



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for barnevern og sosialt arbeid

Hvilke erfaringer har ledere til arbeidsinkludering?

Arbeidsinkludering med søkelys på informantenes budskap

Moe, Ragnhild

Masteroppgave i sosialt arbeid SSO-3900-1 23H

Sammendrag

Det er fokus på arbeidsinkludering i dagens politikk. Det finnes utallige arbeidsrettede tiltak og føringer for å få flere mennesker inn i arbeidslivet. Det er ønskelig å finne ut hvordan ledere stiller seg til arbeidsinkluderingen?

I denne oppgaven har det blitt gjort en undersøkelse blant et utvalg av kommunale ledere i helse og sosialsektoren for å få frem hvilke erfaringer de har med arbeidsinkludering på sin arbeidsplass.

Det er tatt utgangspunkt i teori som omhandler ulike forhold på arbeidsplassen og funnene som ble gjort i denne oppgaven, er basert på undersøkelse om hvilke erfaringer ledere har gjort seg. Oppgaven er basert på ulike teori og forskning som er gjort på feltet fra tidligere.

Undersøkelsen viser at informantene har ulike erfaringer med arbeidsinkludering. De har også ulike tanker om hva som fungerer på deres arbeidsplass. Det kan likevel se ut til at man har en vei å gå før det er mulig å finne ut hvordan man skal få til økt arbeidsinkludering i samfunnet.

Nøkkelord

Arbeidsinkludering, ledelse, offentlig sektor

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Tema og problemstilling	1
2	Teori	7
2.1	Hva er arbeid?	7
2.2	Arbeidsinkludering.....	8
2.3	Hvilken makt har ledere?	11
2.4	Arbeidsgivers rolle i arbeidsinkludering	13
2.5	Integrering	18
3	Metode.....	22
3.1	Valg av informanter og rekruttering.....	22
3.2	Forberedelse og gjennomføring av intervju	23
3.3	Transkribering	24
3.4	Tematisk analyse	24
3.5	Reliabilitet og validitet	25
3.6	Etiske hensyn og konfidensialitet.....	26
4	Presentasjon av funn.....	28
4.1	Ressurser	28
4.2	Rekruttering.....	29
4.3	Tilrettelegging	30
4.4	Språkferdigheter	31
4.5	Kultur	33
4.6	Mangfold på arbeidsplassen	33
4.7	Lederes erfaring med arbeidsinkludering.....	34

5	Diskusjon.....	36
5.1	Ressurser	36
5.2	Rekruttering.....	40
5.3	Tilrettelegging	42
5.4	Språkferdigheter	43
5.5	Kultur	47
5.6	Mangfold	49
5.7	Lederes erfaring med arbeidsinkludering.....	51
5.8	Oppsummering	56
6	Avslutning	58
	Referanseliste	60
	Vedlegg	67

1 Innledning

Arbeidskraftundersøkelsen viser at det i desember 2023 var 3,7 prosent arbeidsledige av arbeidsstyrken i Norge, noe som tilsvarer 111 000 arbeidsledige (Statistisk sentralbyrå, 2024). Det siste halvannet året har antall arbeidssøkere registret hos NAV gradvis økt og økningen har fortsatt i starten av 2024 (Myklathun et al, 2024, s. 4). De viktigste grunnene til økningen er at det er lav aktivitet i bygg- og anleggsnæringen og at stadig flere ukrainere ønsker å komme ut i jobb, og at de har registrert seg hos NAV for bistand til dette (Myklathun et al, 2024, s. 13). Det er få land som har like høy andel sysselsatte i arbeidsfør alder som i Norge (Horgen, 2023). I EU/EØS er det kun Nederland og Island som slår Norge, når man ser på antall sysselsatte (Horgen, 2023). Ifølge Kleppe og Glemmestad (2019, s. 15) er det å være i arbeid for de fleste viktig og det kan bidra til å forebygge sosiale problemer ved at det gir muligheten til selvforsørgelse og tilhørighet. Arbeid gir individer muligheten til blant annet sosial inkludering og et selvstendig økonomisk livsgrunnlag (Meld. St. 46 (2012-2013), s. 5). Arbeid kan også være en av de viktigste stedene som bidrar til at personer blir inkludert i samfunnet (Hagaseth, 2019, s. 31).

1.1 Tema og problemstilling

I Norge kobler man sosialt arbeid til velferdsstaten og dens funksjon i samfunnet. De fleste sosialarbeidere har kommune eller stat som arbeidsgiver, eller så jobber de i en virksomhet som blir finansiert av velferdsstaten. Samfunnsendringer og endringer i velferdsstaten sine ordninger og tjenester har stor påvirkning på sosialt arbeid. Sosialt arbeid har også innflytelse på utformingen av velferdsstaten sine ordninger og tjenester (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015). Arbeidsinkludering er et av mange viktige grep i sosialt arbeid for å forebygge eksklusjon av utsatte grupper. Arbeidsinkluderingen er viktig for den sosiale inkluderingen av et individ. (Kleppe & Glemmestad, 2019). Man kan si at sosialarbeidere er del av virkemiddelapparatet, da det for mange sosialarbeidere er en viktig del av jobben at man skal bidra til at flere mennesker kan forsørge seg selv ved å få hjelp fra hjelpemiddelapparatet (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015). Da kan det handle om at man skal sørge for at mennesker får den behandlingen de trenger for å kunne komme tilbake i jobb, eller om det er noen hjelpemidler som kan gjøre at de klarer å stå i jobb (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015). Sosial inkludering vil si at man deltar i viktige arenaer på både individ- og samfunnsnivå. Når man er i jobb er individet inkludert i en arena som for mange er viktig, både for individet selv og for samfunnet. I tråd med utviklingen i samfunnet og endringer i politikken så har det stadig blitt

viktigere med kompetanse om arbeidsinkludering innenfor sosialt arbeid (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 15-19). Allmenne antakelser om at arbeidsledigheten kan føre med seg negative konsekvenser får stadig mer empirisk støtte. For at man skal kunne forstå hva arbeidsledighet kan gjøre med et menneske, må man også finne ut hva arbeidsdeltakelse kan bety for mennesker. Mye kan tyde på at arbeidsdeltakelse kan ivareta behov som ikke blir oppfylt dersom man ikke er i jobb (Hernes, 2010). En av de individuelle begrunnelsene for at arbeid er et så viktig mål i velferdspolitikken er at man gjerne kan knytte det til at det på mange måter er meningsfylt for folk å jobbe (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015).

På bakgrunn av det ovenstående har det i denne studien blitt gjort et valg om å undersøke følgende problemstilling: «**Hvilke erfaringer har ledere med arbeidsinkludering?**».

For å besvare problemstillingen, har det blitt utformet to forskningsspørsmål:

1. Hvilke forhold fremmer motivasjonen til arbeidsinkludering hos ledere?
2. Hvilke holdninger har ledere til arbeidsinkludering?

I denne oppgaven vil disse forskningsspørsmålene bli besvart ved å få samle informasjon fra ledere innen kommunal sektor, og deretter analysere disse dataene. Området er derfor avgrenset, og ledere innen helse- og oppvekstsektor har blitt intervjuet. Oppgaven er avgrenset til å analysere lederne sine synspunkter. Denne oppgaven setter søkelys på leders rolle i arbeidsinkludering, og lederne som er intervjuet jobber innenfor kommunal helse- og oppvekstsektor. Deres subjektive opplevelse fremkommer i materialet som er brukt i denne oppgaven.

I den norske sosialpolitikken er et av hovedmålene at flest mulig skal være i lønnet arbeid lengst mulig. På grunn av at arbeidslivet ikke legger til rette for at alle kan være i arbeid, er det mange som står uten betalt arbeid (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015). I Norge er det en tradisjon at forventningene til den enkelte samfunnsborger er at man skal kunne klare å forsørge seg selv og familien, gjennom å ha arbeidsinntekt. Når man arbeider er dette en handling som viser at man er et nyttig samfunnsmenneske (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015). Selv om dette er, og har vært en oppfatning blant folk, så finnes det ordninger i vår norske velferdsstat som gjør det mulig at om man av en eller annen grunn ikke har lønnsinntekt som gjør at man kan forsørge seg selv, så har man andre muligheter og rettigheter. Da er det for eksempel snakk om sykepenger ved sykdom, foreldrepermisjon eller engangsstønad ved fødsel eller adopsjon, dagpenger ved arbeidsledig, eller økonomisk sosialhjelp dersom det

ikke er andre muligheter for inntekt. Etter man har innført NAV og et mer arbeidsrettet virkemiddelapparat i velferdsforvaltningen har presset på den enkelte samfunnsborger til å skulle klare seg selv gjennom lønnsarbeid økt (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015). I kampen mot fattigdom er det en hovedstrategi at flere skal bli selvforsørget gjennom arbeidsinntekt. Når man har kontroll over sin egen inntekt og selv har mulighet til å prioritere hvordan man skal disponere den, så vil dette kunne bidra til trygghet og trivsel. Når man er i jobb betyr det for mange at man er en del av et fellesskap, at man har en plass å gå til, at noen venter på en og at man føler seg ønsket og inkludert i samfunnet. Når man har en jobb kan dette bidra til struktur i livet. Når man er i jobb kan dette bidra til struktur i hverdagen, uken og året. En jobb kan også gi fritiden en egen verdi. Dette er viktige verdier i det norske samfunnet. Det er derimot ikke alle jobber som gir det enkelte individet et positivt syn på det å ha en lønnet jobb. For noen kan det være utfordrende å finne noe meningsfylt med jobber som er dårlige betalt, ensformige, som har dårlige arbeidsforhold eller som gir lav status og anerkjennelse i samfunnet. Det er mange som står utenfor arbeidslivet grunnet liten kompetanse eller at man har problemer i livet og for disse menneskene kan slike jobber som kan oppleves av individet å gi lite motivasjon, være mer sannsynlige å få (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015).

Det er mange som ønsker seg jobb, men som ikke kommer seg i jobb. De ønsker en jobb fordi arbeidsdeltakelse gir både en aktiv tilværelse og økt livskvalitet. Mange av disse menneskene har kanskje kun sosialhjelp eller uførepensjon som alternativ. Både flere hjelpere og arbeidsgivere ordlegger seg i dag som at motivasjon er noe som enkeltmennesket har, og at det er viljen det står på. Mange sier at det er den enkelte som må være motivert dersom man skal lykkes og for at det skal være plass til de i arbeidslivet (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Motivasjonsmangel kan derimot være en forsvarsmekanisme de har fått etter å ha følt seg mislykket gjentatte ganger. For mange mennesker som av ulike årsaker står utenfor arbeid og som nå har mistet motivasjonen, så kan det bety mye å få reelle arbeidsoppgaver som også kan ha betydning for andre enn de selv. Det er mange som har lært seg arbeidslivets krav og spilleregler gjennom kontakten med arbeidslivet. Mange trenger også en form for tilrettelegging i arbeid, det kan være snakk om briller, stoler, bord eller tilrettelagt arbeidstid. Det kan også være at man trenger å skånes for enkelte arbeidsoppgaver (Frøyland & Spjelkavik, 2014).

NAV er navnet på arbeids- og velferdsforvaltningen i Norge. Samfunnsoppdraget til NAV er å bidra til sosial og økonomisk trygghet samt å fremme overgang til arbeid og aktivitet. NAV har som mål å skape et inkluderende samfunns- og arbeidsliv, og et velfungerende

arbeidsmarked (NAV, 2023). Samfunnsansvaret til NAV for arbeidsinkludering omfatter de som har behov for arbeidsrettet bistand som er knyttet til arbeidsledighet, helsemessige- og sosiale problemer. Brukere i NAV er personer med ulike ressurser og behov for bistand for å komme inn i arbeidslivet eller tilbake til arbeidslivet. Brukerne kan få bistand fra andre velferdstjenester som helse- og omsorgstjenester, psykisk helsevern, rusomsorg og barneverntjenesten (Kane, 2021). NAV kan også avdekke om sine brukere trenger bistand fra andre velferdstjenester for å komme inn i arbeidslivet eller for å få hjelp for å kunne fortsette å være i arbeid. I disse tilfellene kan det tenkes at et samarbeid mellom tjenestene kan gi brukeren et mer helhetlig og målrettet tjenestetilbud (Kane, 2021). Hos NAV er det et uttalt mål at flest mulig skal være i arbeid. Derfor har det blitt utviklet tiltak som for eksempel: Inkluderende arbeidsliv, individuell plan og andre arbeidsmarkedstiltak for å kunne realisere en slik målsetting. Dette har skapt en spenning innen velferdsstaten fordi man ønsker å gi den enkelte frihet, men ettersom det er lagt noen premisser for denne friheten er ikke friheten åpen. Det er lagt til grunn at det gode liv handler om å være i arbeid (Eide & Oltedal, 2015). NAV yter hvert år tjenester til flere hundre tusen brukere. Tjenestene kan omfatte alt fra utbetaling av ulike stønader og trygdeytelser, til aktiv bistand for å få folk i jobb. Denne bistanden kan være ulike former for kvalifiseringstiltak, hospitantordninger i bedrift eller tilrettelegging for mennesker med nedsatt funksjonsevne (Berg, 2015).

På tidlig 1990-årene ble arbeidslinja en av de viktigste ledestjernene for sosialpolitikken på arbeids- og velferdsområdet. (Hernes, 2010). Arbeidslinja har vært viktig for den norske sosialpolitikken i hele etterkrigstiden og er et område i norsk politikk hvor det er tverrpolitisk enighet (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015). I sosialpolitikken, så innebærer arbeidslinja at det er viktig at velferdsytelser blir utformet på en måte slik at personer blir stimulert til å arbeide, istedenfor å leve på sosialhjelp eller trygd. Dette kan spores tilbake til 1700-tallet om man ser på de første norske «fattiglovene», hvor de forsøkte å finne ut av om det var et skille mellom verdig og uverdige trengende. Det første offentlige kommunale arbeidskontoret i Norden åpnet i Bergen i 1897 og en lov om arbeidsformidling kom i 1906 (Hernes, 2010). I de første tiårene var hovedoppgaven til kontorene å sikre at behovet for arbeid og arbeidskraft kunne dekkes opp så snart som mulig. Allerede fra start lå den en sosialpolitisk tanke bak som gikk ut på at kommunene ville spare fattigutgifter og motvirke nød og kriminalitet ved å få flere mennesker raskt i jobb. I starten av 1990-årene havnet en større del av befolkningen som var i yrkesaktiv alder utenfor arbeidslivet, denne endringen skulle stoppes og reverseres (Hernes, 2010, s. 36-43). Arbeidslinja har vært en sentral del av norsk sosialpolitikk siden 1990-tallet. Arbeidslinja

legger opp til at det skal være lønnsomt å arbeide, og stønadene til de som havner utenfor skal på en side forebygge fattigdom, men på den andre siden skal ikke flere enn nødvendig benytte seg av stønadene. Ytelsene skal stimulere folk til å heller ønske å arbeide enn å få sin inntekt gjennom trygd eller sosialhjelp. Arbeidslinja handler både om å få rett kompetanse til rett tid slik at man sikrer sysselsetting, men den skal også bidra til sosial integrering (Hagaseth, 2019, s. 30-31). Mye positivt er forbundet med arbeidslinja, men det er viktig å ha et kritisk blikk på den også. Dersom et enkeltmenneske sin posisjon, innsats eller mulighet på arbeidsmarkedet er avgjørende for at man skal bli verdsatt av samfunnet eller anerkjent, kan det føre til at mennesker som verken har kort- eller langsiktige forutsetninger for arbeidsdeltakelse kan føle seg lite verdsatt eller som en byrde for samfunnet (Brodkorb & Rugkåsa, 2015).

IA er en forkortelse som står for inkluderende arbeidsliv. IA-avtalen er en visjon om at norsk arbeidsliv burde være åpent og ha plass til de som kan og ønsker å arbeide. Målet til IA-avtalen er å bidra til økt sysselsetting. Et mål for arbeidsmarkedspolitikken og velferdspolitikken er å inkludere flere av de som står utenfor arbeidslivet inn i arbeidslivet (Hagaseth, 2019, s. 34). Regjeringen (14.11.2022) skriver at IA-avtalen ble for første gang inngått i 2001 mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Denne avtalen har to nasjonale mål hvor det ene er å redusere sykefraværsprosenten og det andre er å redusere frafallet i arbeidslivet. Det viktigste verktøyet i inkluderingsarbeidet er et godt samarbeid mellom partene på samfunnsnivå og på arbeidsplassen. IA-avtalen skal støtte den jobben som ledere, tillitsvalgte, verneombud og de ansatte gjør i virksomheten. Det er viktig å drive med forebyggende arbeid på arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men man skal også drive med kartlegging, drøfting og sørge for å gjøre en innsats for kompetanseheving på et tidlig tidspunkt. Hvilken innsats virksomhetene gjør på disse områdene kan være med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, og det kan også bidra til inkludering. IA-avtalen skal være rettet mot bransjer og sektorer hvor det finnes potensial for å kunne redusere sykefravær og frafall i arbeidslivet (Regjeringen, 14.11.2022).

Når man skal ansette noen bygger dette på informasjon og kunnskap om hvilke konsekvenser det kan ha å ansette den enkelte. Ettersom en slik informasjon aldri er helt fullkommen og siden man tolker informasjonen man får ut ifra normative oppfatninger og kulturelle verdier, så vil valget falle på den man antar å skulle innfri beslutningstakerens intensjoner og målsetninger i størst grad (Falkum, Schafft & Spjelkavik, 2014). Valget faller altså gjerne på den man tenker vil ha flere positive konsekvenser og færrest negative konsekvenser inn i arbeidet. Man kan tenke seg at en slik risikovurdering ofte oppstår som en balanse mellom

kunnskap, informasjon og reelle forhold på den ene siden og normer, holdninger og forventninger på den andre siden. Dersom man tilegner seg ny kunnskap, mer informasjon eller endrer de faktiske forholdene kan dette forandre eller redusere denne balanseringen (Falkum, Schafft & Spjelkavik, 2014).

2 Teori

I dette kapittelet vil det bli redegjort for teori som har blitt sett på som relevant relatert til funnene som er gjort i denne oppgaven. Først og fremst vil det bli skrevet om begrepet arbeid, og det vil da blitt tatt utgangspunkt i hva Wadel (1984) har skrevet om arbeidsbegrepet. Det vil også bli tatt utgangspunkt i at Heggebø (2020) argumenterer for at Wadel (1977) sin tolkning av arbeidsbegrepet fortsatt er aktuelt den dag i dag, noe forfatteren av denne oppgaven også stiller seg bak. I 2.2 vil det bli skrevet nærmere om hva arbeidsinkludering er. Det vil videre bli skrevet om tilrettelegging og et par utvalgte arbeidsrettede tiltak, da dette er relevant for den resterende delen av oppgaven. I del 2.3 vil det bli skrevet om makt og ledelse. Deretter vil det bli skrevet om arbeidsgiver sin rolle i arbeidsinkluderingen, hvor flere faktorer som kan fremme arbeidsinkludering vil bli sett på. Teori angående arbeidsgivere har blitt tatt med i denne oppgaven, fordi man kan tenke seg at enkelte ledere kan ha en aktuell funksjon når det kommer til å gjøre avgjørelser relatert til arbeidsinkludering. Til slutt vil det bli skrevet om integrering, herunder vil det bli skrevet om mangfold, kultur og språkferdigheter.

2.1 Hva er arbeid?

I dette delkapittelet vil det bli skrevet om arbeidsbegrepet og fokuset vil være på hva Wadel (1984) har funnet ut angående dette. Det vil også bli skrevet om at Heggebø (2020) argumenterer for at Wadel (1977) sin tolkning av begrepet fortsatt er dagsaktuell.

Wadel (1980) mener at arbeid er en aktivitet og et begrep som berører dagliglivet til folk flest, men det likevel ikke er et entydig begrep. Wadel (1980) mener videre at arbeid ikke bare er en aktivitet som vi gjør i det vi daglig kaller for arbeidslivet. Arbeid er noe man gjør utenfor arbeidslivet, utenfor arbeidstiden og arbeidsplassen. Hva man i forskjellige kulturer kaller arbeid er ofte varierende. Hvilke aktiviteter vi i det daglige kaller arbeid har i samfunnet endret seg og er stadig i endring. Nye aktiviteter blir stadig lagt inn under arbeidsbegrepet og andre blir utelukket (Wadel, 1980).

Mange økonomer ser ut til å ha et så enkelt arbeidsbegrep at det ikke er behov for å definere hva dette er. Wadel (1984) skriver at han synes det virker som at økonomer ser på arbeid som aktiviteter eller innsats som er etterspurt på arbeidsmarkedet. I mange dagligdagse sammenhenger henger det folkelige og økonomenes arbeidsbegrep sammen. Det vil si at arbeid utelukkende er forbundet med en aktivitet man blir betalt for, som foregår på et

bestemt sted til en bestemt tid. Det kommer klart frem for mange at økonomenes, og det folkelige arbeidsbegrepet i mange tilfeller er likt. Dette blir synlig når noen stiller spørsmål om hva man jobber med, da det ofte er snakk om lønnsarbeid. Mange betegner arbeid i folkelig tale til å være noe som er nødvendig. Dette må man da se ut fra et individuelt perspektiv og ikke et samfunnsmessig perspektiv. Når noen påstår at det er nødvendig å arbeide for å leve er dette sett på som nødvendig for individet. Den jobben man gjør trenger ikke være nødvendig for at verken individet eller samfunnet skal overleve. Det vil si at individuelt nødvendig og samfunnsmessig nødvendig arbeid ikke trenger å være det samme (Wadel, 1984).

