annen form for plan for hans eller hennes videre utvikling i arbeidet. Syv av åtte intervjupersoner har ikke hatt medarbeidersamtaler.

I denne delen viser funn at selv om deltakerne generelt ikke har noen form for oppfølgingsplan eller andre planer som omhandler oppfølging, så er de likevel godt fornøyd

med oppfølgingen. I forhold til problemstillingen som i denne delen omhandler deltakernes erfaring med oppfølgingen i tiltaket, så vil jeg her trekke frem hva som menes med kvalitet i tiltaket som jeg mener er sentral teori i denne delen. På EQUASS (2012:32) sine sider er det et dokument for bedrifter som skal søke om sertifisering som omhandler prinsipper, kriterier og indikatorer for implementering av EQUASS Assurance kvalitetssystem. I følge dette dokumentet så styrer bedrifter som har implementert systemet EQUASS Assurance etter 50 kriterier for kvalitetssikring (ibid:18): Organisasjonen skal bygges på et fundament av etiske retningslinjer som viser respekt for tjenestemottaker, deres familie eller omsorgspersoner, et kompetansekrav til ansatte i organisasjonen, og arbeide for å fremme sosial rettferdighet. Videre at kvalitetssystemet EQUASS Assurance skal ha en helhetlig tilnærming (ibid:5) i forhold til følgende områder: Individfokus med en tilnærming til empowerment *egenkraftmobilisering*, en helhetstanke, et resultatfokus, og kontinuerlig forbedring. Alle arrangører av skjermede tiltak som skal levere tjenester skal ha implementert et system i sin bedrift for kvalitetssikring med ekstern revisjon og sertifisering, dette er et krav fra myndighetene. Equass Assurance dekker kravet fra Arbeids – og velferdsdirektoratet innenfor sektoren. Organisasjoner som innfrir kravene fra Equass Assurance får sertifiseringen for to år, deretter må de fornye den på samme måte som første gang (www.equass.no). Det er opp til bedriftene selv hvordan de vil fremme empowerment *egenkraftmobilisering* for deltakerne (ibid). Intervjupersonene oppgir andre arenaer for oppfølging og medvirkning som felles avdelingsvise møter og personalmøter, sykemeldingsoppfølging og stillingsendring. Et inntrykk jeg har fått er at behovet for oppfølging for deltakere på TIA kan være størst i starten av tiltaket, og at det blir mindre over tid forutsatt at det er blitt utført individuelle tilpasninger i arbeidssituasjon for den enkelte i starten. På den annen side kan det også medføre at deltakerne på TIA blir ”litt glemt” som tiltaksdeltaker i forhold til formell kvalifisering og utvikling i arbeidet sitt.

I følge Nordlandsforskning og rapporten *Kvalitet er det vi gjør i hverdagen* (2014), som omhandler evalueringen av implementeringen av kvalitetssystemet EQUASS Assurance i bedriftene så vises det til at brukermedvirkning er et prioritert område. Deltaker skal sikres innflytelse på utforming av tjenestetilbudet og beslutningsprosesser. Brukermedvirkning på individnivå oppgis av intervjupersoner i ledelsene ved bedriftene i rapporten s. 139 å være handlingsplaner som utformes i samarbeid med deltaker. I tillegg medarbeidersamtaler og *lav terskel* for å ta opp eventuelle saker med veiledere i bedriften. Det vises også til utfordringer i forhold til medvirkning når ikke deltaker vet hva han eller hun vil. Videre at det er forskjell bedriftene i mellom hvordan det legges til rette for brukermedvirkningen i bedriftene. Men

grunnlaget er at deltaker skal sikres innflytelse på utforming av tjenestetilbudet og beslutningsprosesser, og dette gjøres på systemnivå i følge rapporten (ibid:137) med regelmessige bruker undersøkelser. Noen bedrifter har også faste tema møter, forslagskasser og bruker råd. Mitt inntrykk er at oppfølging for deltakere på TIA dreier seg like mye om kvalitet på oppfølgingen som gjøres tilpasset den enkelte, som hyppigheten av møter og planer. Tiltaket TIA er for deltakere på tiltaket i denne undersøkelsen en arbeidsplass som de er fornøyd med å være i, og kravet om vurdering for ordinært arbeid eller utdanning slik det står i Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) passer ikke inn med deltakernes mål. Intervjupersonene beskriver det å ha et arbeid hvor det blir tilrettelagt i forhold til deres helsemessige utfordringer som viktig, sånt sett så har de oppnådd sitt individuelle mål. Dette samsvarer med tendensen Møller & Sannes (2009) fant i deres evaluering også. Når det gjelder formell kvalifisering (fagbrev) eller aktuelle kurs så har jeg stort sett inntrykk av at alle intervjupersoner har fått en eller annen form for utdanningstilbud forut av at de kom på TIA. Alle intervjupersoner utenom Sverre har som mål å være i arbeid i tiltaket og ser på TIA som sin arbeidsplass. Sverre ville i utgangspunktet ha ordinært arbeid og ikke en tiltaksplass på TIA. Tredje del har tatt for seg erfaringer knyttet til oppfølging. I denne delen kan man konkludere med at deltakerne har besvart forskningsspørsmålet om oppfølging med at de er generelt godt fornøyd.

4.4 Arbeidsmiljø og forhold til ledelsen

Et godt psykososialt arbeidsmiljø og forhold til ledelse er viktig i alle bedrifter, men kanskje spesielt viktig i arbeidsmarkedsbedrifter som tjenesteleverandør til Arbeids – og velferdstaten, der mennesker med forskjellige helsemessige og sosiale utfordringer begynner sin arbeidstrening på bestilling fra NAV. I følge Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (2005) i kapittel 4. § 4-3 stilles det krav til det psykososiale arbeidsmiljø. Arbeidet skal tilrettelegges på en slik måte at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Først vil jeg ta for meg intervjupersonenes erfaring fra arbeidsmiljøet i bedriften og deretter deltakernes forhold til ledelsen.

Generelt så forteller alle intervjupersonene om et godt arbeidsmiljø. Noa beskriver arbeidsmiljøet slik:

Noa: Vi har et godt miljø, for vi flirer. Vi får jo inn mange forskjellige folk, altså æ bruker to dager på å finne ut om ka denne person tåle. Vi setter ikke noen til sides for at han ser sånn ut eller har gjort det, eller ditt, eller datt. Det er vi arbeiderne som har

skapt høy "takhøyde" og rom for at vi er ulike som mennesker. Nei, æ har hatt den bevisstheten, at skal æ ha et arbeidsmiljø, så må æ være med å skape det sjøl.

Noa beskriver et arbeidsmiljø hvor det er stor toleranse for at vi er ulike som mennesker. Han beskriver også toleranse i forhold til helsemessige eller sosiale utfordringer som andre arbeidskollegaer har. Han forteller at han tar et individuelt ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø som bygger på respekt og tillit.

Tor forteller at det hele tiden begynner nye tiltaksdeltakere med ulike utfordringer helsemessig og sosialt som han må forholde seg til. Tor beskriver hvordan det oppleves godt i situasjonen under. Tor summerer til slutt opp arbeidsmiljøet som godt.

Tor: æ vil si at det til tider er utfordrende, frustrerende, men også en berikelse.

Jeg tolker ut fra utsagnet til Tor at selv om det ikke er uten utfordringer og hele tiden få nye arbeidskollegaer i lag med seg i arbeidssituasjon, så har deltakerne greid å skape et arbeidsmiljø med toleranse for hverandre. Når tiltaksdeltakere får delta og oppleve motivasjon og mestring så får også den som fungerer som veileder eller tilrettelegger motivasjon og mestring, og slikt kan det forstås at det en berikelse for Tor.

Anne forteller om en opplevelse der hun har følt på at enkelte fast ansatt mener de er viktigere som ansatt, enn hun som er på tilrettelagt arbeid.

Anne: men æ har kanskje noen ganger følt på det at æ e fast ansatt det er ikke du, fordi du er på tilrettelagt (pauser). Men æ har oversett det, og føl ikke at det noe, men det har vært problemer med det, det har det.

Her beskriver Anne hvordan hun ved noen anledninger har følt seg som tiltaksdeltaker på TIA og ikke like mye ansatt som ordinært ansatte. Spørsmålet som kan stilles her er jo om Anne er det i like mye grad som de ordinært tilsatte. Anne er ansatt, men også tiltaksdeltaker på TIA. I Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) står det beskrevet at deltakere på tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift har de samme rettigheter og plikter som ordinære arbeidstakere. Slik sett så er deltakere på TIA like mye ansatt som de fast ansatte. Det kan se ut som at det er en dobbelthet her i forhold til Forskriftens (ibid) presisering av deltakere på tilrettelagt arbeid i TIA som ansatt arbeidstaker, men også som tiltaksdeltaker som jevnlig skal vurderes for ordinært arbeid eller utdanning (ibid). På den ene siden er Anne tiltaksdeltaker som skal vurderes for ordinært arbeid eller utdanning, på den andre siden fast ansatt til å utføre et arbeid. Ordinært tilsatte har i utgangspunktet ikke krav på tilrettelegging i den grad som en deltaker på TIA, slik sett så har deltakerne på TIA en fordel. Dette har nok muligens endret seg og blitt bedre også for ordinært tilsatte i følge målsettingene i IA – avtalen (2014-2018).

Oppsummert så er alle intervjupersonene godt fornøyd med arbeidsmiljøet. Deltakerne i denne undersøkelsen forteller om et arbeidsmiljø skapt av deltakerne selv, der ord som inkludering, humor, toleranse, respekt og aksept for at vi er ulike som personer blir brukt. En intervjuperson forteller om spenninger som tidligere har vært mellom bedriftens ordinære ansatte og de som er ansatt på TIA, der deltakerne på TIA blir gitt følelsen av og ikke å være like mye fast ansatt som de ordinært tilsatte. I denne delen kan jeg konkludere med at generelt så besvares forskningsspørsmålet om arbeidsmiljøet, med at deltakerne er godt fornøyd.

Forhold til ledelse

Tor, Sverre, Anita, Per og Anne synes forholdet til ledelsen er generelt bra. Jeg gjengir nedenfor to sitat som gjenspeiler disse intervjupersoners forhold til ledelsen. Per og Anne beskriver forholdet til ledelsen slik, og først ut er Per.

Per forteller at han har et veldig godt forhold til sin nærmeste leder, og at de samarbeider godt. Per beskriver en god leder som trygg på seg selv, og han forteller at det ikke alltid har vært slik i alle disse årene han har vært i bedriften.

Per: Det har jeg inntrykk av at det kommer ant på den enkelte lederen, hvor trygg han er på seg selv. Æ har jo opplevd at det ikke er alle arbeidsledere som er like trygg på seg sjøl, så dermed så blir arbeidsmiljøet deretter også. Vi har en kjempe flott leder nu, forståelsesfull. Det er første gang i mitt arbeidsliv at jeg har hatt en så flott leder.

Per beskriver at lederen er tydelig og trygg på seg selv, og at dette bidrar til et godt forhold til ledelsen.

Anne forteller at forholdet til ledelsen er bra, og at alle er inkludert på sosiale tilstelninger i bedriften.

