

Sammendrag:

I dagens samfunn er arbeidslivet en arena som rommer mange positive egenskaper. Dette handler om lønnsinntekter og produksjon av varer og tjenester, men også om muligheten til sosial kontakt og å bygge en positiv identitet. Det er politisk ønskelig at flere funksjonshemmede skal ha tilgang på denne arenaen. Målet er arbeidslivet, men hva tenker aktører som har erfaringer med å skape muligheter for flere, om muligheten for at arbeidslivet skal være mer inkluderende? Denne studien ønsker å se på hvilke tilrettelegginger som kan gjøre veien mot arbeid lettere for dem som står utenfor arbeidslivet og har en funksjonshemming. I denne forbindelse har Nav en nøkkelrolle, men det finnes også andre aktører som på oppdrag fra Nav kan gjøre en forskjell på dette området. Et eksempel på dette er attføringsbedrifter som jobber på oppdrag for Nav, men som også har en fot innenfor det private næringslivet. Problemstillingen denne studien tar opp handler om hvordan samfunnsaktører kan gjøre veien ut i arbeidslivet lettere for funksjonshemmede. Samfunnsaktører som er valgt i denne studien er veiledere i attføringsbedrifter og noen av deres samarbeidspartnere i det private næringslivet.

Hovedfunn

Undersøkelsen bygger på kvalitative intervjuer med veiledere i attføringsbedrifter og noen av deres samarbeidspartnere i det private næringslivet. Funnene har mange likehetstrekk med tidligere forskning på arbeidsgiveres holdninger, blant annet om arbeidsgivers skepsis med tanke på om dette er bra for bedriften økonomisk. Resultatene som blir presentert handler om hvordan ulike prosesser kan møte denne skepsisen og føre til vellykkede sysselsettingsløp. Disse prosessene blir knyttet opp mot tid. Begrepet «tidslinje» blir brukt for å vise at det skjer parallelle prosesser, men også prosesser i for- og etterkant av et sysselsettingsløp. Attføringsbedriftenes rolle er det gjennomgående i alle disse tidslinjene. Det er de som syr sammen løpene og kvalitetssikrer resultatet. I de løpene som blir beskrevet av informantene er attføringsbedriftenes rolle sentral. Disse informantene representerer en liten del av det store bildet. De gir noen svar på hvordan de ser muligheten for at flere funksjonshemmede skal få prøve seg i arbeidsmarkedet. Dette handler i hovedsak om personlig oppfølging og oversikt over det lokale næringslivet.

Summary in English

In today's society working life is an arena holding many positive traits. These include earned income and production of goods and services, but also the possibility of social contact and building of a positive identity. It is a political intention that more disabled persons should be able to participate in this arena. The main goal is work itself, but what are the thoughts of societal actors with experience from creating possibilities for more people, on the possibility of working life becoming more inclusive? The aim of this study is to look at facilitations that can be made in order to make it easier for disabled people to participate in working life. In this context, NAV holds a key role, but there are also other societal actors, that in cooperation with NAV can make a difference. As an example can be mentioned rehabilitation companies working on assignment from NAV, but who also have connections to private businesses. The main research question in this study is in what way societal actors can ease the transfer for disabled persons into working life. The societal actors included in this study are supervisors in rehabilitation companies and some of their cooperators in private businesses.

Main findings

The study is based on qualitative interviews with supervisors in rehabilitation companies and their cooperators in private businesses. The findings show many similarities with earlier research on employers' and workers' attitudes. Among these is the employers' skepticism on the economic impact for the company. The presented results show how different processes can counter this skepticism and lead to successful employments. These processes are related to time. The concept "time line" is used in order to show that parallel processes are performed before, during and after an employment. The role of the rehabilitation companies is the "red line" in all of the time lines. It is these companies that ties the processes together and ensures the quality of the final result. In the processes that are described by the informants, the role of the rehabilitation companies is central. The informants in this study represent just a small part in the big picture. They provide some answers to how more disabled persons can enter working life. This is mainly through providing personal follow-up and having knowledge of local private businesses.