Heggebø (2020, s. 38-45) argumenterer for at Wadel (1977) sin tolkning av arbeidsbegrepet fortsatt den dag i dag er dagsaktuell. Han synes det er vanskelig å forstå at Wadel (1977) sin artikkel er skrevet for over 40 år siden. Heggebø mener det er viktig at man ikke har en for snever forståelse av arbeidsbegrepet. Her bruker han et eksempel: Mennesker med helseproblemer som har uføretrygd, kan kanskje ha overskudd til å delta i frivillig arbeid noen timer i uken. Dette mener han kan ha stor nytte, både for samfunnet og personen som jobber. Heggebø mener Wadel (1977) sin tolkning av arbeidsbegrepet fortsatt er veldig relevant for norsk arbeids- og sosialpolitikk. Heggebø mener også det kan ha uheldige konsekvenser dersom man har for snever forståelse av begrepet arbeid. Han peker på at høy sysselsetting er ønskelig fordi det er positivt for statsfinansene, men også fordi det bidrar til integrering i lokalsamfunnet og bedre selvfølelse på individnivå. Videre peker han på at det er lett å si seg enig i at så mange som mulig skal få være en del av arbeidslivet, men stiller spørsmål til hvordan man best legger til rette for dette. Han tar da utgangspunkt i en rapport skrevet av sysselsettingsutvalget, og avslutter ved å stille spørsmål til hvordan en slik rapport hadde sett ut dersom en samfunnsforsker som Wadel deltok i ekspertgruppen.

2.2 Arbeidsinkludering

I dette delkapittelet blir det skrevet om arbeidsinkludering, hva arbeid kan bety for individet og hva arbeidsdeltakelse kan bidra med. I dette kapittelet vil det også bli skrevet om tilrettelegging og arbeidsrettede tiltak som handler om å holde individet i jobb.

Hernes (2010) skriver at i oldtiden var arbeid sett på som en forbannelse, slik er det ikke lenger. Mange studier viser en lyst til arbeid og at mange tenker de ville fått problemer dersom de ikke skulle vært i jobb. Ifølge enkelte spørreundersøkelser har også de fleste svart

at de ville ønsket å jobbe, selv om det ikke lenger var nødvendig av økonomiske grunner. Det har helt siden 1930-tallet vært mange publikasjoner med forskning som viser at arbeidsledighet kan ramme et individ både psykisk, fysisk og sosialt. De som er arbeidsledige kommer dårligere ut når man ser på målinger. Dette fremkommer ved at man ser at de som er arbeidsledige kommer dårligere ut på klassiske helsemålinger der man ser på fysiske og psykiske utfordringer, og på mål i forhold til lykke og velvære. Flere studier antyder også at det kan ramme lokal- og storsamfunnet. (Hernes, 2010). Det er ikke alle typer ledighet som øker risikoen for dårligere helse, men tall viser at uønsket passivitet kan føre til utfordringer. Det er sannsynlig at betydningen arbeidet har som kilde til sosialt nettverk har økt over tid. Fordi arbeid er et viktig bindeledd til en større sosial inkludering og deltakelse, kan man argumentere for at arbeid er spesielt viktig for mennesker som har funksjonshemminger eller som er i vanskelige sosiale situasjoner. Det kan antas at hvilken betydning arbeid har vil være individ- og situasjonsbetinget. Det kan se ut til at arbeidsdeltakelse kan ivareta mange behov som ikke kan bli ivaretatt i andre sammenhenger. (Hernes, 2010, s. 13-20).

Velferdsstaten ønsker at færrest mulig skal stå utenfor arbeidslivet ved å bruke forskjellige virkemidler (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015). Alle samfunnsborgere som er i yrkesaktiv alder, har rett til å delta i arbeidslivet med de forutsetningene de har. Arbeidsinkludering er regulert i ulike lovgivninger og offentlige styringsdokument. Hvordan myndighetene og NAV forvalter disse rettighetene er noe som både blir tematisert og kritisert i det blant annet det private, i media og i forskning. (Kane & Spjelkavik, 2021). Det finnes ulike utfordringer knyttet til hvordan man forsøker å øke arbeidsdeltakelsen, den ene er om arbeidsdeltakelsen blir håndtert som en plikt, som for eksempel om et arbeidsrettet tiltak er et tilbud eller et pålegg fra NAV. Det andre er hvordan man forstår inkluderingsutfordringer og om aktiveringsinnsatsene som følger disse forståelsene oppfyller retten for sårbare grupper til å stå i arbeid. Å ha arbeidsfremmede tiltak for mennesker som står utenfor arbeidslivet er menneskerettighets- og grunnlovsfestet (Kane & Spjelkavik, 2021, s.17-21).

Arbeid kan bidra til sosiale fellesskap og til at man får en rutine i hverdagen. For de fleste innebærer lønnsarbeid at de kan ha økonomisk frihet og at de kan leve et godt og selvstendig liv. Arbeid kan motvirke fattigdom og ekskludering. Individet trenger å ha arbeid for å kunne forsørge seg selv og det bidrar derfor til å skape gode levekår (Kleppe & Glemmestad, 2019). Arbeid kan også gi positive helseeffekter, og å være i arbeid kan trolig føre til at man får en bedre psykisk helse. For de aller fleste har å være i arbeid både positive og negative effekter, men det blir rapportert om at det er det flest positive effekter. Å ha kunnskap om hvilken

betydning arbeidsplassen kan ha for å redusere uhelse og fremme inkludering er viktig for de som jobber med arbeidsinkludering, men også for velferdstjenestens organisering og utvikling (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 15-25).

Mange som er i ordinært arbeid vil i løpet av livet oppleve å bli påvirket av en form for krise eller sykdom som gjør at de kan ha behov for støtte og tilrettelegging for å bedre kunne mestre arbeidshverdagen (Folkenborg, 2014). Arbeidstilsynet (2024) skriver at tilrettelegging skal gjelde alle arbeidstakere og ikke bare de med redusert arbeidsevne. Arbeidsgiver skal organisere og legge til rette arbeidet slik at de ansatte kan stå i jobb og være i like god form når de går hjem fra jobb som når de kommer. Dersom en ansatt har redusert arbeidsevne eller underveis i arbeidsforholdet får problemer med å utføre sitt arbeid grunnet ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, har arbeidsgiver en særskilt plikt til å tilrettelegge arbeidet.

Arbeidsgiver må gjøre en helhetsvurdering ved å veie forhold mot hverandre og vurderingen om hvor langt plikten til tilrettelegging lar seg gjøre er en vurdering hver enkelt virksomhet må ta. Dersom tilretteleggingen for en ansatt går på bekostning av de andre ansattes arbeidsforhold eller oppgaver, er dette utover hva tilretteleggingsplikten innebærer. Dersom det er umulig å tilrettelegge for den ansatte slik at personen kan fortsette i sitt ordinære arbeid, må det vurderes om det finnes andre muligheter innenfor virksomheten slik at den ansatte blir omplassert. Et slikt arbeid kan ikke være betydelig ulikt det ordinære arbeidet som den ansatte opprinnelig ble ansatt for å utføre. Dersom en ansatt blir oppsagt med begrunnelse av at en ikke lenger kan stå i sin stilling grunnet tilretteleggingsbehov, kan dette være ulovlig gjort av arbeidsgiver dersom arbeidsgiver i forkant ikke har oppfylt sin plikt til å legge til rette for arbeidet (Arbeidstilsynet, 2024).

I vårt samfunn forsøker man å øke arbeidsdeltakelsen for utsatte grupper gjennom offentlig aktiveringspolitikk som består av arbeidsrettet bistand og økonomiske ytelser (Kane & Spljekavik, 2021, s. 17). En del arbeidssøkere i NAV som ikke kan gå direkte ut i arbeid kan få tilbud om å delta i ulike arbeidsrettede tiltak i skjermet virksomhet, der hensikten er at de skal æve på å bli klare for arbeidslivet. Det settes inn virkemidler som skal gjøre at arbeidssøkerne får trent opp sine ferdigheter og kompetanse slik at de skal bli klare for jobb. Virkemidlene er gjerne kvalifiserings-, arbeids-tilvennings- og treningstiltak innenfor ulike skjermede arenaer. (Spjelkavik, 2014). Arbeidsforberedelsene kan enten dreie seg om fysiske eller psykiske utfordringer, eller trening i sosiale ferdigheter, eller opplæring i kommunikasjon og språk. Det kan også handle om å trene opp eller utvikle motivasjon, selvtillit, ansvarsbevissthet, utdanne eller å få opplæring. En norsk tilnærming har vært å

legge stor vekt på arbeidsforberedende innsatser for å skulle styrke den enkeltes kompetanse og ferdigheter. Slike arbeidsforberedende innsatser har vært en av de viktigste faktorene for å skulle øke arbeidsinkluderingen, men det finnes lite forskning der man ser på disse faktorene (Spjelkavik, 2014, s. 33-37). Et annet arbeidsrettet tiltak er å ha en mentorordning, da er det arbeidsgiveren som søker om tilskudd til mentor. Det er et tilskudd fra NAV som frikjøper en kollega eller medstudent slik at personen som har behov for mentor skal få bistand til å mestre en jobb eller å få en utdanning. NAV kan også gi mentortilskudd om dette er nødvendig for at man skal kunne få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet (NAV, 2024).

Lønnstilskudd er også et arbeidsrettet tiltak, dette er et tilskudd til arbeidsgivere hvor NAV kan dekke deler av lønnen til en arbeidstaker. Midlertidig lønnstilskudd kan være aktuelt for mennesker som søker jobb, men har problemer med å få en vanlig jobb. Det kan også være aktuelt for de individene som har en jobb men som står i fare for å miste den om de har vært sykmeldt fullt eller delvis i 12 måneder. Dersom NAV har vurdert at man har behov for å komme i jobb er det er opp til NAV å vurdere om indiviet har behov for å få lønnstilskudd (NAV, 2024).

2.3 Hvilken makt har ledere?

I dette delkapittelet vil det bli skrevet om ledelse og makt. Innledningsvis vil det bli skrevet om ledelse med fokus på offentlig sektor. Deretter vil det bli skrevet om makt og da spesielt fokus på makt innenfor ledelse.

Det er vanskelig å definere begrepet lederskap da det finnes så mange ulike definisjoner. Noe som går igjen i de fleste definisjonene er at lederen er avgjørende for å organisere virksomheten og lederen er også avgjørende for at virksomhetens fremgang. Mange definisjoner legger vekt på at ledere bestemmer hvilken retning og strategi organisasjon har, de skaper visjon for fremtiden, fører endringsprosesser i riktig retning og gjør at bedriften oppnår produktivitet og avkastning. Lederskap kan betegnes som en variasjon mellom administrative funksjoner, strategiske aktiviteter og beslutninger. Man kan si at lederen skal sørge for at den daglige driften fungerer, samtidig som at lederen skal sørge for at virksomheten er konkurransedyktig ved å gjøre nødvendige endringer. (Eriksson-Zetterquist, et. al., 2014).

En leder i offentlig sektor har mange ulike oppdrag å løse. En viktig forskjell på offentlig og privat sektor er at offentlig virksomheter og deres resultater kan ha store konsekvenser for

hele samfunnet. Offentlige etater burde for eksempel ta mindre risiko og gjennomføre større utredninger fordi beslutningene som blir tatt kan gå utover folkets liv og helse, eller evnen til å skape økonomisk velstand. Dersom en privat virksomhet ikke er lønnsom, vil den trolig bli lagt ned. Offentlig virksomhet har ikke samme krav til lønnsomhet. En offentlig virksomhet blir sjelden lagt ned selv om målene ikke er nådd (Sørensen & Thomsen, 2018).

Det er to hovedelementer i argumentet om at offentlige og private organisasjoner er ulike på viktige områder. Det første skillet er at offentlige organisasjoner skiller seg fra private interesser ved at man må ta hensyn til et større utvalg av mål og verdier. Det er mange hensyn man må sette opp mot hverandre. Disse hensynene er blant annet: Demokratiske hensyn, rettsstatlige verdier og hensyn til fellesskap. Disse har en annen betydning i det offentlige enn i det private. Det andre er at ledere i offentlig sektor har et ansvar ovenfor borgere og velgere mer enn for aksjonærer eller interessegrupper. Det er større krav til åpenhet, innsyn, likebehandling, upartiskhet og uforutsigbarhet fra offentlige organisasjoner (Christensen, et. al., 2015).

Når det kommer til makt, så er det et skille mellom makt og autoritet, autoritet oppstår når makt aksepteres. Weber (1971) beskriver makt som «*mulighet for å påtvinge andre atferd ens egen vilje*». Weber mente at dersom medlemmer i en organisasjon underkaster seg styring og maktøvelse betyr det at de identifiserer seg med, og godtar hvordan organisasjonen er bygd opp (Busch & Vanebo, 2000). Makt er bevegelig og har kraft til å forme, endre eller bevare sosiale ordninger. For eksempel har yrkesutøvere i velferdsstaten fått nye endringer de to siste tiårene som utgjør premisset for sitt arbeid. Et eksempel er at makt mellom en profesjonsutøver og bruker skal brukes til fordel for den som er definert som å ha mindre makt (Engebretsen & Heggen, 2012).

En vesentlig del av ledelse er å påvirke andre mennesker og makten lederen har er av stor betydning til om påvirkningsprosessen er vellykket. Begrepet makt har vært definert på forskjellige måter. Makt er en mulighet som en person har til å ha innflytelse over andre. Det er vanlig å skille mellom to typer makt når man tenker på lederes makt: Posisjonsmakt og personlig makt. Posisjonsmakt handler om makten man har som er knyttet til stillingen sin. Personlig makt handler ikke om hvilken posisjon lederen har, men er mer personavhengig. Personlig makt er altså knyttet til lederens personlige egenskaper og hvilke ferdigheter en har (Høst, 2014). Dersom en leder sin makt blir akseptert blant de ansatte vil han ha autoritet. Gjennom autoritet vil de ansatte godta og underkaste seg makt i organisasjonen (Busch &

Vanebo, 2000). En leder vil få tildelt sin formelle makt gjennom hvilken struktur organisasjonen har og vil kunne utøve makten innenfor de handlingsrommene en har. De som utøver ledelse, vil ha makt i organisasjonene. Det varierer i hvilken grad av makt man har ut i fra hvilken stilling man har. Ledere vil generelt ha stor grad av innflytelse på beslutningene som blir tatt i organisasjonen. Dette gjelder også de som deltar i ledelsesprosessen, og det kan også gjelde medarbeidere selv om de i formelle lederstillinger som regel har størst innflytelse (Busch, Vanebo & Dehlin, 2003).

2.4 Arbeidsgivers rolle i arbeidsinkludering

I dette delkapittelet vil det bli skrevet om holdninger og om hva som ligger i dette begrepet. Dette blir skrevet om først da det senere i delkapittelet blir skrevet om holdninger fra arbeidsgivers lys. Arbeidsgiveres erfaring med arbeidsinkludering, sosialt ansvar og økonomiske rammer vil også bli skrevet om.

Holdning er at man forholder seg til noe, en innstilling til noe eller en måte man stiller seg til noe på (Asheim, 1997). Holdninger er ikke en situasjonsbestemt mening eller motiv. Det er trekk ved en person som blir synlig over tid og er av en varighet slik at det blir skapt forventninger fra de rundt. Dersom man vanligvis snakker sant blir det forventet at man gjør det fordi man oppfattes som en sannferdig person. En holdning er en innstilling til noe som ofte ligger dypt integrert i en person. Holdninger kan oppfattes som stabile, men de er ikke urørlige. Dette betyr at holdninger kan endres. Ettersom holdninger ikke er entydige, er det risikabelt å skulle ta stilling til andres holdninger. Dersom man skal jobbe med holdninger må bevisstgjøring og endring skje ved selvrefleksjon (Eide & Skorstad, 2016, s. 128-134).

Holdninger er knyttet til objekt som kan være en person, sosial gruppe, et fysisk objekt, en aktivitet, en forandring eller noe som lar seg bli identifisert. Holdninger kan man måle fra sterkt negativ til sterkt positiv. Et eksempel er en medarbeider som kan ha sterke positive eller negative holdninger til en planlagt forandring i organisasjonen. Holdninger er rettet mot noe konkret og kan derfor være enklere å uttrykke og observere enn verdier. Det som skaper holdninger er komplekst, og det man knytter til objekter og verdier kan være i stadig endring. Når man først får en holdning til noe kan det være vanskelig å forandre den. Man kan lett søke etter ting som gir støtte til egne holdninger og heller unngå det som motsier sine holdninger. Dersom man ønsker å endre holdningene til en gruppe medarbeidere, og derfor tenker å gi de informasjon som kan svekke deres holdninger, kan det gi motsatt effekt

ettersom det kan bidra til å forsterke de negative holdningene. Dette er fordi at dersom man får informasjon som utfordrer sine holdninger kan dette gjøre at man danner seg motargumenter og reduserer informasjonen man får samt at det forsterker holdningene (Busch, 2014).

Når det gjelder holdninger til arbeidsgivere er det viktig å tenke på at dersom man ikke har arbeidsgivere som er villige til å ansette arbeidssøkere med redusert funksjonsevne er det ikke mulig å få et mer inkluderende arbeidsliv (Falkum, Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 142).

Funksjonshemminger kan dreie seg om for eksempel hørsel, syn eller bevegelse.

Utfordringene til den enkelte varierer. Utviklingshemmede er også en gruppe som har nedsatt funksjonsevne (Chudasama, 2022, s. 182). Det finnes arbeidssøkere som er høyt kvalifisert og motiverte som ikke kommer inn på arbeidsmarkedet fordi det ikke er tilstrekkelig lagt til rette for at mennesker med funksjonshemminger kan jobbe der (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015). Arbeidsgivere kan diskriminere de som har vært arbeidsløse over lengre tid fordi de antar at disse har mistet arbeidsevnen eller arbeidsvilje (Halvorsen, et al. 2022, s. 55-57).

Arbeidsgiverne er derfor viktige for inkluderingen, og dersom de ikke er villige til å tilrettelegge for inkludering er det vanskelig å få disse individene ut i jobb (Spjelkavik, 2019). Det vil derfor være viktig å se på arbeidsgivernes risiko knyttet til rekruttering av mennesker som trenger bistand fra støtteapparatet alvorlig, uansett om forventningene er ubegrunnet eller begrunnet. Det er ikke tilstrekkelig å ha kunnskap om arbeidsgiveres holdninger, man trenger også kunnskap basert på erfaringer og kunnskap om hvilken type bistand arbeidsgiverne trenger fra støtteapparatet (Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 156). Uten arbeidsgiverne er det umulig å få til et inkluderende arbeidsliv (Støren-Vaczy, 2019, s. 88). Arbeidsgivere og de som ansetter er de som sitter med en stor makt til om man skal få til et mer inkluderende arbeidsliv (Haavorsen & Hernes, 2010, s. 110). Det er ingen tvil om at arbeidsgivers holdning og forventning har mye å si for hvilke muligheter som finnes for inkludering, særlig når det er snakk om arbeidssøkere med utfordringer eller behov for ekstra tilrettelegging og psykososial støtte. Arbeidsinkludering kan kreve mye tid, oppmerksomhet og ressurser for arbeidsgiverne. Dersom arbeidsgivere åpner arbeidsplassen for brukere med komplekse utfordringer, kan dette skape usikkerhet for produktiviten og stabiliteten til arbeidsplassen. Denne usikkerheten kan oppstå fordi arbeidsgiver og de ansatte ikke vet hvordan de skal forholde seg til slike utfordringer. Når arbeidsgivere ikke ønsker å ta inn og ansette mennesker med kompliserte støttebehov, kan dette komme av negative holdninger. Det kan også like gjerne skyldes at de

vurderer det som risikabelt for produktiviteten til arbeidsplassen, og at det blir mye mas og styr (Spjelkavik, 2019, s. 302-316).