Anne: vi er inkludert, det er ikke tvil. Det er veldig bra på den bedriften her.

Anne fremmer viktigheten av å være inkludert på sosiale tilstelninger i bedriften. Forholdet til arbeidskollegaer skapes jo både i og utenfor arbeidstiden. Det kan være deltakere som har sosiale utfordringer som medfører et begrenset sosialt liv. Da er det viktig å bli inkludert på arbeidsplassens sosiale arenaer.

Kari, Noa og Ola forteller at forholdet til ledelsen kunne vært bedre. Jeg gjengir nedenfor to sitat som gjenspeiler det intervjupersonene sier om forholdet til ledelsen, først ut er Noa deretter Ola og Kari. Noa forteller at forholdet til ledelsen ikke har vært det beste, og at fokuset på økonomi har vært ødeleggende for arbeidsgleden. Han forteller om viktigheten av å få til et samarbeid med ledelsen, og av å inkluderes og å få være med å bidra til egen arbeidsplass. Noa forteller at det ovennevnte er noe som det arbeides med i bedriften nu, og at han har god tru på at de alle sammen skal få det til ved å samarbeide. Noa peker videre på

inkludering og det å bli hørt som viktig. Her legger Noa til grunn at alle kan medvirke og være med på å utvikle egen arbeidsplass. Hvis man får til å samarbeide så skaper det motivasjon, og da utfører man også et bedre arbeid og det i seg selv er ressurs skapende.

Noa: Det har vært snakk om økonomi, i annen hver jævla setning vi har hatt i de siste om lag 15 årene, økonomi hele veien. Og når det blir fokus så ødelegger du arbeidsgleden. Vanskelig å jobbe i en bedrift der du ikke blir hørt! Arbeidsgleden må være, hva kan æ tilføre bedriften. Det er det som leder har tatt tak i nu. Det at man inkluderes av ledelsen, og at de er gode arbeidskollegaer som man kan samarbeide med.

Her peker Noa på flere interessante forhold som påvirker forholdet til ledelsen. Jacobsen & Thorsvik (2013:267) viser til Hackman & Oldhams modell for *motivasjonsfaktorer*. Han har fokus på betydningen av deltakelse. Her vises det til at jo mer ansatte deltar på individnivå og organisasjonsnivå i bedriften, jo større effekt har det på motivasjon hos arbeidstaker. Det kan være motivasjon og deltakelse Noa savner når han snakker om samarbeid. Økonomien i arbeidsmarkedsbedriften oppleves av Noa som ødeleggende for å få løftet arbeidet opp på et nivå som ville øke de økonomiske ressursene til bedriften, og som igjen påvirker han som arbeidstaker og forholdet til ledelsen. Arbeidsmarkedsbedriftenes økonomiske situasjon i denne undersøkelsen har jeg ikke noe kjennskap til foruten om det intervjupersonene har fortalt meg. På grunn av oppgave størrelsen, så har jeg avgrenset undersøkelsen til erfaringene til deltakerne på TIA, selv om jeg ser at det er kausale sammenhenger her. Undersøkelser i forhold til arbeidsmarkedsbedriftenes økonomiske rammebetingelser og innvirkningen det har på deres rolle som tiltaksarrangør kunne vært en aktuell undersøkelse.

Ola forteller at forholdet til ledelsen har vært konfliktylft og at det er fordi han har tatt opp forhold han mente kunne bedres. Ola fant seg ikke i og ikke å bli hørt og føler nu at forholdene har blitt bedre og arbeides med.

Ola: æ har aldri sagt at æ har rett bestandig, det er ikke det som det handler om, men det å lytte og høre på andre. Ikke bare si at æ hører hva du sier, men vi bestemmer. Det har æ følt veldig mye her på bedriften. Den delen det er noe som går igjen også. I: hm Ola: det er for at de ikke bryr seg med deg for du er liten, eliten! ikke sant? Og det føler æ nu at det kommer til å bli forandring på. At nå kommer ledelsen til å lytte mer til alle.

Ola peker på arenaer hvor ansatte kan medvirke og bli hørt som viktig, og forteller videre at det er noe som det arbeides med i bedriften. Askheim & Starrin (2007:198) viser til et viktig punkt i empowerment basert arbeid som er å ta en persons synspunkter og ønsker på alvor. I

følge EQUASS evalueringen som Nordlandsforskning har gjennomført i perioden (2013-2014) ved senior forsker Hege Gjertsen på oppdrag fra Arbeidsdepartementet, så vises det til at kvaliteten har blitt bedre med det økte fokuset som har vært på områder som brukerinvolvering og medvirkning. I tillegg vises det til i undersøkelsen at EQUASS har bidratt til et kontinuerlig arbeid for forbedring (ibid). Ola forteller avslutningsvis at det arbeides i bedriften med å forbedre medvirkningen.

Oppsummert så er alle intervjupersonene godt fornøyd med forholdet til ledelsen, det trekkes frem gode forhold som inkludering på sosiale tilstelninger, ledere som er tydelige, og som skaper struktur og trygghet. Likevel trekker tre intervjupersoner frem at forholdet til ledelsen kan forbedres i forhold til områder som inkludering, motivering og involvering i utvikling av egen arbeidsplass, og i forhold til arenaer hvor deltaker kan få anledning til å bli hørt og for å medvirke. I forhold til forskningsspørsmålet i denne delen så kan det her konkluderes med at deltakerne er generelt godt fornøyd med forholdet til ledelsen.

4.5 Intervjupersonenes motivasjon og muligheter for ordinært arbeid

Denne delen av undersøkelsen tar for seg intervjupersonene på TIA sin opplevelse av motivasjon og muligheter for ordinært arbeid som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift.

Tiltaket TIA har som overordnet mål ordinært arbeid eller utdanning i følge Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008). Med bakgrunn i dette mål og undersøkelsen problemstilling så ønsket jeg å vite deltakernes motivasjon for ordinært arbeid og deres individuelle mål.

Tiltaksdeltakere på TIA i arbeidsmarkedsbedrifter er fast ansatt og mottar lønn.

Tiltaksdeltakerne har de samme rettigheter og plikter som de ordinært tilsatte i arbeidsmarkedsbedriften (ibid). Med bakgrunn i det ovenstående så stilte jeg intervjupersonene spørsmålet hvordan de så for seg egne muligheter for ordinært arbeid, og om de hadde søkt på aktuelt arbeid hos nåværende eller andre ordinære arbeidsgivere.

Generelt forteller alle intervjupersonene at barrierene i forhold til helse og alder er det som hindrer dem i å skaffe seg ordinært arbeid. Bakgrunn for dette er som nevnt tidligere at seks av åtte intervjupersoner oppgir muskel og skjelett lidelser som en barriere i forhold til ordinært arbeid. I tillegg så kan flere av intervjupersonene gå av med pensjon om ti år, da gjennomsnittsalderen for intervjupersonene er 52 år. Med bakgrunn i det ovennevnte så forteller syv av de åtte intervjupersonene at ordinært arbeid ikke er målet og at de anser arbeidsmarkedsbedriften som sin arbeidsplass i større grad enn som en tiltaksplass. Flere av deltakerne oppgir at de ikke vil ha et fokus på ordinært arbeid fra sin arbeidsgiver eller NAV, og at det ville oppleves som at arbeidsplassen i TIA ikke er trygg. Alderen til

intervjupersonene er nok også grunnen til at deltakerne ikke motiveres spesielt for ordinært arbeid av sin arbeidsgiver. Man kan vel allment anta at for de fleste arbeidstakere er det å skulle skifte jobb etter å ha arbeidet mange år i samme bedrift være en utfordring. Dette gjelder nok også for deltakere på TIA med bakgrunn i at flere av TIA deltakerne i denne undersøkelsen har vært et helt arbeidsliv på tiltaket, og man kan derfor gå ut fra at de er godt integrert og inkludert i bedriften. Og slik sett ikke ser for seg noen annen arbeidsplass. Jeg spurte derfor deltakerne om de kunne tenkt seg ordinært arbeid i arbeidsmarkedsbedriften hvis det var en mulighet. For jeg tenkte at det kunne fortelle noe om deres motivasjon for ordinært arbeid. Først vil jeg ta for meg deltakernes restarbeidsevne og om de har en stillingsinstruks som beskriver det arbeidet de skal utføre.

Generelt om deltakernes restarbeidsevne og ressurser

Alle deltakerne bortsett fra en arbeider 100 % i TIA. Man kan ut fra stillingsprosenten gå ut fra at deres restarbeidsevne er vurdert å være betydelig når arbeidet er tilpasset den enkelte. Alle deltakere anser seg selv som en ressurs, og seks av åtte intervjupersoner har andre tiltaksdeltakere som de tilrettelegger og veileder for i arbeidssituasjon.

Deltakernes stillingsinstruks eller arbeidsbeskrivelser

En stillingsinstruks er viktig i den forstand at den beskriver det arbeidet bedriften forventer at deltakeren skal gjøre, og kan være en fordel når deltakeren eventuelt skal søke på ordinært arbeid. Deltakerne utfører et arbeid i bedriften og er en ressurs for bedriftene, så jeg spurte alle intervjupersonene om de hadde en stillingsinstruks som beskriver deres arbeidsoppgaver. Undersøkelsen viser at en av åtte intervjupersoner har en stillingsinstruks. Resten av deltakerne har arbeidskontrakter hvor det står hvor de skal arbeide og at de må påberegne flytting til andre avdelinger i bedriftene. En grunn til at så mange av intervjupersonene ikke har en stillingsinstruks kan være at bedriftene skal ha anledning til å flytte deltakerne mellom ulike avdelinger. Nedenfor vil jeg fortsette med å beskrive deltakernes mening om muligheten deres for ordinært arbeid, og drøfte det opp i mot lovverk, teori og politiske føringer.

Ola er først ut og forteller at han trur ikke han hadde hatt så mange muligheter for arbeid, hvis det ikke var for tiltaket TIA. Ola legger til at han har vært fornøyd med tiltaket, og at han ikke ville være fornøyd med at han hele tiden skulle bli vurdert opp i mot ordinært arbeid. Han forteller videre at han har vært innforstått med at han ikke har mulighet for ordinært arbeid i bedriften, selv om han kunne tenkt seg det hvis det var mulig. Ordinært arbeid har ikke vært målet hans, og nu etter å ha vært nesten et helt arbeidsliv på tiltaket TIA så ønsker han bare å arbeide de siste årene og gå av med pensjon på en verdig måte.

Ola: Ja, hvis det var mulig. Men så er man vel innforstått med det at i den bedriften her så ansetter de folk med kompetanse utenfra, selvfølgelig. Så er det vel at du ikke skal ha noen karriere på TIA i bedriften. Det er lagt opp sånn, at du blir plassert den ene eller den annen plass, der skal du gjøre den jobben. Det er ikke tiltenkt noe videre enn det. De bruker deg i produksjon og der er du god og det er ikke snakk om at du skal ta noe videre kurs eller annen type jobb. Og jeg har syns at det har vært greit og vært her. Jeg har vært fornøyd med det på en måte, jeg hadde ikke vært fornøyd med det at det skulle vært det maset hele tiden, at du skulle vurderes opp mot noe hele tiden. Jeg har ikke hatt så mange muligheter hvis det ikke hadde vært det tilbudet her.