INNHALDSFORTEGNELSE

Sammendrag	1
Abstract	2
Innholdsfortegnelse	3
Forord	6
1 Innledning	7
1.1 Å være en del av samfunnet	8
1.2 Er sysselsettingen blant funksjonshemmede likestilt med resten av befolkningen?	9
1.3 Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv	10
1.4 Nav, den første døren til veien mot arbeidslivet	11
1.5 Attføringsbedriftene	12
1.6 Videre i avhandlingen	14
2 Teori	15
2.1 Begrepet funksjonshemming	15
2.2 Fokus på individ eller samfunn?	16
2.3 Den medisinske modellen versus den sosiale	16
2.4 Verdien av å være i arbeid	19
2.5 Arbeidslivet som arena	21
2.6 Det første skrittet mot arbeidslivet	23
2.7 Arbeidslivet som arena	24
2.7.1 Skepsis hos arbeidsgiver	25
2.7.2 Risikovurdering	26
2.7.3 «Innsider» eller «outsider», det avgjørende utgangspunktet	28
2.8 Den menneskelige faktoren	30
2.9 Oppsummering	30
3 Metode	
3.1 Informantene	32
3.2 Intervjuguide	33
3.3 Begrepsavklaring informantene	36

3.4	Forskerens rolle.....	37
3.5	Intervjuene og koding av intervjuene	39
3.6	Historien i fokus	40
3.7	Fagseminar	40
3.8	Etiske betraktninger	41
3.9	Forbehold	42
4	Funn	43
4.1	Nav som aktør	44
4.1.2	Nav sin rolle kan gi grobunn for varig sysselsetting	45
4.1.3	Samarbeid med Nav	48
4.1.4	Veiledere i attføringsbedriftene, en brobygger mellom arbeidslivet og Nav	50
4.1.5	Tidslinjen knyttet til nav sitt arbeid	51
4.2	Lederne i det private næringslivet	51
4.2.1	Skepsis hos arbeidsgiver	52
4.2.2	Å se muligheter og skape verdier	55
4.2.3	En telefonsamtale unna	56
4.2.4	En travel hverdag	56
4.2.5	Gir et trygt tilbud til arbeidsgiver	58
4.2.6	Den gode dialogen	60
4.2.7	Erfaring med å lykkes	62
4.2.8	motivasjon hos arbeidsgiver	63
4.2.9	Et tilnærmet normalløp	65
4.2.10	Tidslinjen som er knyttet til arbeidsplassen	66
4.3	Kandidatens vei mot arbeidslivet	67
4.3.1	«Kick back» til arbeidslivet	68
4.3.2	Muligheten til å gjøre valg	70
4.3.3	Tidslinjen som er knyttet til kandidaten	71
4.4	Attføringsbedriftens arbeid	72
4.4.1	To arenaer	73
4.4.2	«Ringer i Vannet», en del av helheten	74
4.4.3	Veileders bakgrunn	75
4.4.4	Tid til å knytte relasjoner	76

4.4.5	Jobbmatch	79
4.4.6	Hvem sitt ansvar?	80
4.4.7	Tidslinjen knyttet til attføringsbedriften	81
4.5	«Mellom børs og katedral»	83
4.6	Kunnskap	
5	Avslutning	84
5.1	Tiltakspakke = tid	86
5.2	Et tre måneders langt intervju	87
5.3	Gode opplevelser over tid	88
5.4	Hvem skal gjøre jobben?	90
5.5	X-faktoren	91
5.6	Et tilnærmet normalt løp	92
5.7	Rom ble ikke bygd på en dag	94
5.8	En todelt konklusjon	95
	Referanseliste/litteraturliste	96
	Brev til informantene	100
	Intervjuguide	101

Forord

Tittelen til denne avhandlingen kom til meg i et av intervjuene. Informanten beskrev attføringsbedriftenes virksomhet i brytningsfeltet mellom markedsøkonomien og den personlige verdien av å komme i arbeid. På den ene siden står markedskreftene og krever lønnsomhet, børsen. På den andre siden står mennesket. Den gode trygge følelsen av å mestre og å kunne være en del av arbeidslivet og oppnå en ansettelse, dette er katedralen. Det er i dette brytningsfeltet denne masteren har vandret. Informantene har vært innom både markedskreftene og de verdifulle menneskelige aspektene ved arbeidslivet. Jeg som forsker har vært så heldig å få ta del i deres betraktninger rundt disse to ytterpunktene. Betraktninger som til slutt har resultert i en beskrivelse av faktorer informantene opplevde som vellykkede.