Videre er det viktig å reflektere over at mennesker kan ha en tendens til å gi grupper spesielle egenskaper. Arbeidsgivere gjør også dette, ved at man kan sette mennesker med ulike problemer i bås, ved å ha antakelser eller fordommer mot hvordan de er. Dette kan påvirke hva de tenker om enkelte menneskers stabilitet, sosiale kompetanse eller produktivitet. Dette kan da gjøre at enkelte grupper blir stående utenfor arbeidslivet. Undersøkelser i private og offentlige virksomheter viser at kun en mindre del av arbeidsgivere mener at de har forpliktelse til å ansette mennesker som har funksjonshemminger. Mange frykter at denne gruppen har et høyere sykefravær, og dersom myter og fordommer bidrar til å stenge mange mennesker ute av arbeidslivet kan det være naturlig at man tenker at holdningspåvirkninger kan være en motvirkende strategi. Det er likevel lite som tyder på at dette er en effektiv strategi. Mange studier tyder på at det som er viktigst for arbeidsgiveres holdninger når det kommer til å holde på, og ansatte flere med funksjonshemminger, er at de har praktisk erfaring med å ha ansatt mennesker med funksjonshemminger (Haavorsen & Hernes, 2012, s. 109-114). Det er ikke nok å forsøke å påvirke arbeidsgiveres holdning til å nå målet om at flere mennesker med psykiske lidelser skal komme i jobb. Fagfolk i støtteapparatet må også ha kunnskap om både arbeidssøkerens og arbeidsgiverens situasjon og bistandsbehov (Falkum, Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 150). Samtidig som mange arbeidsgivere er positive så kan de være skeptiske til å ta imot personer som har behov for omfattende bistand til å komme i jobb (Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 156). Ifølge Øverbye og Hammer (2006, s. 21) vil det at arbeidsgivere har en tendens til å velge det tryggeste, altså arbeidskraften som virker tryggest, kunne føre til diskriminering. Arbeidsgivere som har et ønske om å unngå risiko velger arbeidssøkere som kommer fra grupper de kjenner til. Samtidig er det viktig å se på at dersom arbeidsgivere har kunnskap eller erfaring med ansatte som har behov for bistand kan dette være med å redusere risikoen eller negative forventninger som er knyttet til ansettelse av disse menneskene. Dersom ledere eller ansatte har erfaring med å ha medarbeidere som sliter psykisk kan dette gjøre at de er i bedre stand til å håndtere slike problemer. Dette tyder på at man får økt inkluderingskompetanse ved å ha praktisk erfaring. Mye tyder på at det er negativt når arbeidssøkere får praksisplasser eller arbeidstrening hvor de har følt de har fått oppgaver som ikke er reelle eller at det ikke har vært behov for dem (Kane & Spjelkavik, 2021, s. 28-29). En ansettelse vil alltid gjøres med en viss usikkerhet. Dersom kunnskap og informasjon ikke gir svar på alt, vil arbeidsgiveren bruke skjønn i sin avgjørelse.

Arbeidsgiverens avgjørelse kan også være påvirket av hvilken oppfatning de har hos ansatte og tillitsvalgte. Altså arbeidsgivers tanker om hvordan en person med nedsatt funksjonsevne vil passe inn i miljøet kan være med å påvirke avgjørelsen (Falkum, Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 142-145).

Et argument er at mange bedrifter må ekskludere selv om det ikke er ønskelig, fordi det sosiale lønnsomme ved det ikke veier opp for den store økonomiske risikoen det kan være for virksomhetene (Wangen, 2010, s. 20). Det er først og fremst i Norden at man har satset på økonomiske insentiver for å fremme inkludering. Man finner former for lønnstilskudd også i mange andre land, men i en mindre grad. Dersom man kun setter søkelys på penger, kan det føre med seg problematiske sider. Det kan gjøre at man er mindre oppmerksom på behovet i oppfølgingsarbeidet for brukeren. Tilskudd kan gjøre at man føler man betaler seg ut av problemet. Et annet problem er at man lettere kan føle at man slipper brukeren ut av synet etter man har utplassert brukerne. En av innvendingene mot bruk av lønnsinsentiver er at man retter lyset mot manglene eller den nedsatte arbeidsevnen istedenfor å rette det mot potensialet og utviklingsmulighetene. Dersom man kun bruker økonomiske insentiver, fører dette til at man har en antakelse om at det er det arbeidsgiverne etterspør. Det er liten systematisk kunnskap om hva som er viktigst for arbeidsgiveren, om det er penger eller om det er å få bistand om noe skulle skje. (Haavorsen & Hernes, 2010, s. 119-121).

Om man ser med bedriftsøkonomiske øyne blir det fremhevet at den individuelle inntektssikringen i seg selv er et problem om målet er å inkluderes i jobb. Noen argumenterer for at det er bedriftene som bør forsikres når det er snakk om å få flere i jobb, og ikke individene. Andre argumenterer for at bedrifter ikke har et ønske om å ekskludere, men fordi det kan utgjøre en økonomisk risiko for virksomhetene er de nødt til det. Økonomi alene er likevel ikke alltid nok for å kunne løse utfordringene i arbeidslivet som kommer til å rekruttere mennesker som har behov for ekstra bistand (Wangen, 2010, s. 19-20). Det er arbeidsgiverne eller de som på arbeidsgivernes vegne ansetter medarbeidere som til syvende og sist sitter med nøkkelen til et mer inkluderende arbeidsliv. Dersom man skal velge hvilke tiltak som er mest nyttige burde man ta til vurdering hva som vil påvirke arbeidsgiverne mest. Når man går imot mangel på arbeidskraft og det er lite igjen å hente fra kvinner og innvandrere er samfunnet tvunget til å se på andre muligheter. På lang sikt vil det være en interesse å kunne finne arbeidskraft hos de som i dag stenges ute (Haavorsen & Hernes, 2010, s. 109-112).

Det er viktig å se på det sosiale ansvaret som arbeidsgiver har. Sosialt ansvar er et sammensatt begrep som ikke har en entydig betydning for alle i ulike virksomheter og sektorer. Sosialt ansvar vil ha en ulik betydning avhengig av hvor i verden man befinner seg og i hvilken bransje. Samfunnsansvar er et ansvar som kan bestemmes i stor grad av virksomhetene selv. Sosialt ansvar handler om andre ting enn veldedighet, det bygger på verdier som er integrert i samfunnsstrukturen vår og vår modell for arbeid og velferd. Dette er med på å gjøre virksomheter en viktig del av denne samfunnsstrukturen. Sosialt ansvar handler i virksomheter om at man skal gi plass til alle på arbeidsmarkedet, også de som har funksjonshindringer. Dersom man er en sosialt ansvarlig virksomhet vil dette bety at man trenger læring og ansvarliggjøring for hele virksomheten. Man kan si at sosialt ansvar eksisterer gjennom pålegg, tilskudd, rettigheter, plikter, offentlige intensjoner og politiske program, men også gjennom etiske og moralske normer (Folkenborg, 2014, s. 174-180).

Når man skal samarbeide med arbeidsgivere i forhold til arbeidsinkludering er det viktig å ha satt seg inn i virksomhetens hovedmål og virksomhetens interesser. Størrelsen på bedriften kan ha betydning for hvordan bedriften uttrykker sitt sosiale ansvar. Store bedrifter er gjerne bevisste på å ha en god dialog med myndighetene og opptatte av å velge strategier som gjør deres samfunnsansvar synlig og bidrar til å bygge opp deres image. Store bedrifter kan være aktive i arbeidsinkludering ved at de ansetter mennesker med nedsatt arbeidsgivere, ha flere praksisplasser å tilby jobbsøkere fra NAV, tilrettelegge for sine ansatte eller tilby ekstra ressurser som mentor for å følge opp disse arbeidstakerne. Små/ medium bedrifter er kanskje mer opptatt av å støtte den lokale økonomien og samfunnet ved å være et lønnsomt selskap eller å kunne tilby nye produkter og tjenester som har sosiale eller miljømessige fordeler. Små/ medium bedrifter har kanskje ikke like store muligheter som store nasjonale eller internasjonale selskaper når det kommer til bærekraftig utvikling. Mindre bedrifter kan risikere mer dersom de ansetter feil eller ansetter mennesker som produserer mindre og har større behov for oppfølging (Støren-Vaczy, 2019, s. 88-97).

I følge Wangen (2010, s. 19) er den individuelle inntektssikringen et problem sett fra et bedriftsøkonomisk perspektiv dersom målet er inkludering i arbeid. Dersom samfunnsoppdraget med å få flere i jobb skal realiseres må man også se det fra et bedriftsperspektiv ved at arbeidsgivere vil ha en jobb gjort og ha produsert for det de betaler ut i lønn og sosiale utgifter. Arbeidsplasser kan ha behov for veiledning og oppfølging når de rekrutterer mennesker for å kunne ta ansvar som arbeidsgiver, for å gjøre dette kreves det at

man flytter oppfølgingsinnsatsen fra attføringsfelt direkte til ordinære virksomheter (Wangen, 2010, s. 20).

2.5 Integrering

Norge er ofte beskrevet som et flerkulturelt samfunn (Berg, 2015, s. 244). I dette delkapittelet vil det bli skrevet om integrering med fokus på integrering i arbeidslivet. Her vil det bli skrevet om kultur og kulturforskjeller, men også om mangfold, da det ble fokusert på dette undersøkelsen. Språkferdigheter ble også fokusert på undersøkelsen, så dette vil også bli skrevet om i dette delkapittelet.

Til tross for at det finnes mange målsetninger om integrering, likestilling og deltakelse, så er det mange flyktninger og innvandrere som møter utfordringer i det norske samfunnet. De får mulighet til å delta på viktige arenaer i samfunnet, de stiller også bakerst i arbeidsmarkedskøen og for mange blir ikke utdanningen deres fra hjemlandet verdsatt (Berg, 2015, s. 252). Definisjonen på integrering varierer. Integrering skjer på forskjellige arenaer og nivåer i samfunnet uten at disse nødvendigvis henger sammen. Arbeidsmarkedet er en viktig arena for å kunne skape gode levekår og en god integrering i Norge. En av hovedforskjellene mellom mennesker som har norsk bakgrunn og innvandrere er norskkunnskaper, utdanningssystem, sysselsetting og kultur (Chudasama, 2022, s. 209-210). Innvandring gjør noe med de som er nye i Norge, men det gjør noe med det norske samfunnet. Over tid kan man bli mer like, men det kan også gjøre at man blir mer bevisst på at man er mer forskjellige på en del områder (Berg, 2015, s. 244).

Hovedmålet til regjeringen i integreringsarbeidet er å få flere i arbeid. Integreringspolitikken skal legge vekt på raskere saksbehandling og arbeidslinja. Regjeringen ønsker en politikk hvor samfunnet stiller krav og stiller krav. Voksne som får opphold i Norge, skal så snart som mulig bli en del av samfunnet og bidra i på lik linje som andre. For å få til god integrering må også lokalsamfunnet stille opp, og dette innebærer naboer, arbeidsgivere, kolleger og frivillige. Mangel på arbeidskraft er en utfordring i mange land, og da spesielt innenfor helse-, omsorg- og oppvekstsektoren. Språkferdigheter er en av de viktigste faktorene for å navigere i et nytt land. Språket er viktig for at individet får brukt sine ressurser og får til å komme i kontakt med lokalsamfunnet. Det gjelder både flyktninger, arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere eller de som er i Norge av andre grunner. For å tilegne seg gode språkferdigheter må man ha gode muligheter for språkopplæring og jevnlig kontakt med

lokalsamfunnet og arbeidslivet. Regjeringen ønsker at muligheten for arbeid og utdanning skal få større vekt når man fordeler flyktninger til bosetningskommuner (Meld. St. 17. (2023-2024), s. 7-9).

Det finnes eksempler på at innvandrere begynner rett i jobb uten å kunne norsk. Dette kan for eksempel gjelde de som jobber med engelsktalende kollegaer eller ledere. Slike arbeidsforhold består gjerne av arbeidssøkere med få eller ingen norskkunnskaper på en side og på den andre siden løsningsorienterte arbeidsgivere som har behov for arbeidsvillige folk. Erfaringene som er gjort fra arbeidsinnvandrerne fra 70-årene som gikk rett i jobb uten norskkunnskaper er at de ofte havner i en sårbar situasjon dersom de enten mister jobben eller må skifte jobb (Næss, 2014, 290-295). Dersom man skal bosettes i et land over en lengre periode er det viktig å lære seg språket. Både nasjonalt og kommunalt så stiller norske myndigheter større krav til norskferdigheter i yrker og profesjoner innen blant annet omsorgssektoren, skoler og barnehager. Det er hovedsakelig norsk språk som råder i offentlige og private virksomheter (Chudasama, 2022, s. 211-229).

For innvandrere er arbeidsplassen en plass de kan lære seg norsk og få bedre innsikt i norsk kultur. På arbeidsplassen kan de også bidra i samfunnet og kanskje får de seg venner eller bekjente som er etnisk norske. Mange innvandrere i Norge opplever også at jobben ikke er en integreringsarena og at det ikke er lett for de å komme i jobb selv om de gjerne ønsker dette. Norskkunnskaper blir ofte fremhevet som en viktig faktor for en varig tilknytning til arbeidslivet. Ikke alle innvandrere har rett til gratis norskopplæring. Mange med fluktbakgrunn mestrer ikke norsk selv om de har fullført norskopplæringsprogrammet som en del av introduksjonsprogrammet. At innvandrere har få muligheter for å øve seg på norsk gjør at det blir vanskeligere for de å oppsøke arbeidsplasser og svekker deres tro på at de kan lære seg norsk. En utfordring for arbeidsinkludering for innvandrere er også at det er stor bruk av praksisplasser men at de får liten metodisk oppfølging (Maximova-Mentzoni, 2019, s. 150-167).

Ordet mangfold har kanskje de fleste av oss en idé om hva handler om. Mangfoldsbegrepet tar i utgangspunkt i at det er forskjeller, men at forskjellene blir oppfattet som noe positivt. Mangfoldsperspektivet handler om at arbeidslivet gjenspeiler befolkningen med tanke på kjønn, alder og etnisk bakgrunn. Det innebærer ikke at man skjuler eller undervurderer problemer, men at man flytter fokuset fra problemer til mulighet. Dersom man skal ha bevissthet rundt at mangfold er en ressurs for arbeidslivet må man ha bevissthet og

gjennomtenking på alle nivåer i bedriften (Berg, 2003, s. 57-59). Et dilemma er at man i noen eksempler ser på mangfoldet som noe positivt så lenge det samsvarer med vårt samfunns verdier og normer. Dersom ulikhetene ikke samsvarer med våre verdier og normer kan det bli sett på som noe negativt. I mangfoldbegrepet ligger det altså en skjult maktfordeling i hvilke verdier og normer som er akseptert og ikke. Det er ikke noe nytt at det i alle samfunn er bestemt hva som for eksempel er rett eller galt, eller bra eller dårlig (Berg, 2011, s. 50). I samarbeidsmøter mellom ulike profesjoner kan det dukke opp ulike synspunkter om innvandrere og ulike kulturelle oppfatninger. Noen kan oppfatte ulikheter som noe truende og farlig, og noen kan tenke at ulikheter er utfordrende, spennende og noe som kan bidra til å ta mennesker, samfunn og kunnskap videre (Chudasama, 2022, s. 242-243).

Innvandrere er en del av mangfoldet i det norske samfunnet. Ved at man fokuserer på mangfold i befolkningen innrømmer man også at man er forskjellige og forskjeller kan oppfattes ulikt. Dersom man som utgangspunkt tenker at de som er lik har det best sammen kan man oppfatte ulikheter som en trussel. Dersom man er opptatt av utvikling og endring kan man se på ulikheter som en fordel. Bevissthet om at mangfold er en ressurs for arbeidslivet krever at man er bevisst og gjennomtenkt på alle nivåer i bedriften. Målet med å rekruttere innvandrere er et mangfoldig arbeidsliv. Man trenger gode rollemodeller for barn og unge innvandrere. Dersom populasjonen av innvandrerungdom erfarer at foreldrene deres sine kvalifikasjoner ikke er nok verdsatt kan dette føre til at de får negative tanker om deres egen fremtid. Kompetansemessig har innvandrere også mye å bidra med i norsk arbeidsliv. Et argument for å begrunne mangfold i arbeidslivet kan være at arbeidslivet øker sitt potensiale ved at man får brukt ressurser man har i befolkningen. Et annet argument kan være at tjenesteproduksjonen gjenspeiler behovene man har i samfunnet (Berg, 2003, s. 57-66).

Innvandrere fra ikke-vestlige land kan oppleve større utfordringer enn innvandrere fra vestlige land. Det kan komme av at dess større forskjeller det er på landet du kommer fra og landet du kommer til, dess større utfordringene man støter på være. Det kan også være positive erfaringer som følger av det (Chudasama, 2022, s. 205).

Når man snakker om kultur i dagligtalen kan man tenke på aktiviteter i kulturlivet, for eksempel litteratur, teater og musikk. Kulturbegrepet er vanskelig å definere. Hvordan man definerer kulturbegrepet kommer an på hvordan man tenker om seg selv og andre. Dersom man tenker at felles historie er avgjørende for om man har felles kultur med noen, kan man tenke at etniske nordmenn har felles kultur med de som levde i Norge for flere hundre år siden. Dersom det kun er gjensidig kommunikasjon man anser som avgjørende kan man tenke

at man har mer til felles med barn av innvandrere som lever i Norge i dag. Det ene perspektivet kan man si at blir samlet betydning for at kultur betyr trygghet, historie og skjebnefellesskap. Altså at kulturen virker fra fortiden og kan ikke velges bort. Det andre perspektivet kan bety at kultur er noe som skapes fortløpende, forandrer seg og er rettet mot fremtiden istedenfor fortiden som i det andre perspektivet (Eriksen, 2001, s. 57-61).

Alle er kulturbærere og vi praktiserer kultur på en bevisst eller ubevisst måte. Man kan i prinsippet si at alle kulturer har en egen måte å oppfatte noe og handle på. Det er vanskelig å gi en endelig og bastant mening på hvilken kultur som er riktig eller har rett. Et land sitt nasjonale lover, samt verdens menneskerettighetserklæring vil alltid kunne overstyre de kulturelle motsetningene som er i strid med loven. Kultur er noe som kan styre hva man tenker, føler og hvilke handlinger man gjør, kulturelle forhold er til stede i relasjonen med andre. Kulturen er dynamisk og påvirkes av fortiden og nåtiden (Chudasama, 2022, s. 227-229). Dersom man har kulturforskjeller kan dette ofte gjøre at det oppstår misforståelser eller uenigheter. Det er likevel mulig å forstå andre mennesker uten at man skal bli akkurat som de, innvandrere vil kunne forstå nordmenn uten at de kulturelt skal bli norske i alt (Eriksen, 2001, s. 64-66).

Ikke alle innvandrere har formell utdanning, og ikke alle snakker godt norsk. Man kan stille spørsmål til om dette alltid trenger å være en forutsetning for å gjøre en god jobb på en norsk arbeidsplass. Dersom man retter hovedfokus mot norskkunnskapene, vil enkelte innvandrere ha problemer med å konkurrere med en norsk søker. Dersom man heller ser på utdanning, arbeidserfaring eller kulturell kompetanse kan en innvandrer likevel være den rette søker. En slik tenkemåte krever gjerne at man må tenke over kompetansekrav og vurderingskriterier på nytt. For å forstå marginalisering blant innvandrere som har gode kvalifikasjoner må man vende blikket mot arbeidslivet. Man må fokusere på rekrutteringsprosessen og de kravene som blir stilt av bedrifter og virksomheter. På skoler hvor flere av elevene har minoritetsbakgrunn vil man ha behov for lærere som snakker flere språk, har flerkulturell erfaring og som vet hva det innebærer å være en minoritet (Berg, 2003, s. 57-66). Mange innvandrere kan slite med å få arbeid eller blir værende i samme jobb på grunn av manglende nettverk. De fleste innvandrere har tette nettverk og steke bånd til andre personer med lik bakgrunn som de selv. Ettersom det kan tenkes at mange ledige stillinger i Norge som blir besatt gjennom kontakter eller nettverk kan det tenkes at innvandrere med lite nettverk i mindre grad får jobber (Chudasama, 2022, s. 212-213).

3 Metode

Med bakgrunn i den valgte problemstillingen har det blitt tatt et valg om å benytte et kvalitativt forskningsintervju. I denne studien har det blitt intervjuet 7 informanter som har til felles at de er ledere i kommunal helse- eller oppvekstsektor. Bortsett fra at intervjueren visste om deres stilling har intervjueren ikke hatt noen personlig kjennskap til informantene. Det har heller ikke vært noen krav til at informantene skulle ha kjennskap til eller jobbet med arbeidsinkludering, da målet for oppgaven har vært å få et realistisk bilde av hvilken kjennskap tilfeldige arbeidsgivere har til feltet. Av informantene var det 3 som jobbet i oppvekstsektoren (barnehage eller skole), og de resterende 4 jobbet på sykehjem.

Når man bruker forskningsintervju som metode ønsker man å forstå verden fra informanten sin side. Målet er å finne en betydning av folks erfaringer og undersøke deres opplevelse av verden uten vitenskapelige forklaringer. I et forskningsintervju prater man med folk fordi man ønsker å høre hvordan de beskriver deres opplevelser eller valg av handlinger. Hensikten med et forskningsintervju er å få frem kunnskap som allerede er utprøvd. Ettersom det er forskeren som kontrollerer samtalen er ikke forskningsintervjuet en samtale med to likeverdige deltakere (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 20-23). Grunnen til at denne oppgaven ønsket å bruke forskningsintervju som metode er å høre ulike synspunkter om hva som var viktig på deres arbeidsplass for å kunne bidra til arbeidsinkludering. Hensikten med å gjøre dette var at det er ønskelig å høre fra ulike ledere sine synspunkter og erfaringer med arbeidsinkludering.

3.1 Valg av informanter og rekruttering

Når man har valgt seg ut en strategi for å velge ut informanter kan det være lurt å utarbeide en formell henvendelse som man kan sende ut i en strategisk setting. Ofte i kvalitative studier er det personlige og inngående tema man forsker på. Det er ikke alltid lett å finne informanter som ønsker å stille opp, og noen ganger må man benytte seg av seleksjonsmåter som sikrer at informantene ønsker å stille opp. Når man benytter seg av informanter som er valgt ut ifra selvseleksjon brukes betegnelsen tilgjengelighetsutvalg. Et utvalg er strategisk ved at man velger ut deltakere som representerer egenskaper som er relevante for problemstillingen og man velger ut deltakere som er tilgjengelige (Thagaard, 2018, s. 56).