Her forteller Ola at det tidligere ikke var tenkt at personer på TIA skal vurderes for ordinært arbeid, og han ser ikke for seg noe ordinært arbeid. I følge utvalget Hernes, Ramberg, Spjelkavik, Brofoss og Holand i NOU (2012:6) så regnes ikke TIA deltakere for å ha en så stor grad av nedsatt arbeidsevne at de kvalifiserer for uføretrygd, alternativet ville for mange av disse personer bli sosialhjelp. Tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrifter er et tiltak der deltakere som nevnt ovenfor kan nyttiggjøre sin restarbeidsevne frem til de går av med pensjon. I NOU (2012:6) så vises det til at deltakere på tilrettelagt arbeid i liten grad blir videreformidlet til ordinært arbeid. Dette samsvarer med Møller & Sannes (2009) sin vurdering av tiltaket, med at ordinært arbeid er et mål, men ikke det eneste målet. Her pekes det på at et av målene for deltakere på TIA kan være å inneha et arbeid til de går av med pensjon. Det pekes også på at langt på vei er det arbeidsmarkedsbedriftene som bestemmer målet for tiltakene, da det er de som ofte anbefaler tiltaket for personer som er ferdig avklart i andre arbeidsrettede tiltak. NAV legger arbeidsmarkedsbedriftens sin vurdering til grunn som går ut på at deltakeren har liten mulighet for ordinært arbeid med bakgrunn i helsemessige, sosiale eller kulturelle forhold, men at deltakeren er for frisk til uføretrygd. Og deltaker kvalifiserer dermed for tilrettelagt arbeid der de kan utnytte sin restarbeidsevne og fungere som en veileder, eller et forbilde for andre tiltaksdeltakere (ibid). I følge utvalget Hernes, Ramberg, Spjelkavik, Brofoss og Holand i NOU (2012:6) så bør alle personer som har en arbeidsevne delta i det ordinære arbeidsmarkedet, og slik sett så skal lovriteriet om atføring tas på alvor. Utgangspunktet i arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken er at deltakelse i det ordinære arbeidsmarkedet skal fremmes i større grad enn i dag som et middel og et mål, og ifølge utvalget er dette også trenden i andre sammenlignbare land som for eksempel Storbritannia (ibid). Dette med bakgrunn i at myndighetene nu legger til rette for at det skal være lettere for personer med nedsatt arbeidsevne å kombinere uføretrygd og arbeid. Ut fra disse føringer så anbefalte de fleste av personene i utvalget ovenfor at tiltaket TIA fases ut, og

at personer som ikke imøtekommer kravene fra det ordinære arbeidsmarked ivaretas gjennom ordningene varig tilrettelagt arbeid. Utvalget legger til at personer som er inne i ordningene i dag ofte er eldre arbeidstakere som har vært lenge i tiltaket, og derfor må sikres å beholde sin tiltaksplass til de går av med pensjon.

Noa forteller at han har ambisjoner og mål som ikke blir i møte kommet av ledelsen med bakgrunn i økonomien til bedriften. Noa mener som Ola at han ikke tror han vil ha greid et ordinært arbeid med kravene i det arbeidslivet som han kjenner til.

Noa: æ har bedt om å få skifte til ordinær jobb. Men det fikk æ beskjed om at det ble ikke aktuelt. Det er vel svar godt nok. Men likevel så skal de ha meg på TIA. I: hvorfor tror du det? Noa: for at det er billig for dem, for at de får tilskudd 20 000 kr i mnd for meg. De har ikke de store lønnsutgiftene for meg.

Det interessante i dette utsagnet er at Noa forteller om et ønske om ordinært arbeid hos arbeidsgiveren sin, så det kan synes som at arbeidsmarkedsbedriften greier å motivere Noa for ordinært arbeid i egen bedrift. Oppfølging i forhold til ordinært arbeid for Noa kunne være vurdering av deltaker som ordinært ansatt, hospitering i ordinære bedrifter, og veiledning i forhold til muligheter for ordinært arbeid. Møller & Sannes (2009) peker på et problem knyttet til slik videreformidling vil være mangel på alternativer som for eksempel deltidsjobber hos ordinære arbeidsgivere. På større steder vil en slik videreformidling være lettere og gi større muligheter med tilgang til et mer mangfoldig næringsliv (ibid). Dette påpekes også i rapporten til Ekspert gruppen til NAV som kom ut med den siste del rapporten i april 2015 *ET NAV MED MULIGHETER*, der det påpekes at formidling av arbeidstakere ser ut til å gå bedre i de større byene enn på små steder.

Kari og Sverre forteller om deres kompetanse og muligheter for ordinært arbeid på to forskjellige vis. Først ut er Kari som forteller at hun ikke har greid og vært i arbeid i det ordinære arbeidsmarked sånn som situasjonen hennes er nå. Men oppgir det som en fordel at hun er i arbeid i TIA, og hvis hun en dag skal ut i ordinært arbeid vil hun få en attest fra bedriften. Sverre forteller om kompetanse han har som bedriften ikke vil bruke, med bakgrunn i hans krav om lønn i forhold til kompetanse. Først ut er Kari med sitatet som gjengir hennes mening.

Kari: det at æ har stått i en jobb er bra, selv om æ ikke har hatt kapasitet til å ha stått i det ordinære arbeidsmarkedet. Så har æ stått i en jobb og så får æ en attest.

Sverre: de vil ikke bruke min kompetanse, dem kan bruke mæ til alt. Æ føler mæ som en løpegutt, og det bryr dem sæ ikke om.

Her mener Kari at hun har fordelen av å ha vært i arbeid og utviklet sin kompetanse, hvis helsen hennes bedrer seg og hun vil ut i ordinært arbeid. Karis mening samsvarer med formålene i kravspesifikasjonene i EQUASS evalueringen fra Nordlandsforskning *Kvalitet er det vi gjør i hverdagen* (2013-2014, s 62) der formålet å gi deltakere høyere reell og formell kompetanse ved å kartlegge muligheter for å ta fagbrev og tilrettelegge arbeidstrening. Ut fra det ovenstående skal mulighetene for deltakere i TIA til å finne ordinært arbeid hvis ønskelig være tilstede. Sverre trudde at han hadde fått ordinært arbeid med lønn etter kompetanse. Sverre forteller at bedriften har tariffavtale med Fellesforbundet, og at lønnen han vil få er langt lavere enn han ville fått som fagmann. Når bedriften velger og ikke å bruke kompetansen som Sverre har så kan det oppleves av han som uverdigg behandling. I NOU (2012:6) vises det til at en av barrierene for tiltaksdeltaker er mangel på kompetanse, dette gjelder ikke i Sverre sitt tilfelle. Situasjonen til Sverre beskriver godt hvor utfordrende saken hans er fra et empowerment perspektiv, både for han og for tjenesteytere. For bedriften kan det også være et dilemma i forhold til lønn, da arbeidsmarkedsbedriften kanskje ikke har mulighet for å betale mellomlegget i mellom lønnen i TIA og fagarbeider lønnen han ville ha hatt krav på i ordinært arbeid. Sverre mener at han fint kunne greie et ordinært arbeid, men oppgir alder som en barriere for å finne ordinært arbeid. Anita oppgir alderen og helse som barrierer for å finne ordinært arbeid. Det samme gjør også Per, Sverre og Ola.

Anita: Æ har søkt på andre jobber innimellom men nu er det mange år siden. Æ har funnet ut at nu e æ så gammel, nu vil de ikke ha mæ.

I NOU (2012:6) så henvises det til barrierene som oppgitt tidligere ovenfor i kombinasjon med alder som sammensatte problemer, noe Kari også forteller om. Det vises videre til at deltakere med sammensatte problemer greier ikke å møte arbeidslivets krav, og at det er med på å høyne terskelen for å finne ordinært arbeid (ibid). I denne undersøkelsen oppgir fire av åtte intervjupersoner alder som en av barrierene. Det å få eldre mennesker til å stå lengre i arbeid er et av del målene i IA – avtalen (2014-2018). Avtalen har også som formål å hindre eldre mennesker i å bli utestengt fra arbeidslivet, og det settes inn ulike virkemidler for å hindre utestenging og beholde arbeid. Det skal settes inn virkemidler for at arbeidstakere som tidligere ikke ville greie å stå i arbeid hos sin arbeidsgiver, nu vil få tilrettelagt arbeidet sitt i mye større grad slik at de har muligheten til å beholde sitt arbeid når de har en viss grad av arbeidsevne (ibid).

Anne forteller om sine fordeler ved å være i TIA og om arbeidsmarkedsbedriftens fordel av at hun er i TIA.

Anne: æ trur ikke det har vært et alternativ å snakke om. For æ føler jo det at bedriften har den hjelpa som æ treng, og som de treng at æ kan gjør. Tar oppgava, så æ e jo en stor ressurs for bedriften. I: har du noen gang fått tilbud om eller tenkt på at du kunne søkt på en ordinær jobb i bedriften som du kunne tenk dæ? Anne: ja! har æ fått det så, men æ føle jo det at æ e blitt utnytta på en måte, ho kan det ho e flink, ho kan være i TIA. Vi får jo tilskudd for at æ e der, samtidig så gjør jo æ en jobb som de som er fast ansatt. I: mm. Anne: Så for mæ så føles det økonomisk, de tjen på at æ e i TIA kontra og bli fast ansatt.

Anne mener at hun utfører sitt arbeid like godt som en ordinært tilsatt ville gjort, og slik sett så er hun en ressurs for bedriften. På den annen side har Anne som hun presiserer fordel av at arbeidet er tilrettelagt. Allerede i attføringsmeldingen (1992) så sto arbeidslinja sterkt med føringer på at ordinært arbeid skal være målet, hvis personen i noe grad har arbeidsevne (NOU 2012:6). På den måten så kan man se det slik at en god del av deltakerne på TIA kunne hatt ordinær deltidsjobb kombinert med uføretrygd med bakgrunn i at de har en arbeidsevne, eller et arbeid tilpasset sine helsemessige utfordringer. Men deltakerne er avhengig at det er aktuelle arbeidsgivere som er villig til og ansatte dem. Seks av åtte intervjupersoner oppgir at de ikke trur at de har hatt så mange muligheter hvis det ikke var for tiltaket TIA. I følge Bredland mfl. (2011:19) så handler rehabilitering om verdighet og deltakelse. Videre vises til at det gjennom flere lovverk som blant annet Lov om helsetjenestene i kommunene § 1-3 skal innbyggernes helse fremmes og sykdom, skade eller lyte forebygges. Dette lovverket legger føringene for hvordan rehabiliteringen skal foregå og hvilket verdigrunnlag vi har når vi arbeider med å ivareta individet. I boken til Bredland mfl. (2011:37) er fokuset på verdighet og det vises til den *objektive verdigheten* som den iboende verdigheten som vi alle har i kraft av å være menneske, og den *subjektive verdigheten* som er en persons opplevelse av verdighet. Retten til deltakelse ut fra en persons forutsetninger er et mål innen for den lovpålagte rehabiliteringen. Selv om deltakerne på TIA ikke er i en rehabiliteringssituasjon som det defineres i Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator (2011) som planlagte tidsavgrensede prosesser, så er deltakerne i en rehabiliteringssituasjon der deltakerne følges opp og tilrettelegges jf. Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008). Og slik sett så blir deltakerne på TIA godt ivaretatt gjennom sin tiltaks plass der de får delta i arbeidslivet.