En stor takk til informantene som har delt av sin livsverden og vært raus med å dele tanker og strategier. Et innblikk i deres hverdag har gitt gode utgangspunkt for å tenke muligheten for at flere mennesker i det norske samfunnet skal få plass i arbeidslivet. Et arbeidsliv det politisk er ønskelig at flere skal delta i. Jeg vil også takke min veileder Jan Tøssebro som har hjulpet meg å konkretisere funnene og stilt spørsmål som har gjort at det jeg ønsket å fortelle ble mer synlig for leserne.

1.0 Innledning

Formålet med denne avhandlingen er å se på hvordan vi som samfunn kan gjøre veien ut i arbeidslivet lettere for funksjonshemmede. Denne avhandlingen vil hente kunnskap om denne prosessen hos mennesker som har erfaring og kjennskap til det private næringslivet og som har kjennskap til veien ut i ordinært arbeid for de som trenger ekstra hjelp til dette. Ved å velge disse aktørene stilles spørsmålet: Kan samfunnet ved hjelp av ulike virkemidler, her samfunnsaktører, gjøre at funksjonshemmede opplever at de kan være en del av arbeidslivet på lik linje med resten av befolkningen? Å ha like muligheter vil si at mulighetene skal være like for hele befolkningen. I dette tilfelle betyr det at funksjonshemmede skal kunne ha like muligheter som resten av befolkningen til å velge å gå ut i arbeidslivet og velge den bransjen de ønsker å jobbe i. Denne forståelsen av funksjonshemming er inspirert av den sosiale modellen og den relasjonelle modellen. Disse modellene ser på funksjonshemmingen som et samspill mellom individet og samfunnet. Denne forskningen vil ha samfunnets rolle som hovedfokus og se på hvordan samfunnet kan tilrettelegge for at mennesker med ulike funksjonshemminger lettere kan gå ut i det ordinære arbeidslivet.

Problemstilling:

Hvordan kan samfunnsaktører, nærmere bestemt veiledere i attføringsbedrifter, gjøre veien ut i ordinært arbeid lettere for funksjonshemmede med vansker på arbeidsmarkedet?

Å søke jobb kan være utfordrende på mange måter og hvilken type hjelp man får kan være ulik. Jeg har møtt veiledere som har erfaringer med utfordringer funksjonshemmede møter. Disse er veiledere i attføringsbedrifter som tar imot jobbsøkere som ikke på egen hånd har lyktes i arbeidslivet. Prosessene som blir beskrevet handler om jobbsøkerprosesser som blir fulgt opp med tiltak som attføringsbedriften gjør på oppdrag fra Nav. Det er også intervjuet ledere i næringslivet som attføringsbedriftene har samarbeidet med. I denne avhandlingen er prosessene og hvordan disse prosessene er flettet inn i hverandre viktige.

Informantene har erfaring med slike prosesser og er hovedsakelig bedt om å fortelle hva de opplever som fungerer og hvorfor de opplever dette. Det vil derfor bli sett på

atføringsbedriftenes arbeid og faktorer i disse prosessene som kan gjøre veien ut i ordinært arbeid lettere for funksjonshemmede. Poenget er ikke å evaluere atføringsbedriftenes arbeid, men å se på hvordan deres arbeid kan møte arbeidsgivers krav og forventninger i forhold til en ansettelse.

Det er viktig å være bevisst på at fokuset har vært på vellykkede prosesser og løp som har ført til fast ansettelse. Dette kan oppleves som ukritisk, men er ment som en beskrivelse av en liten bit av et helt bilde. I arbeidet med denne avhandlingen er det brukt forskning som viser at bildet slett ikke er entydig. Mange funksjonshemmede står utenfor arbeidslivet og det er viktig å være klar over at veien ut i arbeidslivet kan oppleves som problematisk. Poenget med å se på vellykkede prosesser er å se på hva som kan fungere og bygge kunnskap på dette. Denne forskningen bygger på kunnskap om faktorer som ikke fungerer og viser eksempler på hvordan dette kan løses.