For å rekruttere informanter til denne oppgaven, er informantene blitt funnet ved hjelp av Tromsø kommune sine nettsider. Det har også sendt fått inn tips om aktuelle informanter som

kunne bli kontaktet ved hjelp av nettverk rundt forskeren i studien, og informantene har også vært fra andre deler av landet enn Tromsø. Under rekrutteringsprosessen ha informantene blitt kontaktet ved enten oppringning per telefon eller via e-post, hvor de har blitt fortalt om formålet med oppgaven samt at intervjuet ville foregå over videosamtale, hvor det ble fortalt om et tidsestimat på maks en time. Det var ingen problemer med rekruttere informanter og at alle som ble spurt svarte ja til å delta som informant. En grunnene til dette kan tenkes å være at det ikke er et særlig sensitivt tema og samtlige av de som ble spurt påpekte at dette var et viktig tema. Det var 7 informanter som var ledere på ulike arbeidsplasser. Det var fire av informantene som var ledere på sykehjem. Her er det snakk om ulike avdelinger på sykehjem. De tre resterende informantene kom fra oppvekstsektor. Det var to informanter fra skole og en informant fra barnehage. Informantene fra skole var rektorer.

3.2 Forberedelse og gjennomføring av intervju

For å ivareta hensynet til konfidensialitet og for å få gode data ble det i oppstarten av fasen sørget for at under oppstart av hvert intervju, så ble den som skulle bli intervjuet orientert om hvordan intervjuet ville foregå og hva studie omhandlet. Dette var også beskrevet i samtykkeskjema som på forhånd var sendt ut til informantene. Det ble også informert om at transkriberingsfunksjonen som var på samtaleplattformen ville bli brukt, men det ville samtidig bli tatt opptak på i tilfelle transkriberingen ble feil. Før intervjuet startet, selve transkriberingen ble gjort og før opptaket var satt i gang, så ble informantene spurt om de hadde noen spørsmål. I intervjuguiden var det 7 spørsmål som oppgaver tenkte skulle bli stilt, men fortløpende under intervjuene ble informantene spurt om det var noe som de tenkte at var relevant at de ble spurt mer utdypende om eller om oppfølgingsspørsmål var nødvendig. Det var også noen ganger nødvendig med oppklaring av enkelte spørsmål. For eksempel var det noen av informantene som trengte oppklaring om at det var en spesifikk gruppe mennesker de skulle ha i tankene når det var snakk om arbeidsinkludering.

Et forskningsintervju er en samtale mellom to parter som omhandler et tema av felles interesse. En intervjuguide kan enten inneholde en rekke spørsmål som skal stilles eller den kan inneholde et tema som skal dekkes. Når man har et semistrukturert intervju vil det inneholde emner man skal dekke samt forslag til spørsmål. Planleggingen av intervjuet burde være slik at man oppmuntrer intervjupersonene til å beskrive sine tanker om det man ønsker å forske på. De første minuttene av et intervju er gjerne avgjørende og innen da vil intervjupersonen gjerne ha fått en klar mening om hvem intervjueren er. Dersom intervjueren

lytter oppmerksomt, viser interesse, forståelse og respekt for det intervjupersonene sier vil dette bidra til å skape en god kontakt. Når man starter burde intervjueren introdusere prosjektet og forteller om formålet, hvordan man skal bruke lydopptaket og spørre om intervjupersonen har noen spørsmål før man starter intervjuet. Man kan gjerne avslutte intervjuet ved å spørre intervjupersonen om det er noe de føler de ikke har fått sagt eller noe de lurer på (Kvale & Brinkmann, 2017, 2017, s. 156-171).

3.3 Transkribering

Da intervjuene har blitt gjennomført ved bruk av videosamtale har det vært mulig å kunne bruke transkriberingsfunksjonen som var på videofunksjonen. Det ble også gjort opptak av intervjuene, for å sikre at det ikke var feil med transkripsjonen og for å sikre at det skulle bli korrekt. Det har deretter blitt transkribert ordrett hva som er sagt, men i sitatene fra informantene er det fjernet overflødige ord. Overflødige ord er for eksempel dersom informantene hadde mye «eh» eller «ja» midt i setningene. Dette ble fjernet for å gjøre sitatene enklere å lese og det har ikke blitt sett på som noe som vil endre det som er sagt av informantene. Det har blitt gjort et valg om å ikke endre på dialekt, ord eller dagligdagse uttrykk som eventuelt blir brukt. Dette er for å ikke endre noe som kan gjøre at ting kan bli tolket på en annen måte enn det som blir sagt.

Når man transkriberer oversetter man fra muntlig språk til en skriftlig tekst. Den vanligste måten å registrere et intervju på er å bruke lydopptaker. Når man transkriberer intervjuet blir det strukturert slik at det er enklere å analysere det. Når materialet er i struktur, er det enklere å få en oversikt over det. Det finnes en grunnregel når man skal transkribere og det er å skrive i rapporten akkurat hvordan det er gjort. Det finnes ingen bestemt kode for hvordan man skal utføre transkripsjon av forskningsintervjuet, men det er noen valg man burde ta på forhånd. Man burde bestemme seg for om man skal transkribere alt ordrett med alle gjentakelser og for eksempel «eh-er», eller om man heller skal omforme det til en mer skriftlig og formell stil. Man må også bestemme seg for om man skal ta med latter, sukk eller andre følelsesuttrykk. (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 204-210).

3.4 Tematisk analyse

For å analysere intervjuene, så vil dette bli gjort ved bruk av tematisk analyse. Det er valgt ut to forskningsspørsmål for å kunne besvare min problemstillingen, noe som også har tatt utgangspunkt igjennom den tematiske analysen. Det er valgt å bruke en tematisk analyse da

dette ble vurdert som det mest relevante for funnene som ble gjort. I funnene var det ulike temaer, men hos de fleste informantene ser man at de samme temaene går igjen.

Når man gjennomfører en tematisk analyse er man oppmerksom på temaene som har blitt representert i prosjektet. Dataene om hvert tema fra alle deltakerne blir analysert. Målet med denne type analyse er at man sammenligner data fra alle deltakere for å få en dypere forståelse for hvert enkelt tema. For å kunne sammenligne temaene må man kode og klassifisere dataene på en helhetlig måte. De temaene som blir analysert burde inneholde en utfyllende beskrivelse fra alle deltakerne. Når man klarer å gi en utfyllende beskrivelse av hvert tema gir det et grunnlag for at man kan analysere variasjonene som finnes i dataene som er representert i temaene. Man knytter et begrep til analysen i dataene for å kunne utdype meningsinnholdet i fenomenene som blir studert. Disse begrepene kan bidra til at vår forståelse av dataene blir utviklet. Når man utfører en temaanalyse kan man utfordre temaene ved å sammenligne informasjonen man har fått. Man kan få en utdypet forståelse av de ulike temaene ved å bruke en temaanalytisk tilnærming (Thagaard, 2018, s. 171-180).

For å gjennomføre den tematiske analysen har dataene i denne oppgaven blitt kodet. I starten hadde var det 11 ulike koder. Etterhvert ble disse til 4 ulike koder da det ble tydelig at de ulike kodene var innenfor samme tema. En vanlig fremgangsmåte i kvalitativ analyse er å kode dataene. Når man koder deler man opp teksten og gir deler av teksten kodeord. En kode kan bestå av ett eller flere ord og man velger selv hva man tenker er best egnet til å beskrive meningen med teksten (Thagaard, 2018, s. 153).

3.5 Reliabilitet og validitet

For å gjøre forskningen i denne oppgaven mest mulig reliabel har både valg av metode og gjennomføring av analyse blitt beskrevet så konkret som mulig. Hva som har blitt gjort og hvorfor dette har blitt gjort har blitt beskrevet så konkret som mulig. Reliabilitet er innarbeidet i kvantitativ forskning og er i utgangspunktet basert på spørsmålet om at dersom en annen forsker bruker de samme metodene vil komme frem til de samme resultatene. Når det kommer til kvalitativ forskning må forskeren argumentere for reliabiliteten ved at det blir redegjort for hvordan dataene er blitt utviklet i løpet av prosjekter. Forskerens begrunnelser har som mål å overbevise en kritisk leser om hvilken kvalitet resultatene i forskningen har. Forskeren må beskrive hvilken strategi og metode som er brukt slik at de som leser kan vurdere prosessen som er gjort. Et argument for å sikre reliabiliteten er at man er reflektert

over hvordan dataene er utviklet og at relasjonen til informantene i felten kan ha betydning for hvordan dataene blir utviklet (Thagaard, 2018, s. 187-188).

For å styrke validiteten til forskningen i denne oppgaven har også analyser av data blitt beskrevet så konkret som mulig. Det har også blitt inkludert teori og annen forskning om relevante temaer for å også få med andres resultat på lignende forskning og tolkninger knyttet til tema. Det er viktig å tenke på at validiteten er knyttet til resultatet av forskningen og hvordan man har tolket dataene. Tolkningen av resultatene kan være forskjellig ut ifra hvilket miljø forskeren tilhører. Det er viktig at forskeren presenterer sitt eget ståsted slik at de som leser selv kan ta stilling til betydningen av forskerens ståsted har i forhold til hvordan resultatene er tolket. En argumentasjon for validiteten til forskningen er dersom andre studier har like resultat og tolkninger (Thagaard, 2018, s. 189-191).

3.6 Etske hensyn og konfidensialitet

I denne oppgaven har det vært viktig å være så nøyaktig som mulig i forhold til hvordan forskningen har blitt presentert. Det er derfor henvist til litteratur og annen forskning ved å oppgi sidetall, slik at det er lett for de som leser å kunne finne tilbake til hva som har blitt brukt og hvor det er hentet fra. Det er også blitt innhentet samtykke fra informantene. De har fått samtykkeskjema utsendt før intervjuet, samtykkeskjema er også godkjent fra SIKT – kunnskapssektorens tjenesteleverandør. I samtykkeskjemaet har er det beskrevet at det er ønskelig å intervju vedkommende da dette studie har hatt som hensikt å finne ut av hvilke holdninger arbeidsgivere har, og hvilke tiltak deres arbeidsplass gjør eller hva som skal til for at de skal kunne bidra til økt arbeidsinkludering. Når man utfører intervju vet man aldri om det man har sagt på forhånd er med på å påvirke det som blir sagt under intervjuet. I dette tilfellet kan det være arbeidsgivere som for eksempel har sagt ting for at det skal virke mer positivt eller negativt enn det egentlig er. Dette er likevel noe man ikke kan vite for sikkert, og man må stole på det informantene forteller.

Etske retningslinjer for forskning krever at man er nøyaktig i hvordan forskningen man har gjort blir presentert. Et grunnleggende prinsipp i forskning er å ikke plagiere annen forskning. Når man bruker annen forskning er det viktig å henvise til litteraturen som er brukt, vanligvis ved å referere til sidetall eller kapittel man har brukt. Et informert samtykke fra informantene er et viktig utgangspunkt. Informert samtykke betyr at det er frivillig for informanter å delta samt at de får tilstrekkelig informasjon om hva en deltakelse i forskningen innebærer. Det

finnes utfordringer knyttet til informert samtykke i kvalitativ forskning fordi dersom man gir for detaljert informasjon om prosjektet kan dette være med på å påvirke hvilken informasjon informantene gir (Thagaard, 2018, s. 20-26).

4 Presentasjon av funn

I dette kapittelet presenteres funnene som er gjort i den tematiske analysen. I gjennomgangen har funnene blitt delt opp i 7 ulike hovedtemaer: 1) Ressurser, 2) Rekruttering, 3) Tilrettelegging, 4) Språkferdigheter, 5) Kultur, 6) Mangfold, 7) Lederes erfaring med arbeidsinkludering.

4.1 Ressurser

Her vil funnene i analysen som er knyttet til ressurser bli presentert.

«.. den siste forespørselen vi fikk, da handlet det rett og slett om at vi ikke hadde kapasitet, og vi trenger, den personen trengte jo en del oppfølging og veiledning, og det må jo være noen reelle arbeidsoppgaver de ser på, det må ikke være noe vi på en måte finner på.»

En informant forteller at man må ha ressurser fordi det er tidkrevende å ha noen inne. Informanten forteller at personen skal følges opp og at dersom dette skal skje på en god måte må man ha en person som er dedikert til å følge opp og foreslår at dette kan være noen i ledelsen.

«... Og det er klart for personalet som er på jobb når den er på jobb blir det en ekstra belastning fordi at de trenger mye oppfølging og alt. Og ja, de må bruke mye tid på å og forklare dem ting, og det er på en måte greit i en startfase og en opplæringsfase, men dersom de ikke viser noe tegn til bedring vil jeg si at det er en belastning»

«Det er noe, man må jo ha tid. En må ha ansvaret som skal ta seg av de som har behov, eller spesielle behov eller utfordringer som de kan ha, så man må jo ha tid til de i hvert fall får kommet seg i gang. Og penger egentlig»

En informant forteller at de har måttet si nei til å ha noen i arbeidspraksis fordi de ikke har hatt tid til det. Dette støttes av en annen informant ved at folk må ha overskudd og tid til å ta imot mennesker for å kunne gi veiledning. En annen informant forteller at de aldri har opplevd noen si nei til å ha noen med seg, men at de ser an når det er kapasitet og spør kun da.

En annen forteller *«det er klart det er litt mer tidkrevende og arbeidskrevende å ha folk i praksis. Det krever en del oppfølging ...»* Informanten forteller videre at de har måttet si nei

fordi de har hatt for mange inne og at de må sette en grense en plass slik at de skal ha tid til å følge opp at de som er der har det ok.

En forteller «for nå er jo litt sånn at arbeidskapasiteten er såpass sprengt i forhold til folk vi har i jobb som har sine ansvarsoppgaver og sine områder. Om jeg hadde noen som var dedikert til det hadde det vært fint!»

Noen av informantene nevner økonomiske årsaker til om de har muligheter for arbeidsinkludering eller ikke. I utsagnene under kan man se at flere av informantene tenker det er mindre risiko dersom NAV er inne i bildet med ulike tiltak. Dette forklares med at det ikke er noen risiko for arbeidsgiver ved å ta inn noen.

«Jeg tenker jo de tiltakene med mentor, med betaling av mentor er et godt tiltak, for da får man satt det litt bedre i systemet og så slipper alle å måtte kjenne på belastningen. Da kan vi på en måte frikjøpe en ansatt som vi ser er egnet til å være mentor, å være mer frikjøpt til, sånn at de kan ha færre pleiere og bedre tid da så det tenker jeg er et godt tiltak, og selyfølgelig det med lønnstilskudd av den som vi tar inn at vi på en måte ikke risikerer å gå i tap, men at det er dekt».

«Vi har veldig lite risiko med å ta med oss noen som er inn i NAV systemet, men er du ikke inne i det systemet, så er det straks vanskeligere, for da blir du på en måte ansatt på ordinære vilkår, og vi bærer alt av lønnskostnader, sånn at, jeg vet ikke om du kunne ha gjort det på en annen måte, men det er i hvert fall det her at om vi er veldig usikker på en kandidat om det er her som er rett plass, og vi må bære all risikoen, så er det klart at det er lettere å si at vi kan ikke tilrettelegge. Men om vedkommende var i NAV-systemet for eksempel, så ville man jo takke ja, for de bærer lønnskostnadene»

4.2 Rekruttering

I dette kapittelet vil det bli presenterert funn som er knyttet til rekruttering. Flere av informantene forteller om et endret arbeidsmarked og mange har hatt utfordringer knyttet til rekruttering.

Flere av informantene fra helsesektoren forteller om et endret arbeidsmarked hvor de har problemer med å få nok søkere inn til stillingene. En informant forteller at de spesielt etter pandemien har merket at arbeidsmarkedet har endret seg. De fikk nesten ingen søkere som ferievikar. Informanten forteller at det i utgangspunktet har vært utfordrende å rekruttere

fagpersonell til helse og omsorg, men at det da ble et voldsomt dropp i søknader. De måtte da begynne å tenke på hvor de skulle finne nye kolleger og tenkte de måtte være kreative og kanskje bidra med noe selv.

Det er flere av informantene i helse og omsorg som opplever å ikke få rekruttert inn nok helsepersonell.

«.. Sånn som det er nå i helse og omsorg, så er man nødt til å gå bredt ut og tenke alternativt i forhold til å rekruttere helsepersonell inn i enheten fordi at det er jo stor mangel på, i alle lag, både sykepleiere, helsefag og også assistenter. Sånn at vi er veldig åpen for å rekruttere inn mennesker som har vært ute av arbeidslivet ...»

«Ja, det har jeg for at vi ser det er et ganske sånn snevert arbeidsmarked med få søkere som har den kompetansen som vi egentlig ønsker inn, sånn at vi må investere i de ansatte og det kan like godt være folk som har av ulike grunner ikke kommet seg inn på arbeidsmarkedet, så vi har god erfaring med akkurat det»

En informant synes den største fordelene med arbeidsinkludering er at man kan dekke opp ledige vakter og ledige stillinger dersom man klarer å lære de opp til å bli trygge og stabile ansatte.

En informant forteller å ha erfaring med ansatte som har hatt ulike utfordringer som kommer tilbake i arbeidslivet som nå er gode og stabile ansatte. Informanten forteller at det kan være både unge mennesker og mennesker som er på slutten av sin arbeidskarriere som de har opplevd å være gode tilskudd. De har også mennesker med kroniske lidelser som aldri har vært borte. Informanten forteller videre at de har arbeidstakere som er *«tilsynelatende i hvert fall fresk og rask som er mye mer fravær på»*. Informanten har tro på god seniorpolitikk og at arbeidsinkludering er viktig for å få stabile ansatte dersom de har det bra på jobb.

Vi trenger arbeidskraft, det, det er en viktig del av jobben vår. Du får jo en arbeidskraft, du får faktisk en arbeidskraft mens de er her og jobber, du har arbeidskraft som du kanskje kan tilsette hvis det var rette plassen de kom til og har de rette språkkunnskapene, så er jo det, det er jo den store fordelene da»

4.3 Tilrettelegging

I dette kapittelet blir funnene knyttet til tilrettelegging presentert.

«.. vi driver med tilrettelegging av folk vi allerede har ansatt når de får sine onter eller trenger tilrettelegging i arbeidslivet uansett sånn at det er ikke noe sånn særlig fokus inn mot det. Men det er klart vi har, vi har jo en tanke om hvor mange man kan tilrettelegge til samtidig, og hvordan type tilrettelegginger, men det er ikke noe sånn her som skiller seg ut akkurat inn mot arbeidsinkludering. Det er det ikke»

«... i forhold til en bemanningsfaktor som ligger på sykehjem, så er vi avhengig av at de menneskene som kommer de er nødt til å utøve en god jobb, sånn at vi tåler jo ikke å ha folk som har for mye tilretteleggingen at dersom man går inn i en grunnbemanning så blir det økt belastning på resten av de som er på jobb. Sånn at, hadde man hatt mulighet til å kjørt inn inkluderingstiltaket på toppen av bemanningen vi hadde så er det klart, da kunne vi hatt inn flere»

«.. og vi har høy terskel på tilrettelegging for at folk skal kunne fungere, så vi har ofte hatt ungdommer og andre i arbeidspraksis for at de skal kunne komme tilbake i arbeidslivet»

En annen informant forteller at det ville vært en fordel om de ville greid den type jobb de har da de har en veldig tung jobb. De har veldig utfordringer med tilrettelegging over lang tid. Ved videre spørsmål om de har erfaring med å tilrettelegge for ansatte svarer informanten at de har hatt utplasseringer mest fra NAV, og at de egentlig ikke har hatt noen med noen store utfordringer.

4.4 Språkferdigheter

I dette kapittelet vil det bli presentert funn knyttet til språkferdigheter. Av informantene er det mange som nevner at de har hatt ulike mennesker som kommer inn i for eksempel språkpraksis. Informantene har ulike opplevelser og tanker knyttet til viktigheten av gode språkferdigheter.

Det blir vektlagt fra en informant at særlig når man er i språkpraksis er det viktig at de går sammen med noen hele vakta. Dette forteller informanten er slik at man kvalitetsikrer at ingenting faller imellom i forhold til informasjonsflyt eller ikke blir kommunisert på grunn av språkbarrierer.

«Språket kan være en ulempe, misforståelser.

«.. vi har jo hatt en del utenlandske som har vært her på språkpraksis blant annet, og det kan jo oppstå konflikter i forhold til våre beboere da. På grunn av at de snakker kanskje dårlig norsk, forstår lite og misforstår, så det har vi jo opplevd»

«Ja, det vi har, det vi har opplevd som skal si mulig ulempe så måtte det nå være altså, hindringen er jo selvfølgelig språket, men det er jo foreløpig hindring, og så er det jo, er det jo ikke noen ulemper syns ikke jeg det er, det er på en måte å finne ut, er du på rette plass, er det barn du skal jobbe med? Hva skal du egentlig jobbe med?»

Det er en informant som forteller at de har sett seg nødt til å sette noen språklige krav til de som jobber der. Dette forklarer informanten kommer av at de har en brukerguppe som har en redusert evne til å kommunisere slik at det kan oppstå mange uheldige situasjoner dersom man feiltolker signaler og språk.

En av informantene forteller at det har vært utfordrende å ha noen med seg i praksis som har språkbarrier og ønsker helst bare å gjøre jobben sin. Dette har de noen ganger opplevd som utfordrende.