Oppsummert så er ikke ordinært arbeid målet for intervjupersonene. Mitt inntrykk er at TIA deltakerne i denne undersøkelsen ikke motiveres spesielt for muligheten til å kvalifisere seg for ordinært arbeid på undersøkelsens tidspunkt, dette med bakgrunn i deltakernes helse og

alder. Syv av de åtte intervju personene trur ikke at de ville greie et ordinært arbeid utenom arbeidsmarkedsbedriften med bakgrunn i egen helse. Dette med bakgrunn i barrierene som deltakerne oppgir som nedsatt arbeidsevne på grunn av muskel og skjelett lidelser kombinert med høy alder. TIA deltakernes sin opplevelse av sine helseproblemer gjør at de synes at det er en trygghet å være i arbeid i TIA. I et miljø med sosialfaglig kompetent personale og et arbeidsmiljø der det er aksept for deres nedsatte arbeidsevne. I denne delen konkluderes det med at deltakerne generelt sett ikke har ordinært arbeid som formål. I forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) beskrives ordinært arbeid som et mål, men ikke det eneste målet. Slik besvares forskningsspørsmålet i denne delen: deltakernes mål er å arbeide med et arbeid tilpasset deres nedsatte arbeidsevne i tiltaket TIA.

4.6 Intervjupersonenes syn på lønn.

I denne delen skal jeg ta for meg TIA deltakernes syn på lønn. I følge Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv.(2008) så er deltakerne på tilrettelagt arbeid arbeidstakere og mottar lønn. Lønnen fastsettes etter forhandlinger, som ellers i arbeidslivet. I følge NOU (2012:6) så får tiltaksdeltakere i arbeidsmarkedsbedrifter lønn etter tariffavtale med Fellesforbundet. Videre vises det til at deltakerne har en lønn som ligger nært opp til det ordinære arbeidsliv for øvrig.

Generelle inntrykk om deltakernes mening rundt lønn

Når det gjelder lønn så er alle intervju personer rimelig godt fornøyd bortsett fra Sverre som ønsker fagarbeider lønn. Likevel er et inntrykk at tildeling av kompetansetillegg til enkelte deltakere som har arbeidet en god stund i bedriften, skaper usikkerhet for de som ikke får det i forhold til hva som skal til for at deltaker kan få et slikt kompetansetillegg. Et slikt tillegg handler også om motivasjon og det å bli ansett som verdifull på arbeidsplassen. Jeg skal nedenfor drøfte deltakernes erfaringer i forhold til det ovenstående, og har valgt ut noen intervju personer med utsagn som viser det ovennevnte, og først ut er Noa.

Noa forteller at han har opparbeidet seg kompetanse gjennom mange år, men at fra bedriften sin side så er det ikke alltid sånn at han blir gitt tilbakemelding på ressursen han er i form av økt lønn. Noa forteller også at han er en ressurs i forhold til at han har flere tiltaksdeltakere under seg som han veileder og tilrettelegger for i arbeidssituasjon. Noa er en engasjert mann som forteller at han ønsker å utvikle sin arbeidsplass, og er veldig opptatt av at alle må samarbeide for å få det til.

Noa: klart æ e en ressurs! Det er så omfattende, det her arbeidet krever erfaring og trening opp gjennom mange år. Det tok mæ mange år.

Noa er en ressurs for bedriften i arbeidet han utfører, med å veilede og tilrettelegge for andre tiltaksdeltakere. Dette stemmer godt med det Møller & Sannes (2009) pekte på og som nevnt tidligere at arbeidsmarkedsbedriftene ser at TIA deltakerne har en arbeidsevne som kan nyttiggjøres i bedriften, samtidig som TIA deltakere kan fungere som en veileder og et forbilde for andre tiltaksdeltakere.

Kari forteller at lønn ikke betyr alt og at det som primært betyr noe for henne er å ha et arbeid som hun greier å stå i og hvor det blir tatt hensyn til hennes arbeidsevne. Slik sett er Kari godt fornøyd med lønnen. Kari legger likevel til at tidligere var det et kompetansetillegg deltakere på TIA kunne søke på etter noen år i TIA. Kari er veldig usikker hvordan dette fungerer i dag, for noen har det og noen ikke. Kari synes det er en måte å bli satt pris på av bedriften etter som din kompetanse øker, og også motiverende å strekke seg etter. Her er hva Kari svarte på mitt spørsmål om lønn:

Kari: Når du hadde vært to år i samme tiltaket så fikk du fagdyktighetstillegg, og det er det avdelingsleder som må anbefale. Det prøvde æ å søke på og det fikk æ blankt avslag på, nei! I: ja? Kari: og det er litt sånn der, okay! du har det, du har det ikke. Og det er 15 kroner timen, det er ganske mye. I: hmm. Kari: noen får det ikke og det heng bare i løse lufta det er ingen som vet..ka det er for noe. I: kriteriene for å få det? Kari: Ja! kor står det hen, men det kan være noe fra gammelt av som bare er der og er litt sånn der.

Her viser Kari til at det å ha et kompetansetillegg som du kan strekke deg etter er motiverende. I EQUASS evalueringen som Nordlandsforskning har gjennomført i perioden (2013-2014) ved senior forsker Hege Gjertsen på oppdrag fra Arbeidsdepartementet så oppgis oppfølging og deltakers opplevelse av reell medvirkning og empowerment som viktig i forhold til formålene med tiltakene. Slik sett kan kompetanse som deltakere opparbeider seg være motiverende hvis det fins en belønning i den andre enden. Slik er det gjerne i ordinært arbeid også med lønnsøkning, bonusordninger og ulike sosiale belønninger. Jeg forstår det slik at det kan gi mening og motivasjon i at det fins et gode å strekke seg etter i arbeidsforholdet. Det viktige her er at det er klare kriterier i forhold til hva som skal til for å få et slikt tillegg, slik at det ikke skapes usikkerhet for deltakerne. Dette kan også være en veiviser i forhold til at deltager kan motiveres til å tilegne seg kompetanse hvis deltaker ønsker det, og slik sett kvalifisere seg for ordinært arbeid.

Til sist er Sverre, som nevnt tidligere så trudde Sverre at han skulle få ordinært arbeid i bedriften. Sverre forteller at han er en fagmann med lang erfaring og regnet med at han skulle få lønn etter kvalifikasjoner. Her forteller Sverre hva han mener om lønnen på TIA.

Sverre: Æ har mer for å sitte i kassa på Rema. Ikke sant? I: mm. Sverre: æ har tjent mer med å ha sittet der. Æ vil jo arbeide, men æ må jo klare mæ økonomisk. I: ja. Sverre: Så æ hadde aldri sett før mæ at æ skulle døtt ned i lønn. Da lå æ rundt 16 000 kr netto i måneden. Også kommer jo da....holdt på å si forening og alt det der i tillegg så.. det blir ikke mer enn rundt 15, kan du si. I: mm. Sverre: det reelle æ hadde i lønn, æ sier.. det er jo underbetaling.

Det har fremkommet tidligere i analysedelen at Sverre fortalte at bedriften valgte og ikke å gjøre bruk av hans kompetanse med bakgrunn i hans krav om lønn etter kompetanse. Sverre fortalte at bedriften ikke ville betale mer enn det som er tariffen for deltakere på TIA som Fellesforbundet forhandler frem. Sverre mener at det burde være økonomisk rom til å belønne kompetanse. Jeg har avgrenset denne undersøkelsen til intervju av deltakere på TIA, derfor blir denne delen litt på siden av problemstillingen i denne undersøkelsen, men viser at det er kausale sammenhenger som påvirker deltakerne på TIA. Jeg beskriver dette nærmere i neste del om deltakernes syn på behovet for TIA. På den annen side viser Sverre sin historie at egenkraft mobiliseringen som er føringen i EQUASS sertifiseringen som bedriftene arbeider ut fra så har det slått feil ut for Sverre sin del, med det at de ikke vil bruke hans kompetanse og er heller ikke villig til å betale for den. Sverre forteller at han ble helt nedbrutt, og at lønnen på TIA ikke ville være nok til at han ville greie seg økonomisk.

Oppsummert er alle intervjupersonene rimelig godt fornøyd med lønn. Det eneste som pekes på av to av intervju personene er et kompetansetillegg som noen deltakere har som har arbeidet lenge, og som noen ikke har som også har vært lenge i arbeidsforholdet. Flere av intervjupersonene peker på at et kompetansetillegg eller andre ordninger med klare kriterier kan være noe å strekke seg etter for deltakere som ønsker det, og er motiverende i forhold til at arbeidet som deltaker utfører blir verdsatt av arbeidsgiver. Det kan se ut som at det gir mening og motivasjon i at det fins et gode å strekke seg etter i arbeidsforholdet som lønnsøkning, bonusordninger og også ulike sosiale belønninger. Alle deltakere ser seg selv som en ressurs for arbeidsgiver, og seks av deltakerne har andre tiltaksdeltakere sammen med seg som de veileder og tilrettelegger arbeidssituasjon for. I denne delen konkluderes det med at generelt er deltakerne på TIA godt fornøyd med lønnen.

4.7 Intervjupersonene sitt syn på behovet for tiltaket TIA

Avslutningsvis i denne undersøkelsen så ønsket jeg å vite noe om hvordan intervjupersonene ser behovet for tiltaket TIA, og hva tiltaket TIA har betydd for deltakerne med bakgrunn i deres erfaring fra tiltaket.

Generelt forteller intervjupersonene at tiltaket TIA betyr mye for dem og beskriver det som veldig bra. Deltakerne begrunner det med at personer som er i deres situasjon og har en nedsatt arbeidsevne ikke har så mange muligheter på dagens åpne arbeidsmarked. Det kom frem flere interessante utsagn fra intervjupersonene når jeg spurte om behovet for tiltaket TIA, og hva det har betydd for deltakerne. Først ut er Per, Noa og Kari med deres syn: Per forteller at for han har TIA vært bra, fordi det har blitt tatt hensyn til hans nedsatte arbeidsevne. Per forteller at han har frihet til å styre mye av dagen selv, og denne måten å tilrettelegge på har vært bra for han. Per forteller videre at han sier til ungdommen at veien å gå er å ta utdanning og bygge sin kompetanse, men for de som faller igjennom så er TIA å anbefale. Noa forteller at for han har TIA betydd alt, det å utføre et arbeid som du kan klare fremfor bare å motta trygd som han sier, ser han på som viktig. Kari trur heller ikke at hun ville greie å konkurrere om arbeid i det ordinære arbeidslivet. Kari forteller videre at det er mange som vil ha en tiltaksplass på TIA, men ikke mange nok tiltaksplasser finnes, og slik hun ser det er det behov for flere.