1.1 Å være en del av samfunnet

Det å være en del av samfunnet er et viktig prinsipp som tas opp i FN konvensjonen om Rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne. I artikkel tre fremmes prinsipper rundt muligheten til å være en likeverdig del av samfunnet og blant annet ha frihet til å treffe egne valg. Dette innebærer også å kunne delta i samfunnet på en likeverdig måte (UNCRPD, 2006). Et eksempel på et slikt valg kan være det å få velge hvilken plass en ønsker å ha i arbeidslivet. FN konvensjonen for mennesker med funksjonsnedsettelse verdsetter arbeid som en viktig del av et menneskes liv og har derfor en egen artikkel som omhandler sysselsetting. I denne artikkelen fremmes det at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje som resten av befolkningen (UNCRPD, 2006).

Norsk politikk tar også for seg viktigheten av å ha muligheten til å være en del av samfunnet. Stortingsmelding 40 fra 2003-2004 poengterer at mennesker med nedsatt funksjonsevne og mennesker med utviklingshemninger skal kunne leve livet sitt på en måte som er så nært det normale som mulig. Dette betyr at de skal kunne benytte sine evner fullt ut og kunne bestemme over sin egen hverdag i størst mulig grad (Sosialdepartementet 2002-2003, s.125). I dette perspektivet er like rettigheter og muligheter verdsatt. Tøssebro og Wik (2015) hevder at når sysselsetting av funksjonshemmede blir sett på gjennom et perspektiv som fremmer like rettigheter og muligheter, vil en lav sysselsettingsrate tolkes som mangel på muligheter. De

sier videre at i et slikt perspektiv kan lav sysselsetting bety at de funksjonshemmede møter en serie barrierer og et lite inkluderende arbeidsliv (s.9).

1.2 Er sysselsettingen blant funksjonshemmede likestilt med resten av befolkningen?

Noen funksjonshemmede får seg jobb på samme måte som flertallet av befolkningen. De kan ha en funksjonsnedsettelse som har liten betydning for arbeidets art eller en arbeidsplass som har gode tilrettelegginger. De skriver søknad, ordner cv, blir kalt inn på intervju og blir ansatt. Tall fra blant annet statistisk sentralbyrå vitner om at dette ikke gjelder alle. Statistisk sentralbyrå anslår at gruppen funksjonshemmede har en lavere sysselsetting enn resten av befolkningen. Dette bygger de på årlige tillegg til arbeidskraftsundersøkelsene (AKU). Her beskrives et arbeidsmarked der noe over 40 prosent av funksjonshemmede i yrkesaktiv alder er sysselsatt. Sammenlignet med resten av befolkningen er dette drøye 30 % lavere enn befolkningen som helhet (Tøssebro & Wik, 2015, s. 9). Disse tallene sier noe om at flertallet i samfunnet er i arbeid. Videre forteller tallene at funksjonshemmede ikke deltar på denne arenaen i like stor grad som resten av befolkningen.

I følge Anvik, Olsen, Lien, Sollund og Hansen (2007) møter funksjonshemmede store utfordringer i forhold til å komme seg inn i arbeidslivet. I forhold til arbeidslivet er dette en gruppe med en lavere grad av sysselsetting, og er en gruppe som har høyere risiko for å bli utstøtt fra arbeidslivet. Myndighetene og partene i arbeidslivet ser med bekymring på et arbeidsliv som er mindre inkluderende. En av konsekvensene er blant annet vekst i trygdeytelser (s. 7). Det er bred politisk enighet om at det er ønskelig å satse mer på et mer inkluderende arbeidsliv. Sammenlignet med andre land er sysselsettingen av funksjonshemmede i Norge middelmådig. Norge har et gunstig utgangspunkt, fordi det er et land med høy generell sysselsetting, lav arbeidsledighet og en rekke tiltak for å styrke sysselsettingen for personer med vansker på arbeidsmarkedet. Med dette som bakgrunn kan det være grunn å stille spørsmål ved den lave sysselsettingen av funksjonshemmede (Tøssebro & Wik, 2015, s. 9).