«det jeg kan se er at personalgruppen kanskje deler seg lite grann. At det blir en sånn gruppering innad i avdelingen hvor kanskje de med fremmedspråklig bakgrunn trekker litt sammen, og de såkalt etnisk norske trekker seg sammen. Jeg tenker at det handler litt om hvem man kanskje identifiserer seg med»

En av informantene fra helsesektoren forteller om en ansatt de nå har som hadde for dårlig språk til å kunne være i pleien. Denne personen ble derfor satt på vaskeriet hvor han nå har vært ansatt i flere måneder. I løpet av disse månedene på vaskeriet har denne personen også fått språktreningen han trenger for å kunne jobbe i pleien da dette er noe de har jobbet for i de månedene han har vært på vaskeriet. En annen informant forteller om en jobbsøker som kom til de via språkpraksis, denne personen jobbet i ulike avdelinger før vedkommende til slutt fikk fast helgestilling. Denne personen fikk etter hvert lærlingplass og har nå tatt fagbrev som helsefagarbeider. Samme informant forteller at de har flere eksempler på at de har hatt folk inn via språkpraksis som etter hvert har endt med fast arbeidsforhold og fagbrev.

En av informantene ser på det som utelukkende positivt å ha noen i språkpraksis. Informanten fremsnakker det ved å trekke frem at man får en større kunnskap om andre deler av verden.

Informanten trekker det også frem som en fordel at man kanskje kan ansette menneskene som kommer inn om de har de rette språkkunnskapene og om de passer inn på arbeidsplassen.

To av informantene nevner at de har de siste årene fått flere mennesker fra Ukraina som har kommet på deres arbeidsplass. En av informantene har eksempler til at språkutviklingen til enkelte har vært så god at de nå har fått fast stilling. Den andre informanten forteller at de nå er i et prosjekt med NAV hvor de får flyktninger fra Ukraina hvor målet er å forberede de på det norske arbeidslivet. Flere av informantene forteller om at de har kunnet tilby fast ansettelse etter folk har vært i språkpraksis fordi språkutviklingen har vært så bra.

4.5 Kultur

I dette kapitlet vil det bli presentert funn som er gjort knyttet til kultur.

«Vi har jo ansatte fra flere forskjellige land, og de har jo med seg sin kultur og sitt språk, og vi har jo egen norsk kultur da, så det kan jo ofte bli misforståelse av hvis man ikke er god på å forklare og forstå deres måte å tenke på»

En av informantene som hadde satt språklige krav til de som skulle jobbe i deres tjeneste hadde opplevelse med mange fra andre kulturer som hadde en annen måte å jobbe på. De hadde opplevd at man kunne komme langt med å være til stede i settingen og ha «smilet med de varme hendene». En annen forteller at ved å inkludere mennesker fra andre land kan man lære nye ting og lære om nye kulturer.

4.6 Mangfold på arbeidsplassen

I dette kapitlet vil det bli presentert funn knyttet til mangfold på arbeidsplassen. Her er det mange av informantene som har ulike opplevelser knyttet til det å inkludere mangfold. Mange av informantene verdsetter et mangfold og forteller fordeler de har opplevd ved å inkludere mangfold.

« Som jeg sa i sted, de barna som vi har fra samme språkområde og sånn får det som en stor ressurs. Med funksjonsnedsettelse lærer vi og at alle, vi er ikke alle lik, og barna lærer det».

«Vi er en tjeneste der vi mottar eller gir tilbud til veldig mange ulike personer med demenslidelser hos oss og den ulikheten ser du også på en måte i personalgruppen. At det skal være et mangfold i fra samfunnet som jobber, vi er ikke ute etter folk som blir støpt i

form, at vi skal være lik, vi tjener på de ulikhetene som de ulike individene i tjenesten representerer inn imot pasientbehandlingen»

«Det er en veldig sammensatt personalgruppe med ulike nasjonaliteter og bakgrunner som jeg personlig synes er både inspirerende og bra, for jeg tenker at hvis vi er ulike mennesker som skal gi den tjenesten vi skal gi, så blir det bedre for skulle det bare være typer sånn som meg, så hadde det ikke nødvendigvis blitt det beste»

En forteller at de har en plan om å ta inn mennesker i språkpraksis, flykninger og mennesker med funksjonsnedsettelse. Dette har deres enhet bestemt fordi de ser på det som en ressurs å få inn et mangfold i ansattgruppen.

«For det første, så er det jo kjent det, du blir jo kjent med andre områder av verden, folk som kommer fra andre land. Det er jo det aller viktigste. Du får jo en større kunnskap om verden utenfor vår skole...»

Det blir vektlagt fra en av informantene at dersom det som er nødvendig for at de skal kunne bidra til økt arbeidsinkludering er at personalgruppen ser på mangfold som en ressurs.

4.7 Lederes erfaring med arbeidsinkludering

I dette kapittelet presenteres det funn knyttet til informantene sine erfaringer med arbeidsinkludering.

En informant forteller at det er en avgjørende faktor at de først og fremst får forespørsel om å ha noen inne. Dette støttes av en annen informant som også nevner dette. Informanten forteller videre at det er avgjørende at de som skal komme inn har noen å følge, og at det da er avgjørende at noen synes det er greit å ta imot å la noen være deres jobbskygge. En annen informant forteller også av viktigheten at det finnes noen som godtar å ha noen med seg på en god måte. De har opplevd at det ikke er alle som klarer å ha med seg noen på en god måte og at det også er viktig at de har kapasitet til å ha med noen.

I spørsmål til hva som er avgjørende for at deres arbeidsplass skal kunne bidra til økt arbeidsinkludering svarer en av informantene at det kommer til holdningene personalgruppen har. Dette forteller informanten at de jobber med i barnegruppen og personalgruppen. En annen informant forteller at de har en stor medarbeidergruppe og de har opplevelse av at ikke alle synes det er positivt å ha noen med seg i praksis.

En av informantene tenker at en viktig fordel med arbeidsinkludering er det å kunne bidra til at noen blir inkludert i det norske samfunnet. Det å kunne bidra til at noen lærer seg det norske samfunnet og at man kan bli en del av det. Informanten forteller videre «*Nei, det bestemmer vi selv. Det bestemmer vi selv, men vi får henvendelser. Vi har valgt å være en sånn skole som, som tar imot og gjør det i og med at vi er den skolen som tar imot barn. Og så tenker vi det er også viktig.*». En annen informant forteller at ved arbeidsinkludering kan man få økt kompetanse på området, få nye impulser og meninger. Og avslutter med at det kan være mange fordeler med arbeidsinkludering.

«Vet ikke om jeg føler at det er en forventning, men jeg er veldig sånn at folk skal få muligheten, selv om man har kanskje feilet før i livet, så skal alle få en sjanse. Så jeg har ikke noe, kanskje jeg først og fremst har den forventningen til meg selv?»

«... inkludering i arbeidslivet er veldig viktig. Og ikke nødvendigvis det letteste å få til bestandig, men vi har gode erfaringer med å være positiv og si ja litt oftere.»

En informant forteller at de har en tung avdeling på sykehjem med tunge arbeidsoppgaver. Informanten forteller at de trenger ansatte som greier den type arbeid de har og at de ikke kan ha ansatte med fysiske helseutfordringer. Informanten forteller at når de får spørsmål om ha mennesker i praksis kommer det an på hvem de spør om og hvilke utfordringer personen har. De tar inn mennesker om det er noen som høres ut som kan fungere og at de har tid der og da.

«.. NAV sa noe om det sist, at vi i det offentlige kanskje ikke er riktige så flink med arbeidsinkludering. Spesielt i forhold til arbeidsinnvandrere, og så, jeg tror om vi hadde mer rom i hverdagen til å se at det er gunstig for alle, at det vil være en ressurs og ikke liksom en sånn ekstra ting, for det er jo viktig, vi trenger alle. Og jeg tror som jeg sa innledningsvis at alle kan gjøre noe, uansett om det er helse- eller språkbarrierer»

5 Diskusjon

I dette kapittelet vil det bli funnene som har blitt gjort bli diskutert. Det blir brukt relevant teori og forskning knyttet til feltet for å drøfte funnene fra informantene. Videre har funnene blitt delt inn i 7 delkapitler, slik som ble gjort da funnene ble presentert. Funnene blir diskutert i lik rekkefølge som de presentert i analysedelen av oppgaven. Rekkefølgen er 5.1 Ressurser, 5.2 Rekruttering, 5.3 Tilrettelegging, 5.4 Språkferdigheter, 5.5 Kultur, 5.6 Mangfold, 5.7 Lederes erfaring med arbeidsinkludering.

5.1 Ressurser

I funnene kommer det frem at noen av informantene tenker det er tidkrevende å ha noen i praksis. «... du må jo på en måte ha ressurser, det er tidkrevende ...». For arbeidsgiverne kan arbeidsinkludering kreve mye tid, oppmerksomhet og ressurser (Spjelkavik, 2019). En informant forteller at de har måttet si nei til å ha folk i praksis fordi de på det tidspunktet har hatt mange i praksis allerede. Dette begrunner informanten med at det er tidkrevende å ha folk i praksis. En annen informant forteller at det kan bli en ekstra belastning på de som er på jobb fordi de må bruke mye tid på å forklare. Wangen (2010) skriver at man også må se det fra et bedriftsperspektiv dersom man ønsker økt arbeidsinkludering. Det finnes også argumenter for at noen bedrifter egentlig ikke ønsker å ekskludere men at fordi det kan utgjøre en økonomisk risiko for virksomheten så ser de seg nødt til det (Wangen, 2010). I funnene i denne oppgaven kommer det frem fra en informant at de har opplevd å måtte si nei fordi de har hatt for mange inne på det tidspunktet. Flere av informantene legger også vekt på at dersom de hadde hatt noen som var dedikert til å ta seg av de som kommer inn i en opplæringsfase ville dette hjulpet.

Arbeidsgivere ønsker en jobb gjort og at ting blir produsert ut ifra lønn og sosiale utgifter (Wangen, 2010). Det er mange bedrifter som må ekskludere fordi den sosiale lønnsomheten ikke veier opp for den økonomiske risikoen det kan være (Wangen, 2010). Ut i fra flere av funnene i denne oppgaven kan det virke som arbeidsgivere ville kunne inkludere flere mennesker i arbeidslivet dersom de følte de hadde tid og ressurser til dette. Det kan virke som at dersom de hadde en person som var ansatt til å følge opp mennesker ville dette kunne gjøre at de kunne bidratt til å ta inn flere. Flere nevner dette ved at de forteller at dersom de hadde en person som var dedikert til å veilede og følge opp ville det kunne vært enklere å få inn flere.

Haavorsen & Hernes (2010) skriver at å bruke økonomiske insentiver kan føre til at man antar at det er dette arbeidsgiverne etterspør. Man har lite systematisk kunnskap om hva som faktisk er viktig for arbeidsgivere, om det er penger eller bistand dersom noe skjer. Wangen (2010) skriver at økonomi alene er ikke alltid nok når det kommer til å løse de utfordringene i arbeidslivet som handler om å rekruttere mennesker som har behov for ekstra bistand. Selv om det kommer frem i funnene i denne oppgaven at flere informanter forteller at man trenger ressurser og at det er tidkrevende å ha folk inne i praksis, er det også andre faktorer de vektlegger. Det fremkommer ikke i funnene i denne oppgaven at den ene og hele løsningen på arbeidsinkluderingsproblemet er økonomi eller flere ressurser, dette fremkommer som en del av problemet.

Haavorsen & Hernes (2010) peker også frem negative sider som kan komme av økonomiske insentiver. Det kan være problematisk om man kun fokuserer på penger. Dette kan gjøre at man blir mindre oppmerksom på behovet brukeren har. Et annet problem kan være at man blir mindre oppmerksom på brukeren etter de har blitt utplassert. Et annet argument er også at man blir fokusert på mangler eller nedsatt arbeidsevne istedenfor å tenke på hvilken potensial brukeren har (Haavorsen & Hernes, 2010). Dette kan tolkes som at dersom man legger alt sitt fokus på økonomiske insentiver når det kommer til arbeidsinkludering, kan det gjøre at fokuset blir tatt bort fra andre ting. Dersom man tenker økonomi er eneste løsningen kan det virke som at man mister fokus på individet som skal komme i jobb. Når Haavorsen & Hernes (2010) skriver at det kan gjøre at man fokuserer på mangler fremfor potensial kan det være en faktor som kan virke negativt for mennesket som skal ut jobb.

Det kan på en side altså se ut som Haavorsen & Hernes (2010) finner to negative konsekvenser dersom man fokuserer for mye på økonomiske insentiver. På den andre siden kan det jo likevel se ut til at økonomiske insentiver faktisk kan spille en rolle for enkelte. Dette kan jo handle om at man faktisk ikke finner tid i en ellers hektisk arbeidshverdag dersom man ikke har nok ressurser til å skulle følge opp mennesker som trenger det. På den andre siden igjen kan man jo forstå det Haavorsen & Hernes (2010) skriver. Dette kan man jo forstå som at for det første er jo ikke økonomiske insentiver det eneste som er viktig for arbeidsgivere. Noe som virker som man kan få inntrykk av dersom man fokuserer for mye på dette. Det andre som kan virke negativt er som de skriver dersom man kanskje føler man «kjøper seg» ut ved å betale arbeidsplasser? Man kan jo tolke det de skriver som at det kanskje finnes eksempler på at dette har skjedd. At en arbeidsplass blir betalt for å ha noen inne, og da blir arbeidssøkeren kanskje glemt av oppfølgingsapparatet. Det kan virke som at

dette også kan ha negative konsekvenser. Videre kan det se ut til at det finnes en mellomting her. Hvor på den ene siden er det viktig at arbeidsplassen faktisk har ressurser nok til å ta inn noen, i mens på den andre siden burde ikke dette bli det eneste fokuset når det er snakk om arbeidsinkludering.

I studien til Sintef (2019) finner de at tett oppfølging fra NAV eller tiltaksbedrifter er like viktige som økonomiske virkemidler. I studien til Proba (2018) svarte 1/3 del at tilskudd fra NAV var viktig, men la likevel vekt på at de synes det var viktigere å få den rette kandidaten og oppfølging og bistand fra NAV. Arbeidsforberedende innsatser for å skulle styrke den enkeltes kompetanse og ferdigheter har vært blitt stor vekt på for å øke arbeidsinkluderingen. Likevel finnes det lite forskning om disse faktorene (Spjelkavik, 2014).

«... betaling av mentor er et godt tiltak Da kan vi på en måte frikjøpe en ansatt som vi ser er egnet til å være mentor» Flere av informantene forteller om at mentorordning er et godt tiltak. Mentor er som nevnt tidligere et tilskudd man kan få fra NAV som kan frikjøpe en kollega slik at man kan få hjelp til å mestre jobben (NAV, 2024). Noen av informanter nevner mentorordning som et godt tilskudd fordi man da kan frigjøre en kollega som kan ha ansvar for personen som trenger ekstra oppfølging. Noen av informantene tenkte at det var vesentlig å ha en person som hadde ansvar og tid til å ta seg av de som skulle komme å være i praksis. Det kan altså virke som mentorordningen er noe informantene har god erfaring med eller at de tenker dette er et godt tiltak. Dette virker å være fordi de tenker det er viktig at dersom de skal inkludere noen med støtte- og oppfølgingsbehov så vil de trenge at noen har tid til å ta seg av disse. Uten mentorordningen vil det kanskje gå utover produktiviteten til arbeidsplassen, siden et personal da vil måtte ta seg av en ny person og bruke en del tid på dette.

Noen av informantene nevner at økonomiske tiltak fra NAV kan gjøre det mindre risikabelt å bidra til økt arbeidsinkludering «Vi har veldig lite risiko med å ta med oss noen som er inn i NAV systemet ... om vedkommende var i NAV-systemet for eksempel, så ville man jo takke ja, for de bærer lønnskostnadene ...». Og selvfølgelig det med lønnstilskudd av den som vi tar inn på at vi på en måte ikke risikerer å gå i tap». I en studie gjort av Proba (2018) hvor de har 3789 informanter fra et stort utvalg NHO-bedrifter hvor det hovedsakelig er representanter fra reiseliv, bygg og anlegg, IT og private leverandører av helse- og omsorgstjenester har litt over en tredjedel svart at økonomisk tilskudd fra NAV er viktig. I en studie gjort av Sintef (2019) hvor de har informanter i offentlig og privat sektor finner de at for at flest mulig arbeidsgivere

skal være villig til å åpne for arbeidsutprøving må det følge med en form for økonomisk støtte i form av praksisplass, tilretteleggingstilskudd eller lønnstilskudd. Lønnstilskudd er som nevnt tidligere et tilskudd man som arbeidsgiver kan få slik at NAV kan dekke deler av lønnen til en arbeidstaker dersom kravene for dette er oppfylt (NAV, 2024). Funn i intervjuene i denne oppgaven samsvarer med funnene gjort i studien til Sintef (2019) og Proba (2018) som nevnt tidligere. I studien til Sintef peker de frem at for at flest mulig arbeidsgivere skal åpne opp for arbeidsutprøving må det følge med en økonomisk støtte, som for eksempel praksisplass, tilretteleggingstilskudd eller lønnstilskudd. Flere av arbeidsgiverne i denne studien peker også frem at god kommunikasjon mellom de og NAV er viktigere enn økonomiske insentiver. I studien til Proba var det litt over en tredjedel av arbeidsgiverne som svarte at økonomisk tilskudd var viktig. Når arbeidsgivere ikke ønsker å inkludere mennesker med kompliserte støttebehov kan det komme av negative holdninger, men det kan også være at de tenker det vil være for risikabelt for produktiviteten (Spjelkavik, 2019). Det kan altså virke som det kan tenkes at noen bedrifter ikke kan bidra til arbeidsinkludering fordi de er redd for at dette kan ha negative følger for det økonomiske.

Spjelkavik (2014) skriver at det finnes lite forskning om at arbeidsforberedende innsatser for å styrke den enkeltes kompetanse og ferdigheter bidrar i å øke arbeidsinkluderingen. Samtidig skriver Haavorsen & Hernes (2010) at det er lite systematisk kunnskap om det er penger eller bistand dersom noe oppstår som er viktigst for arbeidsgiveren. Kan dette tolkes som at det egentlig finnes lite forskning i hva som egentlig kan bidra til å øke arbeidsinkluderingen? Arbeidslinja som har vært en sentral del av den norske sosialpolitikken siden 1990-tallet skal legge opp til at det er mer lønnsomt å arbeide samtidig som at den skal forebygge fattigdom (Hagaseth, 2019). NAV sine brukere er mennesker med ulike ressurser og behov for bistand til å komme i eller tilbake i jobb. NAV sitt samfunnsansvar når det gjelder arbeidsinkludering gjelder de som trenger arbeidsrettet bistand til å komme i eller tilbake i jobb (Kane, 2021). Når man ser på arbeidslinja som har som mål å gjøre det mer lønnsomt å arbeid, samtidig som man vet at mange av NAV sine brukere har ulike ressurser og behov kan det være vanskelig å forstå hvorfor man legger ressurser der man gjør når det kan se ut til at det finnes lite kunnskap om hva som egentlig kan få mennesker tilbake i jobb. Selv om også informantene i denne studien nevner ulike økonomiske insentiver og tid som viktig er ikke dette de eneste faktorene. Et spørsmål som kan stilles er om man burde først og fremst legge ressurser i å finne ut hva som faktisk kan øke arbeidsdeltakelse.

5.2 Rekruttering

Funnene i denne oppgaven viser at flere av informantene opplever at arbeidsmarkedet har endret seg. En av informantene forteller at de har måtte være kreative å tenke hvor de skulle finne nye kolleger. En annen forteller at slik situasjonen er i helse og omsorg nå så er man nødt til å gå bredt ut og tenke alternativt for å rekruttere helsepersonell. En annen forteller at de opplever et snevert arbeidsmarked hvor det er få søkere som har den kompetansen de ønsker. Haavorsen & Hernes skrev i 2010 at når man går imot mangel på arbeidskraft og man ikke lengre har mer å hente fra kvinner og innvandrere vil samfunnet måtte se på andre muligheter. På lang sikt kan dette innebære å inkludere de som i dag er stengt ute av arbeidslivet (Haavorsen & Hernes, 2010). En annen informant støtter dette og forteller at de har god erfaring med å ansette mennesker med ulike utfordringer som har kommet tilbake i arbeidslivet som nå oppleves som gode og stabile ansatte. De har opplevd at det både kan være unge mennesker og mennesker på slutten av sin arbeidskarriere som har vært gode tilskudd til arbeidsplassen.

I funnene i denne studien kommer det frem at en informant har ansatt mennesker med kroniske lidelser som aldri har vært borte. Samme informant har også ansatte som beskrives som «tilsynelatende i hvert fall frisk og rask» som har mye mer fravær. Når det kommer til arbeidsgivers avgjørelse i ansettelse kan det bli påvirket av hvilken oppfatning de har av sine ansatte og tillitsvalgte (Falkum, Schafft & Spjelkavik, 2014). De vil altså kanskje tenke på hvordan de tenker en person med nedsatt funksjonsevne kan passe inn i miljøet når de tar avgjørelsen om hvem de ansetter (Falkum, Schafft & Spjelkavik, 2014). Dersom arbeidsgiverne har kunnskap eller erfaring med ansettelse av mennesker som trenger bistand er dette en faktor som kan redusere risiko eller negative forventninger de kan ha til slike ansettelse (Kane & Spjelkavik, 2021).