Per: ja! i aller høyeste grad. Æ føler meg litt fri, men samtidig tvungen. Jeg er nødt til å gjøre noe, men jeg er fri til å utføre det sånn som æ vil. I: At du har mer frihet innafor denne bedriften enn du ville hatt i en annen bedrift, hvis æ forstår deg rett.

Per: ja!

Noa: Trygdelønninga drar jo til himmels fordi at det er så enkelt. Sammen med det, at det skal ikke være godt betalt å være på TIA og KIA. For da kan du heller gå på trygd. Ja, merkelig system! I: ja? Noa: men sånn er det, så æ mene det at de folkene som ikke kan jobbe fullt i en bedrift og som vil jobbe. Få dem over på TIA. For det er et kjempe tilbud, du føler deg verdig rett og slett. Sånn føler æ det i hvert fall, og æ vet det er mange med mæ, du har en jobb. Jobb du kan trives i.

Kari: ja! altså hvis du nu en gang er så uheldig at du kommer opp i situasjoner..., for det første så stiller du svakere. Det ordinære arbeidsmarkedet er så tøft, så æ trur det at hvis du nu en gang blir tatt inn til noe arbeidsintervju, så vil dem filtrere, dem vil ikke ansette dæ, nei! Det er jo vanskelig å få en TIA plass, det er få plasser. Og de som har fått han de gir han ikke fra sæ, for å si det sånn.

Per peker her på tilretteleggingen som viktig. I følge Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) så skal det tilrettelegges for deltakere på TIA, og i EQUASS evalueringen som Nordlandsforskning har gjennomført i perioden (2013-2014) ved senior forsker Hege Gjertsen

på oppdrag fra Arbeidsdepartementet så oppgis kvaliteten å være god, som også nevnt tidligere i oppgaven. For å sammenligne kan man her stille spørsmålet om hvilke forskjeller det i dag er på tilrettelegging i en ordinær IA – bedrift kontra tilretteleggingen deltakerne får i dette tiltaket. I følge IA – avtalen (2014-2018) så har arbeidstaker krav på tilrettelegging. En av grunnene kan være at arbeidsgiver ikke greier å tilrettelegge i en slik grad at arbeidstaker greier å ivareta sitt arbeid når arbeidsevnen til personen blir varig nedsatt slik som utgangspunktet er for deltakerne på TIA. Arbeidslinjens mål ”arbeid for alle” er i utgangspunktet et godt mål som bidrar til vekst og velstand NOU (2012:6). I dette utsagnet bør det være rom for personer som faller utenom det ordinære arbeidsliv, og har en nedsatt arbeidsevne slik som intervjupersonene Per, Noa og Kari viser til i utsagnene ovenfor. For deltakerne i denne undersøkelsen så betyr TIA alt, og har gitt de mulighet til å delta og inneha et arbeid på deres premisser.

Ola forteller om tryggheten det gir å ha et fast arbeid. Ola legger til at mange personer han kjenner til kommer ikke videre i livet for de blir gående i ulike tiltak eller på økonomisk sosialhjelp, og får ikke lån til å etablere seg hvis de ikke har et fast arbeid. Videre så beskriver han kynismen som han mener kan være hos enkelte ordinære arbeidsgivere, der de som han sier det, naver noen til å få utført noe forefallende arbeid. Han mener at arbeidsmarkedsbedriftene har et annet fokus og verdigrunnlag, og har mye bedre kvalitet i oppfølgingen av tiltaksdeltakere enn ordinære arbeidsgivere. Ola mener at slik sett så er tiltaket TIA en trygg arbeidsplass som gir muligheter, og ikke begrensninger slik som andre arbeidsrettede tiltak kan gjør hvis du blir gående over år i dem. Han mener at flere personer som er i NAV – systemet burde få muligheten til en tiltaksplass på TIA, og at det burde vært en rettighet for personer med nedsatt arbeidsevne. Ola forteller:

Ola: æ skulle ønske mange flere fikk det tilbudet. Veldig godt tilbud og gir trygghet. Det er litt skremmende slik de holder på nå, for nå føler jeg det at.. det var jo ei tid at folk måtte jobbe for trygden og var utplassert over alt. Det er ikke så ulikt det som foregår nu egentlig. I: hmm. Ola. at folk går i en skobutikk i et halvt år for... ja!, mange bedrifter har noen hele tiden, en sånn pengemaskin for bedriftene. Men for det enkelt menneske som er inne....., det er ikke sånn menneske skal brukes, vi blir sånn kaste baller i systemet. Alt på grunn av økonomi og billig arbeidskraft. I: hmm. Ola: det er jo ikke noe redning for de her. I: nei? Ola: fast som alle vil ha. I: ja! Ola: det er jo dårlig lønn og fattig kassa, du kan jo ikke kjøpe deg noe, du får jo ikke lån. I: nei? Ola: du får ikke lån hvis du ikke har fast arbeid. Jeg vet om folk som har bodd på gutterommet hele sitt liv, de kommer seg ikke videre i det hele tatt. Det skapes store

tapere. I: hmm. Ola: de burde snu på flisa. Ola: ja! for hver krone enn investerer i en attføringsbedrift så får man mange kroner tilbake. Det er 100 ganger bedre å få lov til å delta i arbeidslivet mot å gå hjemme, både for barna og helse. I: sosialt? Ola: sosialt, ja!

Når Ola skal fortelle om betydningen og behovet for tiltaket TIA så viser han til et forhold som har vært rimelig kjent i fra ulike medier, om at personer blir gående på tiltak i årevis uten at det leder til ordinært arbeid. Det Ola forteller her om andre arbeidsrettede tiltak blir litt på siden av problemstillingen som omhandler tiltaksdeltakere på TIA, men jeg velger å kommentere det kort med å henvise til to aktuelle del rapporter. I følge ekspertgruppen til NAV som leverte en del rapport *Brukernes møte med NAV* den 15. september 2014, så vises det til i rapportens sammendrag om evalueringen av NAV – reformen som viser en negativ effekt i å få flere i arbeid og færre på stønad. Men forfatterne konkluderer med at overgangen til arbeid nu viser en økende tendens. Likevel viser de til i samme rapport at det er om lag 270 000 brukere som er arbeidssøkere eller som har behov for virkemidler for å beholde arbeid. I den siste delen fra ekspert gruppen som har tittel *ET NAV MED MULIGHETER* kom ut i april 2015 og der vises det til i sammendraget at bruken av arbeidsrettede tiltak har økt med om lag 30 %. Ut fra disse to rapportene så forstår man at Ola mener at tiltaket TIA bidrar til fattigdomsbekjempelse og på mange måter bedre livskvalitet, i den forstand at du har fast arbeid og en rimelig god lønn å etablere deg for og leve av.

Ola mener at attføringsbedriftene har fått for stort fokus på produksjon og økonomi. Han mener at det bør være plass for attføringsbedriftene, og at det burde tilføres mer arbeid til disse bedriftene fra stat og kommune. Ola mener at attføringsbedriftene ikke fortrenger ordinært arbeidsliv for de stort sett utfører nisje produksjonsarbeid som vil gi et for dårlig økonomisk utbytte for ordinære arbeidsgivere. Han mener at det også resulterer i dårlige økonomiske resultater for mange attføringsbedrifter. Ola mener at tiltaksdeltakerne på TIA trenger attføringsbedriftene og attføringsbedriftene trenger deltakerne på TIA.

Attføringsbedriftene trenger ressursen TIA deltakerne er, og deltakerne trenger tilretteleggingen og aksepten bedriftene har for deres nedsatte arbeidsevne. Ut fra det ovenstående så mener Ola at attføringsbedriftene bidrar til samfunnet både økonomisk og sosialt, og her er hva Ola sier om behovet for TIA – plasser.

Ola: Æ føler de er i ferd med å ødelegge for attføringsbedriftene, alt for stor fokus på produksjon og økonomi. Æ mener at det bør være rom for dem også. I: hmm. Ola: det er mange som har vært gående hele livet på tiltak, kasteballer i systemet. I: hmm. Ola: ja! har snakket med mange de har vært her og der og jobbet men aldri hatt noe

ordentlig lønn. De har bare vært her og der og det har ikke løst noen problemer for dem. Det er nu helt sikkert. For at folk skal føle seg noe verdt så bør de ha rett på tilrettelagt arbeid. Vi er for dårlig på det i Norge, i stede for å se på det som et problem, snu på flisa, hva kan stat og kommune gjøre for å tilføre mer jobber til bedriftene? Jeg trur når samfunnsregnskapet skal tas så trur jeg det har vært mer økonomi i det og ikke minst for de menneskene og familiene rundt, åhh.... æ trur det de holder på med nu... æ trur de er på villspor.

Her peker Ola på behovet for attføringsbedriftene for de som har en nedsatt arbeidsevne. Ola mener at det ville være samfunnsnyttig å styrke arbeidsmarkedsbedriftene og gi personer som har en nedsatt arbeidsevne en rettighet til tilrettelagt arbeid. I følge nettstedet www.borger.dk så har personer i Danmark med nedsatt arbeidsevne på grunn av sykdom en rettighet til en *fleksjob*. Et av våre naboland prøver altså ut en slik ordning selv om for de fleste Europeiske land så er trenden at ordinært arbeid er målet (NOU 2012:6).

Videre så peker Ola på de økonomiske forutsetninger for arbeidsmarkedsbedriftene, der vil jeg ikke begi meg ut på en tolkning eller analyse opp mot lovverk og politiske føringer fordi jeg mener det blir litt på siden av problemstillingen. Jeg synes utsagnet til Ola er veldig interessant, men denne undersøkelsen har som formål å belyse hvilke erfaringer tiltaksdeltakere på TIA har gjort seg i tiltaket ut fra syv forskningsspørsmål gjengitt i begynnelsen av kapittelet. Det å belyse de økonomiske rammevilkårene til bedriftene hadde medført at undersøkelsen ville blitt betydelig større og omfattet intervju av de fire arbeidsmarkedsbedriftene som intervjupersonene kommer fra, og det var ikke formålet med undersøkelsen. Selv om at jeg kan se at det er kausale sammenhenger for tiltaksdeltakerne på TIA. Jeg nevner det likevel her siden intervjuperson Ola beskriver at det har betydning for deltaker på TIA, som lever med konsekvensene av hva slags økonomiske rammevilkår som gis arbeidsmarkedsbedriftene. Og fordi det kan lede til ny relevant forskning.

Ola nevner andre arbeidsrettede tiltak og personer som blir værende i forskjellige tiltak i årevis, dette er også interessant men blir igjen litt på siden av problemstillingen i undersøkelsen som omhandler tiltaksdeltakere på TIA. At jeg velger å ta det med er fordi det belyser Ola sine tanker og meninger om å være en bruker med nedsatt arbeidsevne på NAV, og som ikke har mulighet for en tiltaksplass på TIA. Det belyser poenget han legger frem med behovet for flere tiltaksplasser på TIA. Dette temaet som omhandler det å få flere i arbeid og færre på stønad forskes det på fra flere hold i dag blant annet ekspertgruppen til NAV som nevnt ovenfor, og Forskningsrådet som har fått bevilgninger fra flere departement til sitt nye program *Sykefravær, arbeid og helse*. Ovenfor har jeg beskrevet to forhold, de ønsker jeg ikke

å gå nærmere inn på i undersøkelsen fordi det er litt på siden av problemstillingen som omhandler deltakere på TIA. Jeg må derfor nevne at det kan være kunnskaper og forhold jeg ikke kjenner til innen for disse to temaer, arbeidsmarkedsbedriftenes økonomiske rammevilkår og andre ulike arbeidsrettede tiltak via NAV.