Å se på tall som sammenligner sysselsettingen av funksjonshemmede i ulike land eller ulike kulturer innad i et land, er ikke uproblematisk. Funksjonshemmede som gruppe er lite enhetlig og det finnes ulike forståelser for hvem som er i denne gruppen. Alt dette gjør at tallene er

avhengig av hvordan en definerer funksjonshemming. Det er derfor viktig å se på hvem som er blitt definert inn i gruppe, og spesielt viktig når det sammenlignes tall på tvers av landegrensene. «Antakelig ligger mye av problemet i hvordan funksjonshemming fanges opp i spørreundersøkelser. Det påvirker både hvor mange som regnes som funksjonshemmet og sysselsettingsraten» (Tøssebro & Wik, 2015, s. 15).

Innad i Norge er det også ulike oppfatninger av behovet for tiltak mot gruppen funksjonshemmede som ønsker arbeid. «Data og annen informasjon fra Nav indikerer at færre funksjonshemmede står utenfor arbeidslivet enn den lave sysselsettingen tyder på» (Tøssebro & Wik, 2015, s. 13). Mange Nav ansatte kjenner seg ikke igjen i den virkeligheten som hevder at funksjonshemmede har behov for flere tiltak for å komme inn på arbeidsmarkedet. De opplever ikke så stor pågang fra denne gruppen. I noen tiltak har det vært vanskelig å rekruttere deltakere fra målgruppen (Tøssebro & Wik, 2015, s. 13-14).

Tøssebro og Wik (2015) mener likevel at det er viktig å forstå hvorfor Norge kommer så dårlig ut i internasjonale sammenligninger og hvorfor det er ulike oppfatninger innad i Norge. Tallene som spriker og er uklare er noe det bør være bevissthet rundt og stilles spørsmål ved. Det trenger likevel ikke å være en forklaringsmodell på hvorfor Norge kommer så dårlig ut internasjonalt (s.16). «Den mest systematiske datakilden viser en betydelig marginalisering av funksjonshemmede, og selv om det kan herske usikkerhet om de nøyaktige sysselsettingsratene, er det ikke holdepunkter for å si at indikasjonene på at AKU overvurderer problemet er sterkere enn indikasjonene på at de undervurderer» (Tøssebro og Wik, s.16).

1.3 Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv.

Tallene i forrige avsnitt vitner om at det er behov for tiltak i forhold til et mer inkluderende arbeidsliv. Et ledd i myndighetenes ønske om å styrke sysselsettingen hos funksjonshemmede er «Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv» (IA-avtalen). Denne avtalen er inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Avtalen inneholder en rekke punkter som skal skape et mer inkluderende arbeidsliv. Gode rammebetingelser i virksomhetens inkluderingsarbeid er bærebjelkene for dette partssamarbeidet. Evaluering av denne avtalen viser at sykefraværet er noe redusert og at pensjonsalderen går noe opp, mens inkludering av funksjonshemmede ikke har gitt nevneverdige resultater. IA-virksomheter har lyktes bedre i å

beholde medarbeidere med redusert funksjonsevne enn med nytilsetninger fra denne gruppen. (Ose et al, 2009, s. 5; Dale-Olsen, Hardoy, Storvik, & Torp, 2005, s. 7-10; Ose et.al.2013, s. 228-229).

Dette kan tyde på at veien ut i arbeidslivet for funksjonshemmede ikke er blitt lettere.

Arbeidet med denne avtalen vitner likevel om et ønske og vilje til å gjøre noe med barrierene som finnes i arbeidslivet. I denne forbindelse har NHO iverksatt et prosjekt som bygger på IA-avtalen og delmål to som handler å hindre frafall og øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne. »Målsetningen med prosjektet er å involvere NHOs medlemsbedrifter i arbeidet med å inkludere personer med redusert arbeidsevne i større grad enn tidligere» (Bråthen & Lien, 2015, s. 5). Prosjektet har fått tittelen «Ringer i Vannet» (RiV) og møter denne problematikken fra arbeidsgivers perspektiv. Målet for prosjektet har vært å få flere med redusert arbeidsevne over i arbeid (Bråthen & Lien, 2015, s. 5-7). «Ringer i Vannet» tar utgangspunktet i arbeidsgivers behov for arbeidskraft og søker etter personer som passer til ledige jobber. Målgruppen for denne måten å tenke på er mennesker som av ulike grunner har falt utenfor arbeidslivet. Metoden bygger på et samarbeid mellom private bedrifter og attføringsbedrifter, som begge er NHO medlemmer. Arbeidsgiver uttrykker et behov og en kandidat som passer til dette behovet blir valgt. På samme måte som en søker jobber og blir valgt utfra kvalifikasjon, blir også disse kandidatene valgt utfra kvalifikasjoner det er behov for i den aktuelle stillingen. Forskjellen fra et normalløp er blant annet at de har en person, en veileder, som følger både arbeidssøker og arbeidsgiver i prosessen. Dette er en fast kontaktperson i attføringsbedriften (NHO, 2015).