En av informantene forteller at *«vi må investere i de ansatte og det kan like godt være folk som har av ulike grunner ikke kommet seg inn på arbeidsmarkedet, så vi har god erfaring med akkurat det»*. Det kan tolkes at denne informanten har god erfaring med ansettelse av mennesker som har vært utenfor arbeidslivet. En annen informant forteller at de trenger arbeidskraft og at ved å inkludere mennesker får man arbeidskraft og at dersom vedkommende er på rett plass med de rette språkkunnskapene er dette en stor fordel med arbeidsinkludering. Det kan altså virke som disse to informantene har god erfaring med å skulle inkludere mennesker som har stått utenfor arbeidslivet. I studien til Proba (2018)

kommer det frem at en av grunnene til at bedriftene ikke har inkludert personer med ekstra oppfølgings- eller tilretteleggingsbehov er at de ikke har hatt behov for rekruttering. Dette kan man tolke som at disse bedriftene kanskje kunne vurdert ansettelse til personer med ekstra oppfølgings- eller tilretteleggingsbehov dersom de faktisk hadde behov for rekruttering.

Det kan virke som mange kan ha negative tanker til å skulle ansette mennesker med ulike behov eller som har vært utenfor arbeidslivet. Arbeidsgivere kan diskriminere mennesker som har vært arbeidsløse over tid fordi de kan ha tanker om at disse har mistet arbeidsevnen og eller arbeidsviljen (Halvorsen, et. al. 2022). Dersom en arbeidsgiver åpner arbeidsplassen for brukere som har komplekse utfordringer kan det bidra til å skape usikkerhet for produktiviteten og stabiliteten (Spjelkavik, 2019). En slik usikkerhet kan oppstå fordi man som arbeidsgiver eller ansatt ikke vet hvordan man skal forholde seg til slike utfordringer (Spjelkavik, 2019). Arbeidsgivere kan diskriminere mennesker som har vært ute av arbeidslivet over lengre tid fordi de har en antakelse om at disse har mistet arbeidsevnen eller arbeidsviljen (Halvorsen, et al., 2022). Studier tyder på at når det kommer til arbeidsgivers holdninger til å holde på arbeidstakere og ansette flere er det viktigste at de har praktisk erfaring med å ha ansatte med funksjonshemninger (Haavorsen & Hernes, 2010, s. 114). Ettersom to av informantene i denne oppgaven hadde god erfaring med å ansette mennesker som har stått utenfor arbeidslivet kan dette tenkes at det betyr at de har en del positive erfaringer når de har gjort slike ansettelser. Kanskje de ville svart annerledes dersom de hadde negative erfaringer?

Studier viser at de fleste ønsker å være i arbeid og at mange tenker det ville vært problematisk dersom de skulle vært arbeidsløse (Hernes, 2010). I noen spørreundersøkelser har de fleste svart at de ville ønsket å være i jobb selv om de ikke trengte det av økonomiske årsaker (Hernes, 2010). Dette kan tolkes som at mange mennesker ser på det å være i arbeid som noe positivt, også sett bort i fra det økonomiske aspektet ved det. Og når man ser på forskning som viser hvor viktig det er for mennesker å være i arbeid, kan man jo tenke seg at de som sitter med ansettelser har en ganske stor makt. Arbeidsgiver har makten og bestemmer jo faktisk hvem de skal ansette. Vurderingen vil da være om man skal man ansette det mennesket som har stått utenfor arbeidslivet, eller det ansette mennesket med kanskje lenger arbeidserfaring og kanskje lenger. Utdanning. Det er slik at den som ansetter har mange forhold å ta stilling til når de ansetter. De må vurdere hva som er det økonomiske rette for bedriften, og kanskje tenke også hvem som vil passe best inn i personalgruppen. Det er mange forhold som må vurderes.

5.3 Tilrettelegging

Det kommer frem i funnene i denne oppgaven at det er noen av informantene som har erfaring med å tilrettelegge for sine ansatte. Noen av informantene tenker også at de har en viss grense på hvor mange de faktisk kan tilrettelegge for på samme tid.

Folkenborg (2014) skriver at det er mange som står i ordinært arbeid som i løpet av livet vil oppleve en krise eller sykdom som kan gjøre det at de får behov for støtte eller tilrettelegging for å kunne mestre arbeidshverdagen bedre. Det kommer frem blant informantene at de tilrettelegger for sine ansatte dersom de får «*sine onter*». En informant forteller også at de har en tanke om hvor mange de kan tilrettelegge for på en gang på arbeidsplassen. Dette kan tolkes som at dersom for mange mennesker trenger tilrettelegginger vil dette kanskje kunne gå utover jobben som skal utføres eller de andre ansatte. Arbeidstilsynet (2024) skriver at arbeidsgiver har en særskilt plikt til å tilrettelegge arbeid dersom en ansatt opplever å få redusert arbeidsevne eller problemer med å utføre sitt arbeid grunnet ulykke, sykdom, slitasje eller lignende. Likevel finnes det grenser for hvor langt denne tilretteleggingen kan gå. Arbeidstilsynet (2024) skriver altså at dersom en slik tilrettelegging vil gå utover de andre ansattes arbeidsforhold eller oppgaver vil ikke dette inkluderes i tilretteleggingsplikten. Dersom dette er tilfellet må arbeidsgiver vurdere om det er andre steder i virksomheten hvor den ansatte kan omplasseres til.

I studien til Proba (2018) har de intervjuet private leverandører av helse- og omsorgstjenester, hvor noen leverer tjenester til offentlig sektor på anbud. Det er vanlig med deltidsstillinger i helse og omsorg, og informantene er enige i at dersom noen trenger redusert stilling er dette ofte mulig å få til. Noen trakk frem at det å selv ha hatt helseutfordringer kan være en relevant kompetanse for jobb innen helse- og omsorgssektoren. I den aktuelle studien forteller en informant om at i forhold til bemanningsfaktoren de har på sykehjem tåler de ikke å mennesker med for mye tilrettelegging, dersom dette kan gjøre til at det blir økt belastning for de andre som er på jobb. I undersøkelsen til Proba (2018) var det et par av bedriftene som forteller at de hadde brukt mye ressurser på å tilrettelegge for mennesker som allerede var ansatt med helseproblemer, og det hadde derfor tatt tid for de å tenke på å skulle inkludere flere som hadde behov for ekstra oppfølging eller tilrettelegging. I følge funnene til Proba (2018) kan dette altså bety at dersom bedrifter allerede har mennesker de tilrettelegger for kan dette gjøre det mer utfordrende for de å skulle ansette flere mennesker som har behov for tilrettelegging.

En informant forteller at de står i en veldig tung jobb noe som gjør at de har utfordringer med å tilrettelegge over lang tid. Informanten forteller videre at de ikke har hatt mange med store utfordringer. Dersom de ansatte har utfordringer knyttet til sin fysiske helse kan det tenkes at det er vanskeligere å tilrettelegge dersom det er en tung fysisk jobb. Som arbeidstilsynet (2024) skriver så inngår det ikke i tilretteleggingsplikten dersom det gjør at det endre de andre ansattes arbeidsforhold eller oppgaver. Det kan altså tenkes at i denne informanten sitt tilfelle har de ikke muligheter til å tilrettelegge for mennesker med store fysiske helseutfordringer fordi dette vil kunne føre til at det går utover de andre ansatte.

En annen informant forteller at de har høy terskel for tilrettelegging for at folk skal kunne fungere i arbeid. De har også erfaring med å ha ungdommer og andre i arbeidspraksis for at de skal kunne komme tilbake i arbeidslivet. Når denne informanten forteller at de har lav terskel for tilrettelegging kan det bety at de har en arbeidsplass med variasjon av arbeidsoppgaver som gjør at de har muligheter for å tilrettelegge for mennesker med ulike behov. Det kan også bety at de ser på det som viktig å forsøke å inkludere mennesker som har stått utenfor arbeidslivet. Det kan også bety at de har en arbeidsplass hvor det er mulig. Det er vanskelig å si noe om det er enklere eller vanskeligere for en arbeidsplass å inkludere. Det kan tenkes at ansatte kan ha ulike ressurser og ferdigheter, eller kanskje ulike utfordringer, som gjør at det kan være vanskeligere å stå i jobb. Kanskje kan de jobbe på en arbeidsplass, men ikke en annen. Det kan komme an på om det er fysiske eller psykiske utfordringer, eller det kan komme an på hva som er mulig på arbeidsplassen. Kanskje kan det tenkes at noen ledere ser flere muligheter og kan strekke seg lenger for at noen skal fungere enn andre, men dette er vanskelig å uttale seg om. Det kan også handle om rammene som ligger på arbeidsplassen, for eksempel når det kommer til hva som skal gjøres og hva slags økonomi man har for å få det til.

5.4 Språkferdigheter

Informantene har ulike erfaringer og tanker rundt det å inkludere mennesker med ulike språkferdigheter på sin arbeidsplass. Det kommer frem at noen informanter har positive erfaringer med å inkludere mennesker med dårligere språkferdigheter og det kommer frem at noen av informanter synes det er utfordrende å skulle inkludere mennesker med nedsatte språkferdigheter.

En av informantene fortalte om et eksempel om en person de har ansatt. Vedkommende hadde ifølge informanten for dårlige norskferdigheter til å jobbe i pleien. De fant derfor ut at de skulle gi vedkommende en sjanse på vaskeriet. Etter hvert ble vedkommende så god i norsk at vedkommende kunne begynne å jobbe i pleien. Dette støtter hva Maximova-Mentzoni (2019) skriver om at arbeidsplassen kan være en viktig arena hvor innvandrere kan lære seg norsk og få bedre innsikt i norsk kultur. Næss (2014) skriver også at det finnes eksempler på innvandrere som begynner rett i jobb uten å kunne norsk. Slike arbeidsforhold kan på den ene siden bestå av arbeidssøkere med få eller ingen norskkunnskaper på den ene siden, og løsningsorienterte arbeidsgivere som har behov for arbeidsvillige folk på den andre siden. (Næss, 2014). Dette kan tenkes å støtte eksempelet min informant kommer med hvor de opplever en ansatt til å være for dårlig i norsk til å være i pleie, men de er løsningsorienterte og finner andre arbeidsoppgaver til vedkommende. Kanskje hadde de flaks akkurat der og da, tilfeldigvis hadde en ledig stilling i en jobb de tenkte ikke krevde norskkunnskaper. Eller kanskje handler det om at de er løsningsorientert og ser at de har behov for arbeidskraft.

Maximova-Mentzoni (2019) skriver at norskkunnskaper ofte er en fremhevet faktor når det kommer til en varig tilknytning til arbeidslivet. For at man skal kunne få gode språkferdigheter må man ha gode muligheter for språkopplæring og jevnlig kontakt med lokalsamfunnet og arbeidslivet (Meldt. St. 17., 2023-2024). En informant forteller at det særlig når de har noen i språkpraksis er viktig at de har noen som går med seg hele vaken. Dette forteller informanten er for å kvalitetssikre at ingenting faller imellom grunnet språkbarrierer. I Proba (2018) sin studie noen arbeidsgivere som synes det var vanskelig å rekruttere mennesker med for dårlige norskferdigheter, for noen arbeidsgivere var dette uaktuelt. Dette kommer også frem hos enkelte av informantene, ved at enkelte synes det var utfordrende å skulle ansette mennesker med svake norskferdigheter. To av informantene forteller at de har de siste årene fått flere mennesker fra Ukraina. En av informantene forteller at språkutviklingen har vært så god til noen at de nå har fått fast stilling.

Det kan altså virke som flere av informantene synes det var utfordrende dersom de skal inkludere mennesker med dårlige språkferdigheter. Dette fordi de er redde at det skal bli misforståelser. Noe regjeringen legger vekt på i integreringspolitikken er at for at man skal få gode språkferdigheter trenger man altså å få disse mulighetene i arbeidslivet eller lokalsamfunnet (Meld. St. 17., 2023-2024). Det vil jo si at det vil være viktig å ha arbeidsplasser som kan ta imot mennesker med svake språkferdigheter. Nå skriver regjeringen at både lokalsamfunnet og arbeidslivet skal gjøre dette, så arbeidslivet er ikke den eneste

arenaen man skal gjøre dette på. Likevel kan det virke som det er en viktig faktor at man har arbeidsplasser som godtar dette. Informantene i dette studiet er i bransjer hvor man jobber med sårbare grupper eller elever/ barn. Da er det muligens viktigere med språkferdigheter enn på andre steder, men det kan jo også tenkes at en slik arbeidsplass er en plass hvor det er gode muligheter for å lære seg språket? Man kan jo tenke seg at dersom de med dårlige språkferdigheter får jobber hvor de for det meste er alene, for eksempel innen renhold. Da er det jo kanskje vanskelig for de å lære språket? Kanskje de faktisk ikke trenger å prate norsk i det hele tatt om de har et slikt arbeid hvor de for det meste er alene. Så da er det muligens arbeidsplassene hvor man omgås andre nordmenn eller mennesker som prater norsk at det vil være mest aktuelt om målet er at de skal lære seg språket?

Flere av informantene hadde positive erfaringer med å ansette mennesker med svake norskferdigheter. Spesielt i tilfeller hvor enkelte hadde opplevd at de ansatte hadde fått bedre norskferdigheter etterhvert. Berg (2003) skriver om at dersom man fokuserer på norskkunnskaper, vil enkelte innvandrere ha problemer med å konkurrere ut norske søkere. Dersom man heller fokuserer på utdanning, arbeidserfaring eller kulturell kompetanse kan en innvandrers likevel være den rette søkeren (Berg, 2003). Det Berg (2003) skriver kan tolkes som at dersom arbeidsgivere velger å se bort ifra norskferdighetene kan man faktisk finne den rette søkeren. Informantene har som man kan se forskjellige syn på viktigheten av språkferdigheter. Arbeidsmarkedet er en viktig arena for å skape gode levekår og en god integrering i Norge (Chudasama, 2022). Innvandrere kan ha få muligheter til å lære seg norsk og det kan derfor være utfordrende for de å oppsøke arbeidsplasser (Maximova-Mentzoni, 2019).

Studien til Proba så også på betydningen av å inkludere mennesker med svake norskferdigheter. Flere av arbeidsgiverne i studien oppgir at det er vanskeligst å rekruttere mennesker som ikke har gode nok norskferdigheter. Mange av arbeidsgiverne hadde ulik erfaring med å ansette personer med svake norskkunnskaper og for noen var det uaktuelt å rekruttere mennesker som ikke er gode i norsk. Noen er åpne, og noen har erfart at språket etterhvert kommer til et godt nok nivå. Noen har også opplevd å ha kandidater som ikke har blitt bedre i norsk selv om arbeidsgiveren har prøvd å legge til rette å gi språktrening. Noen arbeidsgivere har ansatt kandidater de tenkte hadde gode nok norskkunnskaper, men at de ble overrasket over hvor dårlig kommunikasjonen var når de startet i jobben. Noen har betalt språkkurs for sine ansatte kombinert med jobb og andre har bistått i å undersøke hvor kandidaten kan få norskopplæring (Proba, 2018, s. 28-32).

Regjeringen har som hovedmål i integreringsarbeidet å få flere i arbeid. I helse-, omsorg- og oppvekstsektor er mangel på arbeidskraft en stor utfordring i mange land. For å navigere seg i et nytt land er språkferdigheter en viktig del (Meld. St. 17., 2023-2024). Norske myndigheter stiller større krav til norskferdigheter i yrker og profesjoner innen omsorgssektoren, skoler, barnehager og flere arenaer (Chudasama, 2022). En av informantene i studien til Proba (2018) hadde erfaring med at enkelte av omsorgsoppgavene i helse- og omsorgssektoren fint kunne gjennomføres uten tilstrekkelige norskferdigheter. Flere av informantene i studien til Proba (2018) mente det var vanskelig å inkludere mennesker med svake norskferdigheter i helse- og omsorgssektoren. Dette på bakgrunn av enkelte av arbeidsoppgavene som for eksempel medisinhåndtering og journalskriving. En av informantene i denne studien forteller at det kan oppstå konflikter i forhold til beboerne dersom man har dårlige norskferdigheter. Informanten legger til at mange kanskje snakker dårlig norsk, forstår lite og misforstår. En annen informant tenker også språket kan være en ulempe ved at det kan oppstå misforståelser.

En av informantene forteller at de har opplevd at noen av de ansatte synes det er utfordrende å ha noen med seg om de har språkbarrierer. Dette kan jo tenkes at er fordi det kan bli en større belastning for de ansatte? Kanskje dette gir de ansatte et større ansvar enn de ønsker å påta seg? Det kan jo tenkes at noen ansatte ønsker å gå på jobb og være der kun for den jobben de er ansatt for å gjøre. Eller så kan det være at de tenker det vil være et for stort ansvar og kan være bekymret for at ting blir misforstått. Det kan være ulike årsaker til at de ansatte tenker at det er utfordrende å ha med seg mennesker med språkbarrierer.

Det kan virke som flere av de aktuelle informantene som ble intervjuet i denne studien, og funn fra andre studier tenker at det er vanskelig å ha med seg mennesker med svake norskferdigheter. Selv om de aktuelle informantene og andre studier tar opp dette, så har regjeringen i Norge vektlagt at arbeidsplassen er en viktig arena for å lære seg språket (Meld. St. 17., 2023-2024). Det vil jo si at det faktisk er vesentlig at arbeidsplasser godtar å ha mennesker på arbeidsplassen som ikke kan språket. Noen av informantene hadde dårlige erfaringer med å ha med seg mennesker på grunn av svake norskferdigheter fordi det har kunne oppstått misforståelser. Dersom arbeidsplassen er en så viktig arena, kanskje det finnes ulike tiltak man kan gjøre for at det skal bli enklere for arbeidsplasser å ta mot mennesker med svakere norskferdigheter? For hvem sitt ansvar er det egentlig at mennesker blir integrert i samfunnet? Hvem sitt ansvar er det egentlig at innvandrere lærer seg det norske språket? Er det arbeidsplasser? Er det ansatte på arbeidsplassen? Er det ledelsen på arbeidsplassen? Hvordan skal man faktisk få realisert det at mennesker med svake norskferdigheter får seg

jobb da, om mange syns det er vanskelig å ansette de? Tilslutt er det viktig å få frem i denne oppgaven at flere av informantene i dette studiet også hadde gode erfaringer med å ansette mennesker med svake norskferdigheter. En av informantene hadde jo funnet alternative arbeidsoppgaver for at personen skulle få gode nok norskferdigheter før vedkommende kunne jobbe i pleien. Kanskje dette er en løsning når mange syns det er vanskelig å skulle ansette de i pleien? Eller kanskje det er en løsning at man har ansatte som syns det er greit?

5.5 Kultur

Det er vanskelig å definere kulturbegrepet, da definisjonen kommer mye ut på hvordan man tenker om seg selv og andre (Eriksen, 2001). I funnene i den aktuelle studien kommer det frem at flere av informantene har erfaring fra å jobbe med mennesker fra ulike kulturer. Det kommer frem at de vektlegger at det kan oppstå misforståelser dersom man ikke er gode på å forklare eller prøve å forstå og det kommer frem at noen har gode erfaringer med at man kan lære nye ting dersom man jobber med mennesker fra ulike kulturer.

Det kommer frem at de har en arbeidsplass hvor det er ansatte fra flere forskjellige land, hvor de har med sin egen kultur og sitt språk. Videre forteller en informant at på grunn av deres norske kultur kan det bli misforståelser dersom man ikke er god på å forklare og forstå deres måte å tenke på. Chudasama (2022) skriver at innvandrere fra ikke-vestlige land kan oppleve større utfordringer enn innvandrere fra vestlige land. Dette kan komme av at utfordringene kan være større dess større forskjellene på landet du kommer fra og landet du drar til er (Chudasama, 2022). Kulturforskjeller kan gjøre at det oppstår misforståelser eller uenigheter (Eriksen, 2001). Chudasama (2022) skriver at man i prinsippet kan si at alle kulturer har sin måte å tenke og handle på, men at det er vanskelig å si noe som hva som er riktig eller hvem som har rett. Chudasama (2022) skriver også at et lands nasjonale lover og menneskerettighetserklæringen alltid vil kunne overstyre kulturelle motsetninger som er i strid med loven. Ut ifra hva informanten i den aktuelle studien forteller kan det virke som at de har erfaring med misforståelser som kan oppstå ved kulturforskjeller. Informanten legger videre vekt på at dette kan skje dersom man ikke er god nok på å forklare eller forsøke å forstå hvordan de tenker på.

Av informantene er det en som forteller at de hadde opplevd å jobbe med mange fra andre kulturer. Denne informanten hadde satt språklige krav til sin ansatte og forteller at de hadde ansatte med ulike kulturer som hadde en annen måte å gjøre ting på. De hadde opplevd at man

kunne komme langt med å være til stede og «*ha smilet og de varme hendene*». Det kan virke som at selv om denne informanten hadde satt språklige krav til sine ansatte så kan det virke som han hadde positive erfaringer og at man kunne komme langt dersom det var en person som var egnet til jobben. Det virker som at informanten kan tenke at man kan komme langt selv med kulturforskjeller og ulike språkferdigheter så lenge man er egnet til jobben.

Kultur er noe som kan styre hva man tenker, føler og hvilke handlinger man gjør (Chudasama, 2022). Maximova-Mentzoni (2019) skriver at arbeidsplassen er en plass hvor innvandrere kan lære norsk og få bedre innsikt i norsk kultur. En informant forteller at dersom man inkluderer mennesker fra andre land kan man lære nye ting og lære om nye kulturer. Det kan virke som at min informant ser på det som positivt å ta inn mennesker fra ulike kulturer, da informanten vektlegger at man da kan lære nye ting. Det kan virke som at arbeidsplassen kan være en viktig arena for mennesker å skulle komme og lære seg kulturen i det landet eller på arbeidsplassen de har kommet.