Når jeg oppsummerer denne delen av undersøkelsen som omhandler betydningen av tiltaket TIA for intervjupersonene og deres syn på behovet for tiltaket TIA så betyr TIA en trygg og et fast arbeidsforhold som gir mulighet for at deltakerne kan få lån og etablere seg. En arbeidsplass der de kan bruke sin restarbeidsevne og et arbeidsmiljø med et verdigrunnlag der det er aksept for intervjupersonenes nedsatte arbeidsevne, og som de kan ha til de går av med pensjon. Når det gjelder spørsmålet om intervjupersonenes syn på behovet for TIA, så vises det til følgende forhold. Alle intervjupersonene har liten tru på at de ville ha greid å konkurrere på det ordinære arbeidsmarked med bakgrunn i sin nedsatte arbeidsevne, slik sett har tiltaket TIA betydd alt for dem. Alle intervjupersonene mener at flere med nedsatt arbeidsevne skulle fått en slik mulighet, en intervjuperson mener at det burde vært en rettighet. Intervjupersonene beskriver at de får mulighet til å arbeide i et tiltak som tar hensyn til deres nedsatte arbeidsevne slik det er tenkt i Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008), og i forhold til kravet om kvalitet i tjenestene EQUASS Assurance. I denne delen kan man konkludere med at generelt så anbefaler deltakerne TIA, og de mener at der er et større behov for tilrettelagte arbeidsplasser.

Kapittel 4 har i første del dreid som om deltakernes erfaringer med informasjon om tiltaket og gjennomgang av kontrakt i forkant av ansettelse på tiltaket TIA. Andre del har tatt for seg hvordan det tilrettelegges for deltakerne. Tredje del har tatt for seg erfaringer knyttet til oppfølging. Fjerde del har tatt for seg arbeidsmiljøet og forholdet til ledelsen. I den femte delen har jeg tatt for meg deltakernes motivasjon og muligheter for ordinært arbeid. Den sjette delen omhandler deltakernes sitt syn på lønn. Den syvende og siste delen omhandler deltakernes sitt syn på behovet for tiltaket TIA, og hva tiltaket har betydd for dem med bakgrunn i deres erfaring. Delene har blitt drøftet mot aktuell teori i kapittel 2, Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008), og sett i lys av myndighetenes krav om kvalitet i tjenestene EQUASS Assurance (www.equass.no), og aktuell forskning på området.

5. Avslutning og konklusjoner

Formålet i denne undersøkelsen har vært å forsøke å belyse følgende problemstilling:

Hvilke erfaringer har tiltaksdeltakere på TIA gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift?

I denne undersøkelsen har jeg brukt kvalitativ metode, og har intervjuet åtte intervjupersoner. Jeg ser undersøkelsen som relevant fordi deltakere på TIA kan medvirke og dele sine erfaringer fra tiltaket. Slik kan deltakerne bidra til å heve kvaliteten i tiltaket i forhold til målene i Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008) som blant annet er å finne ordinært arbeid, opp i mot hvilke erfaringer de har gjort seg i tiltaket som ansatt i en arbeidsmarkedsbedrift. I henhold til problemstillingen ovenfor har jeg avgrenset og operasjonalisert erfaringene fra deltakerne til å omhandle syv forskningsspørsmål som er som følger: Informasjon til deltaker om tiltaket i forkant av ansettelse og gjennomgang av kontrakten på TIA, tilrettelegging i tiltaket, oppfølging i tiltaket, arbeidsmiljø og forhold til ledelse, deltakers motivasjon og mulighet for ordinært arbeid, deltakers syn på lønn, og til slutt deltakernes syn på behovet for tiltaket TIA. Nedenfor presenteres et sammendrag av funnene i undersøkelsen. Til slutt beskrives undersøkelsens svake sider, samtidig som det pekes på eventuelle nye undersøkelser som kan gjøres i forhold til dette tema.

Intervjupersonene har snakket om deres bakgrunn som ledet til at de kom på tiltaket TIA. Alle åtte intervjupersoner har arbeidet i yrker med fysisk tunge arbeidsoppgaver. Generelt så forteller deltakerne om fysiske plager som muskel/skjelett lidelser som i hovedsak var årsaken til at de kom på tiltaket TIA. Fem av åtte intervjupersoner har arbeidet helt eller delvis i sin ordinære yrkeskarriere som fagarbeidere. I forhold til utdanning så har seks av åtte intervjupersoner utdanninger på videregående nivå. Generelt så har alle fått tilbud om et utdanningsforløp fra NAV med sikte på å skaffe seg ordinært arbeid tilpasset sin nedsatte arbeidsevne. Det er flere årsaker til at deltakerne ikke har benyttet seg av dette som alder, økonomi, familiære forhold og at bevilget utdanning på tre år ikke ville vært tilstrekkelig for å gjennomføre utdanningen.

I denne undersøkelsen hadde jeg en formening om hva jeg kunne forvente å finne med bakgrunn i tidligere undersøkelser jeg hadde lest. Men erfaringen fra en av intervjupersonene hadde jeg ikke forventet. Deltakerens erfaring ledet til forskningsspørsmålet: Informasjon om tiltaket i forkant av ansettelsen og gjennomgang av kontrakten med overordnede føringer og lovverk. En deltaker trudde at han hadde fått fast ordinært arbeid og ikke tiltaket TIA når han begynte i arbeidsmarkedsbedriften. Med bakgrunn i dette forholdet så ønsket jeg å se nærmere

på opplevelsen av informasjon og medvirkning deltakerne hadde fra ansettelsen. Generelt så har intervjupersonene vært innforstått med at det var tiltaket TIA de ble ansatt på. Tre av intervjupersonene beskriver deres erfaring med informasjon og en helhetlig gjennomgang av kontrakten på TIA til ikke å ha blitt gjennomgått, eller bare delvis gjennomgått før deltakerne underskrev kontrakten på TIA. I denne delen av undersøkelsen så vil jeg ikke konkludere, og denne tendensen må leses med forsiktighet da fem av intervjupersonene ikke husker hendelsen. Jeg velger å ta tendensen med for å være tro mot intervjupersonene som har beskrevet hendelsen, og fordi det kan peke på et mulig område for forbedring.

Et sentralt funn er intervjupersonenes erfaring med tilrettelegging og arbeidsmiljø i tiltaket. Generelt er alle åtte intervjupersonene meget godt fornøyd med tilretteleggingen i forhold til følgende områder: At de har stor grad av selvbestemmelse og egenkontroll innenfor rammen av de arbeidsoppgaver som skal gjøres. De er godt fornøyd med tilrettelegging av arbeidsplassen i forhold til ulike fysiske hjelpemidler som avlaster i forbindelse med utførelse av arbeidsoppgavene. Deltakerne forteller generelt at de opplever mindre arbeidspress enn de erfarte i ordinært arbeid. Det beskrives arbeidsfelleskap skapt av deltakerne selv der deltakerne går sammen om fysisk tunge arbeidsoppgaver, og der det er rom for å ta en ekstra pause. Generelt beskriver intervjupersonene arbeidsmiljøet som godt, deltakerne forteller om et arbeidsmiljø med ord som inkludering, humor, toleranse, respekt og aksept for at vi er ulike som mennesker. Arbeidsmarkedsbedriftene har lagt til rette for en godt tilrettelagt arbeidssituasjon, og med en grunnleggende aksept i bunnen for deltakernes nedsatte arbeidsevne. Generelt trekker intervjupersonene frem gode forhold til ledelsen og beskriver det med ord som inkludering på sosiale tilstelninger, ledere som er tydelige, og som skaper struktur og trygghet.

I forhold til oppfølgingen av intervjupersonene i tiltaket så er mitt inntrykk at oppfølging for deltakere på TIA dreier seg like mye om kvaliteten på oppfølgingen som gjøres tilpasset den enkelte, som hyppigheten av møter og ulike planer for deltaker. Tiltaket TIA er for deltakerne på tiltaket i denne undersøkelsen en arbeidsplass, og kravet om vurdering og planer med henblikk på ordinært arbeid eller utdanning slik det står i tiltaksforskriften passer ikke inn med deltakernes mål. Intervjupersonene beskriver det å ha et arbeid hvor det blir tilrettelagt i forhold til deres helsemessige utfordringer som viktig, sånt sett så har de oppnådd sitt individuelle mål. I denne delen av undersøkelsen så kan man konkludere med at intervjupersonene er godt fornøyd med oppfølgingen selv om ikke oppfølgingen er i form av fastsatte møter, planer og medarbeidersamtaler.

Et funn viser at for intervjupersonene er ikke ordinært arbeid målet. Generelt så har ikke intervjupersonene motivasjon for å skulle prøve seg i ordinært arbeid med bakgrunn i sin nedsatt arbeidsevne, og alder. Mitt inntrykk er at TIA deltakerne i denne undersøkelsen ikke motiveres spesielt for muligheten til å kvalifisere seg for ordinært arbeid på undersøkelsens tidspunkt, dette med bakgrunn i deltakernes helse og alder. Flere av deltakerne på TIA kan snart gå av med pensjon, og deltakernes sin opplevelse av sine helseproblemer gjør at de synes at det er en trygghet å være i arbeid i TIA. I et miljø med sosialfaglig kompetent personale og et arbeidsmiljø der det er aksept for deres nedsatte arbeidsevne.

Generelt kan jeg konkludere med at intervjupersonene er rimelig godt fornøyd med lønn. Det eneste som pekes på av en av intervju personene er et kompetansetillegg som noen deltakere har som har arbeidet lenge, og som noen ikke har som også har vært lenge i arbeidsforholdet. Flere av intervjupersonene peker på at et kompetansetillegg eller andre ordninger med klare kriterier kan være noe å strekke seg etter for deltakere som ønsker det, og er motiverende i forhold til at arbeidet som deltaker utfører blir verdsatt av arbeidsgiver. Enn kan da konkludere med at det gir mening og motivasjon i at det fins et gode å strekke seg etter i arbeidsforholdet som lønnsøkning, bonusordninger og ulike sosiale belønninger. Alle deltakere ser seg selv som en ressurs for arbeidsgiver, og seks av deltakerne har andre tiltaksdeltakere sammen med seg som de veileder og tilrettelegger arbeidssituasjon for. Jeg oppsummerer undersøkelsen med forskningsspørsmålet som omhandler betydningen av tiltaket TIA for intervjupersonene og deres syn på behovet for tiltaket TIA. Her kan man konkludere med at intervjupersonene ser på TIA som en trygg arbeidsplass. Intervjupersonene på TIA har et fast arbeidsforhold som gir deltakerne bedre levekår på den måten at de har muligheter til å få lån og etablere seg. En arbeidsplass og et arbeidsmiljø med et verdigrunnlag der det er aksept for intervjupersonenes nedsatte arbeidsevne, og et arbeid de kan ha til de går av med pensjon. Alle intervjupersonene mener at flere med nedsatt arbeidsevne burde fått en slik mulighet, en intervjuperson mener at det skulle vært en rettighet. Denne delen konkluderer med at alle intervjupersonene ser behovet for TIA i fremtiden, og ønsker at flere personer med nedsatt arbeidsevne kunne få et sånt tilbud.