En av hovedforskjellene mellom mennesker med norsk bakgrunn og innvandrere er norskkunnskaper, utdanningssystem, sysselsetting og kultur (Chudasama, 2022). Når man har samarbeidsmøter mellom ulike profesjoner, kan det dukke opp ulike synspunkter om innvandrere og ulike kulturelle oppfatninger. Noen oppfatter kanskje ulikheter som noe truende og farlig, og noen tenker kanskje at ulikheter er utfordrende, spennende og kan bidra til å ta mennesker, samfunn og kunnskap videre (Chudasama, 2022). Det kan virke som flere av informantene hadde erfaring med å jobbe med mennesker fra ulike kulturer. En av informantene vektlegger at man må være flink til å forklare og lytte slik at det ikke oppstår misforståelser. Andre har erfaring med at man kan lære nye ting ved å ansette mennesker fra andre kulturer. Dersom man ansetter mennesker fra ulike kulturer kan det virke som at noen kan se på dette som spennende og for andre kan det kanskje virke skremmende. Eriksen (2001) skriver at det er mulig å skulle forstå andre mennesker uten å bli akkurat som de er, og at innvandrere kan forstå nordmenn uten å skal bli kulturelt norsk i alt.

Ut ifra funnene i den aktuelle studien kan det virke som at man kan ha forskjellige syn på hvordan det er å skulle jobbe med mennesker fra ulike kulturer. Når en av informantene forteller at det kan oppstå misforståelser, men dette skjer om man ikke forklarer eller forsøker å lytte. Det kan virke som denne informanten tenker at det vil hjelpe å forstå hverandre og prøve å sette seg inn i hvordan den andre tenker. Som Chudasama (2022) skriver kan man i prinsippet si at alle kulturer har egne måter å tenke på men at det er vanskelig å si noe om hva

som er riktig eller hvem som har rett. Dette kan forstås som at dersom man har flere kulturer på en arbeidsplass kan det være vanskelig å skulle si noe om hvem som egentlig har den rette måten å tenke på. Om man får inn noen på arbeidsplassen sin som tenker helt ulikt som en selv, kan man kanskje tenke at det er den personen som tenker feil? Kanskje man har så ulike syn på ting at man ikke kan forstå hvordan den andre kan tenke slik den gjør. Det kan tenkes at det vil være en god måte dersom man gjør som informant i denne studien. Dersom man faktisk forsøker å forklare, lytte og forstå. Kanskje man bedre klarer å forstå hverandre om man setter seg inn i deres måte å tenke på?

5.6 Mangfold

I mangfoldsbegrepet ligger det en skjult maktfordeling i forhold til hvilke verdier og normer som er akseptert eller ikke (Berg, 2011). Mangfoldsperspektivet handler om at man fokuserer på muligheter fremfor problemer og om dette skal gjenspeiles i arbeidslivet må dette bevisstgjøres på alle nivåene i bedriften (Berg, 2003).

Et argument for å inkludere mangfold i arbeidslivet kan være at man øker potensialet i arbeidslivet ved at man bruker ressursene man har i befolkningen (Berg, 2003). Når man fokuserer på mangfold så innrømmer man også at man er forskjellig, men dersom man tenker at de som er like har det best sammen kan man tenke at det er en trussel dersom man har ulikheter (Berg, 2003). En av informantene forteller at ved mangfold opplever de at barn som er fra samme språkområde dersom de tar inn noen fra et annet land opplever dette som en ressurs. Videre opplever de at dersom noen har funksjonsnedsettelse kan dette lære både de og barna at ikke alle er like. En annen informant forteller at de mottar og gir tilbud til mange med ulike demenslidelser, og at man også ser en ulikhet i personalgruppen. Informanten legger videre vekt på at det skal være et mangfold fra samfunnet som jobber hos de og at de ikke er ute etter at alle skal være like. Man tjener på ulikheter i tjenesten mener informanten. Dette kan støtte hva Berg (2003) skriver om at et argument for å inkludere mangfold i arbeidslivet kan være at tjenesteproduksjonen vil gjenspeile behovene i samfunnet. En annen informant forteller at de har en sammensatt personalgruppe med ulike nasjonaliteter og bakgrunner som informanten anser som inspirerende og bra. Informanten tenker det ikke ville vært det beste dersom alle skulle være like.

Det kan virke som flere av informantene verdsetter at man er ulike mennesker som jobber i persongruppen. Dette ser de på som en ressurs, at ikke alle er like. Det kan jo tenkes at det er

positivt for arbeidsplassen at man har forskjellige personer, og da spesielt når man har arbeidsplasser som går ut på å jobbe med andre mennesker. Det virker som de tenker det er positivt fordi at både brukere og elever også er annerledes, hvorfor skal da ikke personalet være det? Det kan se ut til at informantene verdsetter denne ulikheten. Dette kan jo tenkes at er for det første fordi at både elever og brukere eller pasienter skal se at ikke alle er like, men også fordi det kanskje kan komme med positive fordeler som ulike syn på ting.

En informant forteller at det er nødvendig at hele personalgruppen skal se på mangfold som en ressurs for at de skal kunne bidra til økt arbeidsinkludering. Dette kan støtte hva Berg (2003) skriver om at det er nødvendig at alle nivå i bedriften fokuserer på at det kommer muligheter og ikke problemer med mangfoldsperspektivet. Det kan altså se ut som informanten har erfart at det er viktig at hele personalgruppen ser på det som positivt, altså at det ikke er nok at for eksempel kun leder skal se på det som positivt. Det kan jo tenkes at lederen har erfaring med at å bruke makten sin på en slik måte at personalet ikke er enig har negative konsekvenser. Det kan jo ses dit hen at denne informanten ser på det som en ressurs at personalgruppen er enig i avgjørelser som blir gjort. Det kan jo også være fordi informanten tenker det er negativt for den som eventuelt skal komme i arbeidsmiljøet dersom personalgruppen ikke er enig. Det kan være at informanten tenker det er viktig å lytte til sin personalgruppe, selv om informanten selv ser på mangfold som viktig virker det som at det er likeså viktig at personalgruppen er enig. I noen tilfeller kunne jo kanskje informanten tenkt at det er den som leder som sitter med makten til å bestemme dette, men dette ser det ikke ut som denne informanten tenker.

De fleste innvandrere har tette nettverk og sterke bånd til personer med lik bakgrunn som dem selv (Chudasama, 2022). På skoler hvor det er elever med minoritetsbakgrunn vil man trenge lærere som snakker flere språk, har flerkulturell erfaring og vet hvordan det er å være en minoritet (Berg, 2003). En av informantene forteller at de selv har valgt å være en skole som tar imot og gjør det de kan for å inkludere. Dette har de valgt selv fordi de er en skole som også tar imot barn og tenker derfor at det er veldig viktig. Det er viktig å ha gode rollemodeller for barn og unge innvandrere (Berg, 2003). Det kan altså se ut som det kan være positivt for flere ledd dersom man tar imot mennesker fra andre plasser. Dersom flere av innvandrerungdom erfarer at deres foreldres kvalifikasjoner ikke er verdsatt kan dette føre til at de får negative tanker om deres egen fremtid (Berg, 2003). Det Berg (2003) skriver kan altså bety at dersom innvandrerungdom ser at deres foreldre sine kvalifikasjoner er verdsatt

kan de kanskje begynne å bekymre seg for sin egen fremtid. Kanskje vil de bli bekymret for om sine egne kvalifikasjoner er nok, dersom deres foreldres ikke er det.

5.7 Lederes erfaring med arbeidsinkludering

To av informantene nevner at de er avhengig av at de blir kontaktet av noen med forespørsel om å ha noen i praksis for å ha noen inne på deres arbeidsplass. Kane (2021) skriver at NAV-ansatte har beskrevet at kontakt og samarbeid med arbeidsmarkedet og arbeidsgivere er viktig for å kunne rekruttere arbeidsplasser og for at den arbeidsrettede bistanden skal kunne tilpasses hver enkeltes ressurs, muligheter og behov. I Kane (2021) sin studie er det NAV-ansatte som har beskrevet at kontakten med arbeidsmarkedet og arbeidsgivere er viktig for å rekruttere arbeidsplasser, dette for å kunne tilpasse plasser ut ifra arbeidssøkers ressurser, muligheter og behov. I studien til Proba (2018) kommer det frem at bedriftene har hatt lite kjennskap til hvordan man skal rekruttere gjennom for eksempel NAV eller tiltaksbedrifter. Det var i studien til Proba (2018) et flertall av bedriftene som hadde erfaring med arbeidsinkludering at de hadde kommet i kontakt med arbeidssøkeren gjennom en tiltaksbedrift eller NAV.

En av informantene forteller at de er avhengig av at noen i ansattgruppen sier ja til å ha noen med seg, dette støtter en annen informant. Den ene informanten legger til at de har opplevd at ikke alle klarer å ha noen med seg på en god måte. En annen informant forteller også at de har opplevd at ikke alle medarbeiderne synes det er positivt å skulle ha med seg noen i praksis. Dette har de opplevd som utfordrende. Sintef (2019) finner at lederes erfaring og holdninger har stor betydning for deres engasjement, en dersom dette ikke brukes til å skape engasjement i organisasjonen generelt vil det ha liten effekt. Intervjuene i prosjektet viser at hele organisasjonen må være med dersom en utprøving skal lykkes og resultere i vinnsituasjon for begge parter (Sintef, 2019). Funnene i Sintef (2019) sin studie kan se ut til at de har funnet ut at det er viktig at ledere bruker sin erfaring og holdninger for å skape engasjement i hele personalgruppen. Det kan altså virke som det er lite hensiktsmessig at kun lederen synes det er positivt med arbeidsinkludering. Dette kan samsvare med hva informantene sier om at de er avhengig av hjelp av sine ansatte dersom de skal klare å inkludere noen på deres arbeidsplass.

En annen av informantene forteller at holdningene i ansattgruppen er en avgjørende faktor for at deres arbeidsplass skal kunne bidra til økt arbeidsinkludering. Det virker som det er enighet blant mange av informantene at det er viktig at ansattgruppen er med i prosessen når det

kommer til arbeidsinkludering. Likevel er det lite forskning som støtter at kunnskap om ulike holdninger og holdningspåvirkning kan bidra dersom man ønsker økt arbeidsinkludering. Schafft & Spjelkavik (2014) skriver at er ikke nok å ha kunnskap om hvilke holdninger arbeidsgivere har, man må også ha kunnskap som baserer seg på erfaringer og kunnskap om hvilken bistand arbeidsgivere trenger fra støtteapparatet. Dersom man tenker seg at myter og fordommer bidrar til å holde mennesker utenfor arbeidslivet kan mange kanskje tenke at holdningspåvirkning kan være en motvirkende strategi (Haavorsen & Hernes, 2012). Lite tyder på at holdningspåvirkning kan være en motvirkende strategi for ekskludering i arbeidslivet (Haavorsen & Hernes, 2012). Dette kan enten bety at det ikke er nok forsket på, eller så kan det bety at det er andre forhold som er viktigere når det kommer til feltet enn hvilke holdninger en har.

Når det kommer til fordeler med arbeidsinkludering er det en av informantene som tenker en fordel er å kunne bidra til at noen blir inkludering i det norske samfunnet. Informanten forteller at de selv har valgt å være en arbeidsplass som tar imot mennesker men at de får henvendelser om å ta imot mennesker. En annen informant forteller at en fordel ved arbeidsinkludering kan være at man får økt kompetanse på området, nye impulser eller meninger. En informant synes det er viktig med arbeidsinkludering. Informanten tenker at det ikke alltid er det letteste å få til men at de har gode erfaringer med å være positiv og si ja litt oftere. Ut ifra hva flere av informantene sier så kan det altså se ut til at de ser positive fordeler ved å bidra til økt arbeidsinkludering. Det virker som deres fokus er på hvordan det er positivt for deres arbeidsplass. Det kan se ut som de synes det både er positivt for å kunne bidra til å inkludere noen men også at man selv kan lære nye ting.

Man er avhengig av å ha arbeidsgivere som sier seg villige til å ansette mennesker med redusert funksjonsevne, uten slike arbeidsgivere kan man ikke oppnå et mer inkluderende arbeidsliv (Falkum, Schafft & Spljekavik, 2014). Det er en av informantene som sier at de har en tung avdeling på et sykehjem hvor det er tunge arbeidsoppgaver. Informanten forteller at de ikke kan ha mennesker med fysiske helseutfordringer fordi de trenger ansatte som kan gjøre den jobben de har. Informanten forteller at de sier ja til å ha mennesker i praksis dersom det høres ut som personen kan fungere i jobben. Det informantene forteller kan altså bety at de ikke ville hatt noen arbeidsoppgaver dersom de hadde fått inn en person med fysiske helseutfordringer. Kanskje det ville betydd at personen ikke ville fått reelle arbeidsoppgaver. Kane & Spjelkavik (2021) finner at når arbeidssøkere får praksisplasser eller arbeidstrening hvor det ikke har vært behov for dem eller at oppgavene ikke har vært reelle, så har dette vært

negativt. Det kan jo være at det er dette denne informanten tenker på. Det kan også være at informanten ikke har kunnskap eller erfaringer med å ansette mennesker med tilretteleggingsbehov. Kane & Spjelkavik (2021) skriver at dersom man har kunnskap eller erfaring med ansatte med behov for bistand er dette noe som kan redusere risikoen eller negative forventninger knyttet til en ansettelse av disse menneskene. De legger videre vekt på at man får økt inkluderingskompetanse ved praktisk erfaring. Det kan altså være flere ting som gjør at denne informanten tenkte det ikke var mulig å inkludere mennesker med fysiske helseutfordringer på sin arbeidsplass.

Det er en informant som forteller at de har vært i møte med NAV hvor de har fått beskjed om at de i det offentlige ikke er så flink med arbeidsinkludering. Da var det spesielt i forhold til arbeidsinnvandring. Informanten tenker at dersom man hadde mer rom i hverdagen til å se at det er gunstig for alle og ikke en ekstra ting ville det vært bra. Informanten tenker at alle kan gjøre noe, uansett om man har helse- eller språkbarrierer. Det min informant forteller samsvarer ikke helt med studien til Sintef (2019). I studien til Sintef (2019) fant de ut at det er i det offentlige at det er vanligere å ha folk i arbeidspraksis enn i det private. De finner likevel at de private er flinkere til å ansette etter endt praksis. Dette tenker de kan knyttes til strukturelle og økonomiske forholdene som er i offentlig sektor. De forteller at hovedregelen i det offentlige er at stillingene må lyses ut, samt at de ofte har stramme økonomiske budsjett som gjør det vanskeligere å tilby fast jobb til noen som ikke ville nådd opp i en ordinær ansettelsesprosess. I studien til Sintef (2019) fant de altså at det er vanligere å ha folk i praksis i det offentlige. Dette kan jo variere fra sted til sted i forhold til hvor man er i landet, hvor normalt det er eller ikke. Eller det kan tenkes at det informant mente i dette tilfelle var at de de har fått beskjed om, var at det offentlige ikke er så flink til å ansette etter endt praksis. Da det i Sintes (2019) sin studie kommer frem at de private er flinkere til faktiske ansettelser.

Når informanten forteller at de har fått beskjed om at det offentlige er dårligere på arbeidsinkludering, og Sintef (2019) finner at det private er flinkere til å ansette etter endt praksis kan man undre seg hvorfor. En offentlig virksomhet har ikke like krav til lønnsomhet, offentlige virksomheter blir sjelden nedlagt dersom målene ikke er nådd (Sørensen & Thomsen, 2018). Dersom en privat virksomhet ikke er lønnsom er det sannsynlig at den blir nedlagt (Sørensen & Thomas, 2018). Dersom det er slik at en offentlig virksomhet ikke har like høyt krav til lønnsomhet som en privat kan man jo undre seg over hvorfor det eventuelt er slik at det private er flinkere til å bidra til økt arbeidsinkludering. Kan det være at det private har andre ting å tjene på det dersom de bidrar til økt arbeidsinkludering? Kan det være at de

tjener på det sosiale ansvaret det vil gi? Eller er det som Sintef (2019) de strukturelle og økonomiske rammene i det offentlige som spiller en rolle for hvilke muligheter de har? En viktig forskjell på offentlig og privat sektor er at offentlige virksomheter kan ha følger for hele samfunnet (Sørensen & Thomsen, 2018). Beslutninger man gjør i offentlige etater kan gå utover folkes liv og helse eller evnen til å skape økonomisk velstand (Sørensen & Thomsen, 2018). Kanskje finner noen at det offentlige er dårligere til arbeidsinkludering fordi gevinsten muligens er større hos private virksomheter? Kanskje private virksomheter tjener mer på et sosialt ansvar? Kanskje private virksomheter kan tjene bedre på å få tilskudd fra NAV? Eller kanskje private virksomheter har ledere som ser større nytte av å inkludere mennesker i arbeidslivet? Det virker hverken som er en fasit på hvem som er flinkest eller hvorfor noen er flinkere, men Sintef (2019) sin studie, og informantene deler tydeligvis syn om at private virksomheter er flinkere til å ansette.

En informant forteller at hun ikke føler det er forventet fra noen at de skal bidra til økt arbeidsinkludering. Informanten føler heller hun har denne forventningen til seg selv. En annen informant føler heller ikke det er en forventning, men at det er opp til deres arbeidsplass. Informanten forteller at de har valgt å være en skole som skal ta imot mennesker. To av informantene følte ikke noen forventninger til økt arbeidsinkludering. Dette kan man jo egentlig stille spørsmålsteget til, når man ser på alle tiltakene som er dagsaktuelle med tanke på arbeidsinkludering. Du ser på arbeidslinja som har vært aktuell i sosialpolitikken siden 1990-tallet og som skal legge opp til at det skal være lønnsomt å arbeide (Hagaseth, 2019). Arbeidslinja er også slik at dersom man havner utenfor skal stønadene forebygge fattigdom, men på den andre siden skal ikke flere enn nødvendig benytte seg av de (Hagaseth, 2019). Da kan man jo lure på hvordan dette skal realiseres dersom arbeidsplassene ikke eksister? Hva med de som ikke kan jobbe fullt, eller yte full i den jobben de skal være i, hva finnes for dem? Finnes mulighetene for disse menneskene? Det kan jo tenkes å være litt synd om man har mennesker som faktisk ønsker å jobbe men ikke har muligheter for arbeidsplassene ikke fungerer. Hvordan skal man få disse arbeidsplassene da? Det er jo ikke sikkert at verken sosialt ansvar eller at det skal stilles forventninger til bedriftene er løsningen, men man trenger jo arbeidsplassene for å få det til. Så hvordan får man det til? Man har jo også IA-avtalen som skal bidra til økt sysselsetting og at flere utenfor skal bli inkludert inn i arbeidslivet (Hagaseth, 2019). Altså mange tiltak, men ingen forventninger? Hvem er det som føler på forventningene til å øke arbeidsinkluderingen da, om ikke arbeidsplassene selv gjør det?

Det sosiale ansvaret man føler på er forskjellig fra bedrift til bedrift, men kan kanskje for noen være en motivasjonsfaktor. Dette finner ihvertfall Sintef (2019) sin studie. Sosialt ansvar i virksomheter handler om at man skal gi plass til alle på arbeidsmarkedet (Folkenborg, 2014). Hvilken størrelse bedriften har kan bety noe for hvordan de føler på det sosiale ansvaret (Støren-Vaczy, 2019). Støren-Vaczy (2019) skriver at store bedrifter ofte er bevisst på en god dialog med myndighetene for å kunne velge strategier som gjør deres samfunnsansvar synlig og kan bidra til å bygge opp deres image. I studien til Sintef (2019) kommer det frem at 73% tenker at samfunnsansvar er svært eller ganske viktig når de gjør ansettelser. Det kan altså virke som sosialt ansvar er noe som enkelte ser på som viktige når det er snakk om arbeidsinkludering.

Det kan virke som det er flere forhold som er viktige for ledere når det er snakk om arbeidsinkludering. Det virker likevel som det er vanskelig å finne en faktor som vil være nøkkelen til økt arbeidsinkludering. Man møter forskjellige ledere med forskjellige erfaringer og de har alle ulike behov. Det vil være ulike svar om det er en offentlig leder eller privat leder du prater med, men det kan virke som svarene vil variere like mye om det er privat eller offentlig sektor.. Dersom man skal velge ut tiltak som er mest nyttig burde man ta til vurdering hva som vil påvirke arbeidsgivere mest (Hernes, 2010). Det er arbeidsgivere eller de som ansetter som slutt sitter med nøkkelen til et mer inkluderende arbeidsliv (Haavorsen & Hernes, 2010).