Denne undersøkelsen har sin begrensning i at den bare gjelder for disse åtte intervjupersonene. En kvalitativ undersøkelse med både tjenesteyter og tjenestemottakere sitt syn på reel medvirkning kunne bidratt til mer kunnskap rundt medvirkning enn denne undersøkelsen. Et annet aspekt som pekes på i undersøkelsen er de økonomiske forutsetninger for arbeidsmarkedsbedriftene. Det å belyse de økonomiske rammevilkårene til bedriftene

hadde medført at undersøkelsen ville blitt betydelig større og omfattet intervju av de fire arbeidsmarkedsbedriftene som intervjupersonene kommer fra, og det var ikke formålet med undersøkelsen selv om at jeg kan se at det er kausale sammenhenger for tiltaksdeltakerne på TIA. Jeg nevner det likevel her siden intervjupersonen beskriver at det har betydning for deltakere på TIA, som påvirkes av hva slags økonomiske rammevilkår som gis arbeidsmarkedsbedriftene. Og fordi det kan lede til ny relevant forskning. I undersøkelsen pekes det på andre arbeidsrettede tiltak og personer som blir værende i forskjellige tiltak i årevis, dette er også interessant men blir igjen litt på siden av problemstillingen i undersøkelsen som omhandler tiltaksdeltakere på TIA. Jeg velger å ta det med her fordi det belyser intervjupersonenes sine tanker og meninger om å være en person med nedsatt arbeidsevne på NAV som ikke har mulighet for en tiltaksplass på TIA, og fordi det kan bidra til nye undersøkelser. Jeg må derfor ta forbehold om at det kan være kunnskapsmasse og forhold jeg ikke kjenner til i forhold til det ovennevnte.

Litteraturliste

Alvesson, M & Skøldberg, K (2008). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Denmark: Studentlitteratur.

Arbeidsmarkedsloven. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2004-12-10-76>. Hentet den 24.04.15.

Arbeidsmiljøloven. Tilgjengelig fra: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_19. Hentet 18.04.15.

Askheim, O. P & Starrin, B (2007) *Empowerment I TEORI OG PRAKSIS* (red.) Oslo: Gyldendal Akademisk.

Bredland, E., Linge, O. A. og Vik, K. (2011). *Det handler om VERDIGHET og DELTAKELSE*. 3 utg. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Brukermedvirkning. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/nb/tema/helse-og-omsorg/sykehus/prioriterte-utviklingsomrader/brukermedvirkning/id536803/>. Hentet den 27.04.15.

Dalen, M. (2011). *INTERVJU som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. 2.utgave. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Ekspertgruppe NAV. *Brukernes møte med NAV*. Del rapport 1. Tilgjengelig fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/rapporter/brukernes_mote_med_nav_delrapport_fra_ekspertgruppe.pdf. Hentet 21.04.15

Ekspertgruppe NAV. *ET NAV MED MULIGHETER*. Del rapport 2. Tilgjengelig fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2015/sluttrapport-ekspertgruppen-nav_9.4.15.pdf. Hentet 21.04.15.

EQUASS -2012-Prinsipper-kriterier og indikatorer. Tilgjengelig fra:
<http://www.equass.no/sertifisering/dokumenter-til-søknadsarbeidet.aspx>. Hentet 29.04.15

EQUASS Norge AS. Tilgjengelig fra <http://www.equass.no/forsiden/hva-er-equass.aspx>
Hentet 24.mars 2015.

Everett, E.L. & Furseth, I. (2012) *MASTEROPPGAVEN Hvordan begynne – og fullføre*. 2 utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Fleksjob. Danmark tilgjengelig fra,
<http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Fleksjob.aspx>
Hentet 16.04.15

Fog, J.(1994) *MED SAMTALEN SOM UTGANGSPUNKT. Det kvalitative forskningsinterview*. 2.utgave. København: Akademiske Forlag A/S.

Forskningsrådet. *Sykefravær, arbeid og helse*. Tilgjengelig fra:
<http://www.forskningsradet.no/prognett-sykefravaer/Forside/1226993895553>. Hentet 20.04.15.

Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008). tilgjengelig fra:
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-12-11-1320>. Hentet 18.04.15

Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator (2011).
Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-16-1256>. Hentet den 24.04.15.

Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York. Basic Books. Inc., Publishers.
Kapittel 1, s. 3-30.

Hansen, JI. & Sandvin, JT. (2003) *Conceptualizing Rehabilitation in Late Modern Society*.
Scandinavian Journal of Disability Research – volume 5, 1:24-41.

IA – Avtalen (2014-2018). Tilgjengelig fra:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/ia_20142018/signert_ia_avtale.pdf. Hentet 15.04.15.

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013). *HVORDAN ORGANISSASJONER FUNGERER*. 4 utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Kvale, S. & Brinkman, S. (2009) *Det kvalitative forskningsintervju*. 2 utg. (s. 98-111) Oslo: Gyldendal.

Lov om Pasient - og brukerrettigheter (1999). Tilgjengelig fra:

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-63#KAPITTEL_3. Hentet 06.05.15.

Møller, G. og Sannes, J. (2009): *Evaluering av arbeidsmarkedstiltak i skjermede virksomheter*. TF -rapport nr. 253. Bø: Telemarksforskning. Tilgjengelig fra: <https://www.telemarksforskning.no/publikasjoner/filer/1633.pdf>. Hentet 16.05.15.

NESH, (2011). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*, 5 opplag. Oslo: NESH publikasjon.

Nordlandsforskning rapport (2014). ”Kvalitet er jo det vi gjør i hverdagen”. Tilgjengelig fra: <http://www.nordlandsforskning.no/publikasjoner/kvalitet-er-jo-det-vi-gjor-i-hverdagen-article1154-152.html>. Hentet 24.03.15.

NOU (2012:6). *Arbeidsrettede tiltak*. Arbeidsdepartementet. Tilgjengelig fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/f2ce6d22c3914e7b89d15db41285cf85/no/pdfs/nou201220120006000dddpdfs.pdf>. Hentet 16.05.15.

Ny uføretrygdet tilgjengelig fra NAV <http://www.nyuforetryg.no>. Hentet 15.04.15.

Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse – kvalitative metoder i samfunnsfag*. 4. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

Skarpaas, I. og Norvoll, R. (2011): *Kvalitet i skjermet sektor. Om kvalitetsvurdering og kvalitetsstyring i tiltak for personer med nedsatt arbeidsevne*. AFI -notat 3/2011. Oslo:

Arbeidsforskningsinstituttet. Tilgjengelig fra:

http://www.hioa.no/var/ezflow_site/storage/afi/files/n2011-3.pdf. Hentet 15.05.15.

Statistikk over deltakere på tilrettelagt arbeid for mars 2015. Tilgjengelig fra:

<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Arbeidssokere+og+stillinger+-+statistikk/Tiltaksdeltakere>. Hentet 06.05.15

St. meld. nr. 12 (2012-2013). *Perspektivmeldingen*. Tilgjengelig fra:

<https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/meld-st-12-20122013/id714050/?docId=STM201220130012000DDDEPIS&ch=1&q>. Hentet 13.05.15.

St. meld. nr. 21 (1998-99) *Ansvar og meistring. Mot en heilskapelig rehabiliteringspolitikk*.

Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/stmeld-nr-21-1998-99-/id431037/>. Hentet 13.05.15.

St. meld. nr. 47 (2008-2009). *Samhandlingsreformen*. Tilgjengelig fra:

<https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/stmeld-nr-47-2008-2009-/id567201/> Hentet 27.04.15.

St. meld. nr. 46 (2012-2013). *Flere i arbeid*. Tilgjengelig fra:

<https://www.regjeringen.no/nb/aktuelt/meld-st-nr-46--flere-i-arbeid/id733365/>. Hentet 27.04.15.

Søkelys på Arbeidslivet (2014-05-14). *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Tilgjengelig fra:

<http://www.samfunnsforskning.no/Aktuelt/Nyhetsarkiv/Nytt-nummer-av-Soekelys-paa-arbeidslivet17>. Hentet 14.05.14

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse - EN INNFORING I KVALITATIV METODE*.

4. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo:

Universitetsforlaget AS.

Vedlegg 1. Intervjuguide

Intervjuguide

Tittel: Personer på tidsbestemte arbeidskontrakter gjennom NAV (TIA) – en undersøkelse om deres erfaring med tiltaket.

Problemformulering: Tiltaksdeltakere på tidsbestemte arbeidskontrakter (TIA) og hvilke erfaringer de har gjort seg med tiltaket.

Innledning:

Hensikten med undersøkelsen er en Masteroppgave i rehabilitering. En undersøkelse som medfører intervju av hvordan personer som er i tiltaket opplever og erfarer tiltaket (TIA) jf. målsettingen i forskrift om arbeidsrettede tiltak.

Aktuelt fordi:

I samhandlingsreformen har regjeringen et stort fokus på å hindre utestenging fra arbeidslivet. På bakgrunn av den store økningen av personer som havner på ulike trygdeordninger og til slutt på uføretrygd. Denne økningen belaster velferdsordningene våres, og regjeringen har derfor som mål og forsøke å hindre denne trenden i og fortsette. Her kommer ulike arbeidstiltak og inkluderende arbeidsliv inn. Det er derfor aktuelt å se på hvordan disse ordningene virker i forhold til målsettingene i forskrift om arbeidsrettede tiltak. I denne undersøkelsen har valget falt på tiltaket (TIA), fordi det er interessant at det er et tidsbestemt tiltak hvor personer kan være i tiltaket over år. Personer på tiltaket har da en ansettelse i den bedriften de arbeider hos i tillegg til at de er på et tiltak.

Gjennomføring av intervju:

Anonymitet og etiske hensyn:

- Med informantens tillatelse bruk av digital båndopptaker.
- Opptakene vil bli slettet etter bruk, og det vil brukes fiktive navn.
- Dersom det er behov, notere under intervju(Praktisk: bør lage rom på siden av intervjuguide for å få notatene i forhold til spørsmål, slik at det ikke skapes rot i notatene).
- Informantens lojalitet i forhold til arbeidsgiver.
- Transkribering av opptak av intervju.

I. Bakgrunnsinformasjon informant

1. Kan du fortelle litt om hvem du er med tanke på utdanning og yrke?

2. Kan du fortelle hvilke utfordringer og barrierer du opplevde og som var utløsende til at du ble tatt inn på de første arbeidsmarkedstiltakene?

- Kjønn
- Alder
- Utdanningsbakgrunn
- Yrkeserfaring
- Hvor mange år på ulike tiltak, og hvilke ulike typer arbeid/tiltak ble du prøvd ut i?
- Hvor mange år på tiltaket (TIA)?