Avslutningsvis i drøftingen vil det tas opp at det kan virke som mange ønsker å være i arbeid uten å komme seg i jobb. Brodtkorb & Rugkåsa (2015) skriver at på grunn av at arbeidslivet ikke legger til rette for at alle kan være i arbeid er det mange som står uten betalt arbeid. Frøyland & Spjelkavik (2014) skriver at de er mange som ønsker å være i jobb men at de ikke kommer seg i jobb, mange av disse har kun sosialhjelp eller uførepensjon som alternativ. Dersom så mange ønsker å være i jobb, hvorfor er ikke dette mulig? Hvordan kan arbeidslivet lette til rette for at flere kan være i arbeid? Er det ledere sitt ansvar? Er det samfunnet sitt ansvar? Er det NAV sitt ansvar? Er det individet som må tilpasse seg arbeidslivet? Er det mennesket med helseutfordringer eller funksjonshemninger som gjør en arbeidsdeltakelse vanskelig, som må unngå å være i arbeid, eller som må presse seg for å kunne fungere som «de andre»? Hvem kan gjøre at arbeidslivet passer bedre for flere? Hvem kan gjøre at flere kan være i jobb? Eller er det ikke mulig? Må man fortsette i det sporet at mange som ønsker å være i jobb ikke får det til? I denne oppgaven blir det forsøkt å stille spørsmål til hvem som

sitter med «nøkkelen til et mer inkluderende arbeidsliv». Det blir også stilt spørsmål til om nøkkelen finnes i det hele tatt.

5.8 Oppsummering

For å besvare problemstillingen «Hvilke erfaringer har ledere til arbeidsinkludering?», så ble det utformet to forskningsspørsmål. Disse vil bli oppsummert i avsnittet under.

Første forskningsspørsmål var «*Hvilke forhold fremmer motivasjon til arbeidsinkludering for ledere?*». Her ble det funnet ulike forhold fra informantene i dette studiet. Noen informanter forteller at det først og fremst er viktig at de har ressurser til å kunne ha noen inne på sin arbeidsplass. Det virker som mange informanter vektlegger det at de trenger noen i personalgruppens om sier seg villige til å ha noen med seg, dette er det noen som forteller at er først og fremst avgjørende. Informantene vektlegger ellers mange positive fordeler ved å bidra til arbeidsinkludering. Det virker som mange tenker det som positivt å få mangfold på arbeidsplassen, og at dette er en faktor som gjør at de ønsker å bidra til arbeidsinkludering. Mange vektlegger at dette er viktig for både personalgruppen, men også for brukerne eller elevene. Når det kommer til mennesker med ulike språkferdigheter var det flere av informantene som hadde ulike erfaringer med dette. Hvor noen så på dette som noe som gjorde det vanskelig å skulle bidra til arbeidsinkludering, imens andre hadde flere positive erfaringer med det. Noen hadde altså kunnet ansatt menneskene etter språkpraksisen var ferdig fordi deres norskerferdigheter hadde blitt såpass gode, så det vil si at informantene både hadde positive og negative erfaringer med ulike språkferdigheter.

For å oppsummere funnene til dette spørsmålet virker det som at det er ulike forhold som verdsettes hos informantene. Det trekkes frem ulike forhold som økonomiske insentiver som er viktige for å ha mulighet til å bli inkludert i arbeidslivet. Det virker likevel ikke som økonomiske insentiver er en motivasjon, det virker som informantene ser på dette som en mer nødvendighet enn en motivasjon. Det virker som mange har en tanke om at det er nødvendig for personen som skal komme inn i arbeid at de får den oppfølgingen de trenger for å ha det best mulig. Det virker som det er viktig at hele ansattgruppen er med på avgjørelsen dersom noen skal bli inkludert, og som at det ikke er nok at kun leder er motivert for å inkludere mennesker. Videre ser det ut til at dette er en viktig faktor for at den som kommer inn og skal utføre jobben trenger noen å følge i arbeidshverdagen for å lære.

Det andre forskningsspørsmål var «*Hvilke holdninger har ledere til arbeidsinkludering?*».

Når det kommer til hvilke holdninger ledere har til arbeidsinkludering kan dette være vanskelig å svare på. Dette er fordi det kan være vanskelig å skulle si noe om andres holdninger til ulike forhold. Ut fra hvilke erfaringer informantene hadde til arbeidsinkludering og hva de forteller, kan det virke som de som ble intervjuet har et positivt syn på å skulle inkludere mennesker i arbeidslivet. Det virker som mange av informantene har et positivt syn på å få flere mennesker ut i arbeidslivet, og det virker som om informantene tenker det er viktig å ha fokus på å få flere mennesker inn i arbeidslivet. For å oppsummere svaret til det andre forskningsspørsmålet kan det virke som dette er vanskeligere å få et tydelig svar på. Ut ifra teorien som er funnet ser det som at det er viktig at arbeidsgivere har positive holdninger til å bidra til økt arbeidsinkludering for at man skal kunne få et mer inkluderende arbeidsliv. Informantene ser ut til å ha tanker om hva som kan bidra til økt arbeidsinkludering og gir uttrykk for at de er positive til å kunne bidra til å få til dette. Det virker som de aller fleste av informantene har erfaring med å hjelpe mennesker inn i arbeidslivet igjen, og at de har positive erfaringer knyttet til dette.

6 Avslutning

Formålet med studien har vært å undersøke hvilken erfaring ledere i kommunal helse og sosialsektor har til arbeidsinkludering. I denne oppgaven har arbeidsinkludering vært temaet.

For å svare på problemstillingen har målet vært å svare på to forskningsspørsmål:

1. *Hvilke forhold fremmer motivasjonen til arbeidsinkludering hos ledere?*
2. *Hvilke holdninger har ledere til arbeidsinkludering?*

For å forsøke å svare på problemstilling har det vært funn i denne studien som tilsier at det er flere forhold som kan bidra til å fremme motivasjonen til arbeidsinkludering for ledere.

Lederne som har blitt intervjuet har trukket frem at ressurser er viktig iden forstand at den personen de tar inn skal ha noen å følge på arbeidsplassen. Informantene har likevel virket å ha mest fokus på de positive erfaringene de har hatt med inkludering, og hva de selv kan lære av det. De har hatt et fokus på at de kan lære om andre mennesker når det kommer mangfold, med tanke på mennesker fra andre kulturer eller når det gjelder mennesker som har funksjonsnedsettelse. Det har blitt trukket frem at det er positivt at også de ansatte har hatt ulike utfordringer eller erfaringer med dette. Det har videre blitt trukket frem som en positiv faktor at ikke alle de ansatte er like, for å vise til både pasienter eller til elever at alle faktisk ikke er like. Det har også kommet frem i dette studiet at flere synes det er utfordrende når det er språkbarrierer. Kanskje det er fordi informantene kommer fra en sektor hvor man jobber med sårbare mennesker eller barn, eller så er det slike svar man ville fått på andre arbeidsplasser også. Likevel ble det også nevnt at flere hadde positive erfaringer med å ansette mennesker med ulike språkferdigheter.

Når det kommer til å skal svare ut om hvilke holdninger ledere har til arbeidsinkludering kan dette være et vanskelig spørsmål å svare på. Denne oppgaven har inneholdt og sett på teori om hva holdninger er, og også her hatt fokus på at det kan være vanskelig å uttale seg om hvilke holdninger andre mennesker har. Informantene som har blitt intervjuet har virket som å ha et ønske om å kunne bidra til økt arbeidsinkludering. Flere av informantene har også nevnt viktigheten av at hele personalgruppen må være positiv til dette, og at det ikke holder om det er kun lederen som er positiv. Flere av informantene har også snakket om at de har et ønske om å kunne bidra til økt arbeidsinkludering. De forteller også at de selv har valgt å bidra til at de ledere en arbeidsplass som tar imot mennesker, ikke fordi de har følt det som et krav, men fordi de har et ønske om det selv.

Når man ser på forskningen som er vurdert i denne studien og fokuset som er på arbeidsinkluderingsfeltet, og der er funn som beskriver at det finnes begrenset med forskning om hvordan det videre skal være mulig å få flere mennesker ut i arbeid. Det er mange gode tanker, tiltak og fokusområder, men fortsatt lite forskning på hva som faktisk fungerer. Man kan undre seg om hvordan man skal kunne finne arbeidsplassene til de som står utenfor arbeidsmarkedet. Som nevnt tidligere i oppgaven finnes det mye om hvor viktig det er å ha arbeidsgivere/ ledere med på laget, men spørsmålet videre er hvordan skal man faktisk få de med på laget? Og hvor finnes arbeidsplassene til alle som står utenfor? Må man lage nye arbeidsplasser, eller finnes de allerede blant oss? I denne oppgaven blir det stilt spørsmål om hvem det er som kan bidra til at flere som ønsker å være i arbeid får dette til. Hvem er det som har ansvaret for at flere skal kunne inkluderes i arbeidslivet? Spiller ledere en stor rolle? Er det individet som må tilpasse seg? Eller er det flere tiltak som må til? Eller er det rett og slett umulig? Dette kunne vært interessant å se på disse spørsmålene og forske videre på dette innen arbeidsinkluderingsfeltet.

Referanseliste

Asheim, I. (1997). *Hva betyr holdninger? Studier i dydsetikk*. Tano Aschehoug AS.

Arbeidstilsynet. (2024). *Tilrettelegging av arbeidet*.

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/pageAsPdf?showAsImage=true>

Berg, B. (2003). Mangfold – fra besvær til begjær. I Forseth, U. & Rasmussen, B. (Red). *Arbeid for livet*. (s. 57-74). Gyldendal Akademisk.

Berg, B. (2011). Fra innvandringspolitikk til mangfoldpolitikk – et bakteppe. I Berg, B. & Ask, T. A. (Red). *Minoritetsperspektiver i sosialt arbeid*. (s. 27-53). Universitetsforlaget.

Berg, B. (2015). Velferd og migrasjon – sosialt arbeid i et flerkulturelt samfunn. Utfordringer for sosialt arbeid i dag. I Ellingsen, I. T., Levin, I., Berg, B. & Kleppe, L. C. (Red). *Sosialt arbeid en grunnbok*. (s. 244-258). Universitetsforlaget.

Berg, B. (2015). Velferdsstatens sikkerhetsnett. I Ellingsen, I. T., Levin, I., Berg, B. & Kleppe, L. C. (Red). *Sosialt arbeid en grunnbok*. (s. 65- 79). Universitetsforlaget.

Busch, T. (2014). *Ledelse, kultur og verdier – et integrert perspektiv*. Fagbokforlaget.

- Busch, T. & Vanebo, J. O. (2000). *Organisasjon, ledelse og motivasjon*. (4. utgave). Universitetsforlaget.
- Busch, T., Vanebo, J. O. & Dehlin, E. (2010). *Organisasjon og organisering*. (6. utgave). Universitetsforlaget.
- Brodtkorb, E. & Rugkåsa, M. (2015). Utfordringer for sosialt arbeid i dag. I Ellingsen, I. T., Levin, I., Berg, B. & Kleppe, L. C. (Red). *Sosialt arbeid en grunnbok*. (s. 299-308). Universitetsforlaget.
- Chudasama, K. (2022). *Brukerperspektiver i sosialt arbeid*. Cappelen Damm Akademisk.
- Christensen, T., Egeberg, M., Lægreid, P., Roness, P. G. & Røvik, K. A. (2015). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. (3. Utgave). Universitetsforlaget.
- Eide, S. B. & Skorstad, B. (2016). *Etikk – til refleksjon og handling i sosialt arbeid*. (3. utgave). Gyldendal Akademisk.
- Eide, S. B. & Oltedal, S. (2015). Verdiens betydning for vår forståelse og vår handling. Utfordringer for sosialt arbeid i dag. I Ellingsen, I. T., Levin, I., Berg, B. & Kleppe, L. C. (Red). *Sosialt arbeid en grunnbok*. (s. 80-95). Universitetsforlaget.
- Engebretsen, E. & Heggen, K. (2012). Makt på nye måter. I Engebretsen, E. & Heggen, K. (Red). *Makt på nye måter*. (s. 13-18). Universitetsforlaget.
- Eriksen, T. H. (2001). Kultur, kommunikasjon og makt. I Eriksen, T. H. (Red). *Flerkulturell forståelse* (s. 57-73) (2. Utgave). Universitetsforlaget.
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A. & Woll, K. (2014). *Organisasjonsteori*. Cappelen Damm Akademisk.
- Falkum, E., Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2014). Arbeidsgivers rolle i inkluderingen. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red)., *Inkluderingskompetanse – Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 142-155). Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse – et fagfelt i utvikling. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red)., *Inkluderingskompetanse – Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 326-339). Gyldendal Akademisk.

Folkenborg, K. (2014). Virksomhetenes sosiale ansvar. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse – Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 174-187). Gyldendal Akademisk.

Hagaseth, I. T. (2019). Arbeid og utenforskap. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 27-52). Fagbokforlaget.

Halvorsen, K., Stjernø, S. & Øverbye, E. (2022). Innføring i helse- og sosialpolitikk. (8. Utgave). Universitetsforlaget.

Haavorsen, P. & Hernes, T. (2010). Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (Red). *Arbeidsinkludering – Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 109-147). Gyldendal Akademisk.

Heggebø, K. (2020). *Kva er arbeid – egentleg? Cato Wadel og sysselsettingsutvalget*. Tidsskrift for samfunnsforskning, Årgang 61, nr 1-2020, 2. 38-45. https://oda.oslomet.no/oda-xmllui/bitstream/handle/10642/9474/kva_er_arbeid_eigentleg_cato_wadel_og_sysselsettingsutva.pdf?sequence=1&isAllowed=y Universitetsforlaget.

Hernes, T. (2010). Et bakteppe. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (Red). *Arbeidsinkludering – om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 13-41). Gyldendal Akademisk.

Hernes, T. (2010). Om arbeidslinja. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (Red). *Arbeidsinkludering – om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 42-55). Gyldendal Akademisk.

Hernes, T. (2010). Forebygging, tidlig intervensjon og den norske IA-modellen. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (Red). *Arbeidsinkludering – om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 82-108). Gyldendal Akademisk.

Horgen, E. (2023). *Norge blant landene med flest i jobb*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/norge-blant-landene-med-flest-i-jobb>

- Høst, T. (2023). *Ledelse i helse- og sosialsektoren*. (4. utgave). Universitetsforlaget.
- Kane, A. A. (2021). NAVs samarbeidsplikt som virkemiddel for arbeidsinkludering - «Vi er faktisk ansvarlig for å samarbeide». I Kane, A. A. & Spljelkavik, Ø. (Red). *Arbeidsinkludering, læring og innovasjon i NAV* (s. 191-217). Orkana Akademisk.
- Kane, A. A. & Spljelkavik, Ø. (2021). Arbeidsinkludering, læring og innovasjon i NAV. I Kane, A. A. & Spljelkavik, Ø. (Red). *Arbeidsinkludering, læring og innovasjon i NAV* (s. 17-45). Orkana Akademisk.
- Kleppe, L. C. & Glemmestad, H. (2019). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 15-26). Fagbokforlaget.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utgave). Gyldendal Akademisk.
- Mandal, R., Midtgård, T. & Mordal, S. (2019). *Arbeidsinkludering – med arbeidsgiverne på laget*. Sintef. <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-digital/helse/arbeidsinkludering-med-arbeidsgiveren-pa-laget.-rapport.pdf>
- Maximova-Mentzoni, T. (2019). Arbeidsinkludering av innvandrere med omfattende bistandsbehov. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 150-171). Fagbokforlaget.
- Meld. St. 46. (2012-2013). *Flere i arbeid*. Det kongelige arbeidsdepartement. <https://www.regjeringen.no/contentassets/26dc321559c24ee8b8779b6c5105ae42/no/pdfs/stm201220130046000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 17. (2023-2024). *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp*. Det kongelige arbeids- og inkluderingsdepartement. <https://www.regjeringen.no/contentassets/0b74b84e746a452eb0b64a88c873a6fe/no/pdfs/stm202320240017000dddpdfs.pdf>

Myklathun, K., Simson, K. V., Skjøstad, O. & Sørbø, J. (2023). Utviklingen på arbeidsmarkedet – NAVs arbeidsprognose.
https://arbeidogvelferd.nav.no/asset/2024/1/02_0124_Utviklingen%20p%C3%A5%20arbeidsmarkedet.pdf

NAV. (2023, 17. November). Kva er NAV? <https://www.nav.no/hva-er-nav/nn>

NAV. (2024, 13. mars). Mentor. Hentet 22.04.2024 fra <https://www.nav.no/mentor>

NAV. (2024, 13. mars). Midlertidig lønnstilskudd. Hentet 22.04.2024 fra <https://www.nav.no/arbeidsgiver/midlertidig-lonnstilskudd>

Næss, R. (2014). Å lære norsk fra grunnen av i en arbeidssituasjon. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse – Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 290-303). Gyldendal Akademisk.

Proba. (2018). Arbeidsgiverperspektivet i inkludering. (Proba-rapport nr. 2018 – 12, Prosjekt nr. 18047).
https://www.nho.no/contentassets/b36417854c2749d48b243abd4ccf4f34/190322_probarapport-18047-arbeidsgiverperspektivet-i-inkludering-.pdf

Regjeringen. (14.11.2022). Hva er inkluderende arbeidsliv? Hentet 25.02.2024 fra https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/

Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2014). Arbeidsgiveres erfaringer med inkludering. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse – Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 156-173). Gyldendal Akademisk.

Spjelkavik, Ø. (2019). Kan sosialarbeidere bidra i arbeidsinkludering? I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 302-319). Fagbokforlaget.

Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse – Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 156-173). Gyldendal Akademisk.

Sørensen, R. J. & Thomsen, C. (2018). En effektiv offentlig sektor – organisering, styring og ledelse i stat og kommune. (2. Utgave). Universitetsforlaget.

Støren-Vaczy, B. (2019). Arbeidsgivere og samfunnsansvar. I Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (Red). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 88-107). Fagbokforlaget.

Statistisk sentralbyrå. (2024). Arbeidskraftundersøkelsen. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen> (Lest 21.01.2024).

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitative metoder* (5. Utgave). Fagbokforlaget.

Wadel, C. (1980). Hva er arbeid? I Halvorsen, K. (Red). *Arbeid og sysselsetting foran 1980-åra. Bidrag til en arbeidslivssosiologi.* (s. 51-77). Pax Forlag AS.

Wadel, C. (1984). *Det skjulte arbeid.* Universitetsforlaget.

Wangen, G. (2010). Samfunnsoppdraget. I Wangen, G. (Red). *Døråpner til arbeidslivet* (s.15-31). Universitetsforlaget.

Weber, M. (1971). *Makt og byråkrati.* Gyldendal.

Øverbye, E. & Hammer, T. (2006). Strategier for et inkluderende arbeidsliv. I Hammer, T. & Øverbye, E. (Red). *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier.* (s. 11-31). Gyldendal Akademisk.

Vedlegg

Vedlegg 1 Intervjuguide

Vedlegg 2 Samtykkeskjema

Vedlegg 3 Selvvalgt pensum

Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide

Problemstilling «Hvilke holdninger har arbeidsgivere til arbeidsinkludering?»

- Påminn om taushetsplikt – skal ikke komme frem opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner, vær derfor forsiktig ved bruk av eksempler i intervjuene.

1. Driver din arbeidsplass med systematisk jobbing mot å integrere mennesker inn i arbeidslivet?
2. Har du et ønske om å kunne bidra til å få flere inn i arbeidslivet?
3. Hvilke fordeler kan komme ved arbeidsinkludering?
4. Kan det oppstå ulemper ved arbeidsinkludering?
5. Føler du det er en forventning om at du skal bidra til arbeidsinkludering?
6. Hvilke tiltak kan bidra til at din arbeidsplass kan bidra til mer arbeidsinkludering?
7. Hva er avgjørende for at din arbeidsplass skal kunne bidra til økt arbeidsinkludering?

Vedlegg 2 Samykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Arbeidsgiveres holdning til arbeidsinkludering»

Formålet med prosjektet

Dette er et spørsmål til deg om du vil delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut arbeidsgiveres holdninger til arbeidsinkludering. Temaet i masteroppgaven er arbeidsinkludering. Spørsmålene vil rette seg mot hvilke tanker du har til arbeidsinkludering på din arbeidsplass og hvilke tiltak som kan fremme inkluderingen.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi du er en arbeidsgiver, og jeg er interessert i å høre dine synspunkter på min problemstilling.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Tromsø er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Hva innebærer det for deg å delta?

Metoden som skal brukes er intervju. Intervjuet vil transkriberes, og opplysningene vil anonymiseres i transkripsjonen. Oppgaven skal være anonymisert, og det skal ikke være gjenkjennbart for andre hvem som er intervjuet. Lydopptaket vil bli slettet etter prosjektslutt.

Kort om personvern

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler personopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Du kan lese mer om personvern under*.

Med vennlig hilsen student Ragnhild Moe

- Du kan lese mer om personvern på neste side.

Utdypende om personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

- Det er kun student som vil ha tilgang til personopplysningene.
- For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til dine personopplysninger, f.eks navnet og kontaktopplysningene dine, vil jeg lagre disse på en egen liste adskilt fra data.
- Deltakere i prosjektet vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Tromsø har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- å be om innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende,
- å få slettet personopplysninger om deg,
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Vi vil gi deg en begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 15. Mai, 2024.

Opplysningene vil da slettes.

Spørsmål

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

- Veileder: Robert Myrvang, 77 62 08 27, robert.myrvang@uit.no
- [Sett inn navn og kontaktopplysninger til prosjektansvarlig] I studentprosjekt må kontaktopplysninger til veileder/prosjektansvarlig komme frem.
- Vårt personvernombud: personvernombud@uit.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på e-post: personverntjenester@sikt.no, eller på telefon: 73 98 40 40.

Samtykkeerklæring

Vedlegg 3: Egenvalgt pensum legges ved som vedlegg i wiseflow