3. Fortell hvilke tiltak du var på før (TIA)? Og hvordan du ble rekruttert til disse ulike arbeidstiltak som ledet til tiltaket (TIA) som du nu er på?

4. Fortell hvorfor du ble rekruttert til arbeidstiltak som ledet til tiltaket (TIA) som du nu er på?

5. Hvilke barrierer eller hindringer mener du var til hindring for at du skulle finne et ordinært arbeid som er overordnet mål ved alle arbeidstiltak?

6. Hvis medisinske årsaker, i så fall er din restarbeidsevne blitt kartlagt eller vurdert?

II. Informasjon om informantens arbeid i tiltaket (TIA)

7. Fortell hvilket arbeid du utfører?

8. Hvilke kunnskaper / ferdigheter mener du er viktig for å utføre ditt arbeid?

9. Synes du at du får brukt alle dine kunnskaper og ferdigheter i ditt arbeid?

III. Tilrettelegging for informant i tiltak

10. Fortell hvordan det tilrettelegges i det daglige for deg, slik at du kan utføre ditt arbeid?

11. Har du stillingsinstruks som forteller hva jobben går ut på, og hva slags krav det stilles for stillingen?

IV. Oppfølging

12. Hvor ofte har du møter med tiltaksarrangør og NAV om sin ressursutvikling i forhold til en eventuell ordinær jobb?

13. Er det laget en opplæringsplan for arbeidet og tilbakemelding fra bedriften?

14. Er det laget en oppfølgingsplan for deg?

15. Blir det jevnlig foretatt en vurdering av din restarbeidsevne?

V. Psykososialt arbeidsmiljø

16. Fortell hvordan du trives med arbeidet?
17. Hvordan vil du beskrive ditt forhold til ledelsen?
18. Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet?

VI. Målet med tiltaket

Overordnet mål med ordningen TIA er ordinært arbeid. Med bakgrunn i dette mål hvordan tilrettelegges det for motivering og mestring slik at informanten eventuelt på sikt kan skaffe seg ordinært arbeid.

19. Har du fått tilbud om utdanning, andre tiltak, utprøving i ordinær jobb med hjelp fra tiltaksarrangør? Og i tilfelle hvor ofte?
20. Har du selv søkt på eller blitt tilbudt ordinært arbeid hos enten tiltaksarrangør som personen er ansatt hos eller eventuelt hos annen ordinær arbeidsgiver?
21. Hvilke barrierer mener du er til hinder for at han eller hun skulle prøve en ordinær jobb?
22. Ønsker du en ordinær jobb?
23. Hvis du hadde fått bestemt hvordan skulle et arbeidstiltak vært utformet eller tilrettelagt for at du skulle finne et ordinært arbeid?
24. Nu er jeg kommet til slutten på mine spørsmål. Sånn til slutt er det noe du ønsker å tillegge til mine spørsmål?
25. Kan jeg få lov til å ringe hvis noe er uklart for meg eller jeg ønsker noe utdypet av deg?

Vedlegg 2. Informasjonsskriv og samtykke erklæring

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Personer på tidsbestemte arbeidskontrakter (TIA) og deres erfaring med tiltaket.

Jeg heter Nann-Eli Rushfeldt og er utdannet sosialarbeider (sosionom). Jeg er student ved Universiteter i Nordland. Og holder på med en masteravhandling i rehabilitering.

Tema for avhandlingen er tiltaksdeltakere på tidsbestemte arbeidskontrakter (TIA) på arbeidsrettede tiltak gjennom NAV. I følge målsetting i (§ 11.1) i forskrift om arbeidsrettede tiltak skal den enkelte tiltaksdeltaker bygge ressurser gjennom kvalifisering og ved tilrettelagte arbeidsoppgaver tilpasset deltakers arbeidsevne. Med bakgrunn i det ovennevnte er jeg opptatt av hvordan personer på tiltaket (TIA) erfarer at oppfølging og tilrettelegging er. Målet med undersøkelsen er å få kunnskap om hvordan du som er på tiltaket tidsbestemt arbeidskontrakt (TIA) og arbeider hos en arbeidsmarkedsbedrift eller andre arbeidsgivere, opplever og erfarer det å være ansatt og på tiltak. Jeg vil derfor be deg som er ansatt i tiltaket (TIA) om å dele dine erfaringer i et intervju med meg. I tillegg vil jeg spørre om tillatelse til å ringe deg i ettertid hvis noe i opplysningene du har gitt meg er uklare for meg.

Om intervjuet

Intervjuet vil ha form av en samtale og vil ha varighet på ca. en time. Det er kun jeg og min veileder som vil ha tilgang til innholdet i intervjuet. Navn og opplysninger som kan identifisere deg og ditt arbeidssted vil bli anonymisert. Prosjektet skal etter planen avsluttes høsten 2014 eller vår 2015. Dersom du tillater det, ønsker jeg av praktiske grunner å ta lydopptak av intervjuet. Opptak og notater vil bli slettet før masteravhandlingen blir levert. Det er frivillig å delta i intervjuet. Du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen, og da vil ditt intervju ikke bli brukt i undersøkelsen. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Dersom du ønsker å delta, ta kontakt med: Nann-Eli Rushfeldt, student ved Universitetet i Nordland på tlf: 97581628. Har du spørsmål til undersøkelsen kan du kontakte meg eller veileder: Bente Vibecke Lunde, Universitetslektor ved Fakultetet for Samfunnsvitenskap (FSV) Universitetet i Nordland på tlf: 75 51 74 58 eller 90 15 82 49.

Med vennlig hilsen

Nann-Eli Rushfeldt

Samtykke til deltakelse i studien: Personer på tidsubestemte arbeidskontrakter (TIA) og deres erfaring med tiltaket.

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

.....

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Jeg kan kontaktes:

Telefonnummer og e-post.....

Informasjonsskriv til arbeidsgivere om studiet

Personer på tidsbestemte arbeidskontrakter (TIA) og deres erfaring med tiltaket

Jeg er student ved Universiteter i Nordland, og heter Nann-Eli Rushfeldt. Jeg er utdannet sosial arbeider (sosionom), og holder på med min masteravhandling i rehabilitering, som er planlagt ferdig høsten 2014. I den forbindelse ønsker jeg å gjøre en studie med intervju av personer på tidsbestemte arbeidskontrakter (TIA) og deres erfaring med tiltaket. Tema for avhandlingen er tiltaksdeltakere på arbeidsrettede tiltak gjennom NAV. Bakgrunn og målet for studien er hvordan tiltaksdeltaker erfarer at oppfølging og tilrettelegging er jf. målsettingen (§ 11.1) i forskrift om arbeidsrettede tiltak.

Om intervjuet

Intervjuet vil ha form av en samtale og vil ha varighet på ca. en time. Det er kun jeg og min veileder som vil ha tilgang til innholdet i intervjuet. Navn og opplysninger som kan identifisere personen og dens arbeidssted vil bli anonymisert. Prosjektet skal etter planen avsluttes høsten 2014 eller vår 2015. Dersom informanten tillater det, ønsker jeg av praktiske grunner å ta lydopptak av intervjuet. Opptak og notater vil bli slettet før masteravhandlingen blir levert. Det er frivillig å delta i intervjuet. Informanten kan når som helst trekke seg fra undersøkelsen, da vil intervjuet ikke bli brukt i undersøkelsen. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S. Og det tas forbehold om tillatelse fra NSD til å gjennomføre undersøkelsen.

Jeg håper derfor at Deres bedrift kan være behjelpelig med å skaffe fem informanter til min studie. Ved å videreformidle vedlagte informasjonsskriv og samtykkeerklæring til aktuelle informanter. Her er det ønskelig at informantene har vært minst to år eller mer på tiltaket og at det fordeles mest mulig jevnt mellom kjønnene.

Dersom du har spørsmål til undersøkelsen, ta kontakt med: Nann-Eli Rushfeldt, student ved Universitetet i Nordland på tlf: 97581628.

Eller veileder:

Bente Vibecke Lunde, Universitetslektor ved Fakultetet for Samfunnsvitenskap (FSV)
Universitetet i Nordland på tlf: 75 51 74 58 eller 90 15 82 49.

Med vennlig hilsen

Nann-Eli Rushfeldt

Vedlegg: Informasjonsskriv til informanter
 Samtykkeerklæring

Vedlegg 3. Tillatelse til gjennomføring av prosjektet fra NSD

Bente Vibecke Lunde

Fakultet for samfunnsvitenskap Universitetet i Nordland

Mørkvedtråkket 30

8049 BODØ

Vår dato: 10.06.2014 Vår ref: 38916 / 3 / JSL Deres dato: Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 29.05.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

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

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering.

Endringsmeldinger gis via et eget skjema,

<http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database,

<http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kontaktperson: Juni Skjold Lexau tlf: 55 58 36 01

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Nann-Eli Rushfeldt nann-eli.rushfeldt@vkbb.no

38916 Personer på tidsbestemte arbeidskontrakter (TIA) og deres erfaring med tiltaket

Behandlingsansvarlig Universitetet i Nordland, ved institusjonens øverste leder

Daglig ansvarlig Bente Vibecke Lunde

Student Nann-Eli Rushfeldt

Katrine Utaaker Segadal

Juni Skjold Lexau

Personvernombudet for forskning

Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 38916

Målet med undersøkelsen er å få frem kunnskap om hvordan den som er på tiltaket tidsbestemt arbeidskontrakt (TIA) og arbeider hos en arbeidsmarkedsbedrift eller andre arbeidsgivere, opplever og erfarer det å være ansatt og på tiltak. I tillegg kartlegge hvilke utfordringer og barrierer de som er på tiltaket mener står i veien for at de skal kunne skaffe seg ordinært arbeid, med tanke på at de er i et arbeidsforhold. Jf. informasjon gitt i meldeskjemaet skal deltakerne være samtykkekompetente. Vi legger til grunn at studenten får hjelp av tiltaksarrangør til å rekruttere deltakere som er samtykkekompetente.

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

Avsnitt nr 2, som omhandler tema for undersøkelsen, kunne imidlertid vært kortet noe ned for å bedre lesbarheten.

Vi viser til anbefalte framgangsmåte for rekruttering av deltakere, som beskrevet i e-post sendt 05.06.2014.

Studenten har allerede rekruttert deltakere fra ene bedriften, men kan fortsatt benytte denne framgangsmåten ved de to andre bedriftene. Studenten bør før intervjuet opplyse om at deltakelse er frivillig og understreke at de når som helst kan trekke seg.

Det behandles sensitive personopplysninger om helseforhold.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Universitetet i Nordland sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal sendes elektronisk eller lagres på privat pc /mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 15.05.2015. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres.

Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres

ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)

- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som

f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)

- slette lydopptak

Kopi: Nann-Eli Rushfeldt nann-eli.rushfeldt@vkbb.no

38916 Personer på tidsbestemte arbeidskontrakter (TIA) og deres erfaring med tiltaket

Behandlingsansvarlig Universitetet i Nordland, ved institusjonens øverste leder

Daglig ansvarlig Bente Vibecke Lunde

Student Nann-Eli Rushfeldt

Katrine Utaaker Segadal

Juni Skjold Lexau