1.4 Nav, den første døren til veien mot arbeidslivet

Når møtet med arbeidslivet oppleves som utfordrende er Nav en instans som er viktig. Et av hovedmålene til Nav er å få flere personer i arbeid og aktivitet. Nav-kontorene tilbyr ikke bare økonomiske rammer, ved behov kan de også bidra med andre tiltak. Dette kan handle om møtevirksomhet eller kartlegging av muligheter. De kan også gjennomføre en grundig vurdering av en persons muligheter, en arbeidsevnevurdering. Det kan utarbeides en plan med aktuelle aktiviteter for at en person skal komme ut i arbeid. Eksempler på innhold i en slik plan er arbeidspraksis, behandling/rehabilitering, kurs/utdanning, tilrettelegging av arbeidsplassen eller sosial trening og mestring. (NAV, 2016).

I Møller og Sannes (2009) rapport «Evaluering av arbeidsmarkedstiltak i skjermede virksomheter» kom det frem at saksbehandlere i Nav henviste til skjermede virksomheter når deltakerne trengte tettere oppfølging. Dette handlet blant annet om tiltak av lengre varighet. De begrunnet bruken av slike tiltak med at det i noen tilfeller kunne være vanskelig å finne ordinær arbeidspraksis. En annen begrunnelse var at det var knyttet mindre oppfølging fra Nav til slike tiltak og at oppfølgingen av noen tiltak var mer ressurskrevende enn det de hadde kapasitet til. I slike tilfeller kunne tiltak fra attføringsbedrifter avlaste saksbehandleren i Nav (87-95).

Med bakgrunn i den kartleggingen som blir gjort av Nav kan ulike tiltak vurderes. For å komme ut i arbeid kan tilrettelagt opplæring og arbeidstrening være en vei å gå, og vil være som en kvalifisering til arbeidslivet. I slike tilfeller kan veiledere som følger opp jobbsøkeren velge å søke de aktuelle kandidatene til en tiltaksbedrift, en attføringsbedrift. Dette kan være et av mange tiltak Nav veilederen har å velge mellom. Nav gir en forhåndsgodkjenning til tiltaksarrangøren som gir grunnlag for et samarbeid dem imellom. Denne forhåndsgodkjenningen har en del krav som innebærer en begrensning i forhold til hva slags forretningsvirksomhet bedriften kan drive. Denne forhåndsgodkjenningen blir gjort på bakgrunn av en bred vurdering som blant annet kan handle om tidligere resultater, geografiske forhold, brukernes behov eller det lokale arbeidsmarkedet. Kjennetegn ved denne forhåndsgodkjenningen er at Nav stiller krav til tjenesten gjennom avtalen, kravspesifikasjon og den enkelte bestilling (NOU 2012:6, s. 21-27 og s.89). Fokuset i denne avhandlingen er samarbeidet med Nav med bakgrunn i de attføringsbedriftene som er forhåndsgodkjent. Det er viktig å være seg bevisst at attføringsbedriftens arbeid er komplekst og ikke bare handler om denne typen tiltak. En annen type tiltak er de som er anbudsutsatt. Disse tiltakene blir administrert på bakgrunn av regelverk for offentlig anskaffelser. (NOU 2012:6, s. 89).

1.5 Attføringsbedriftene

En av grunnene til at attføringsbedriftene ble opprettet var for å gi tilbud om arbeidstrening og kvalifisering for det ordinære arbeidslivet. Attføringsbedrifter har som målsetting å få mennesker ut i arbeid, og jobber med å gi mennesker som står utenfor det ordinære arbeidslivet en mulighet til å være en del av arbeidsmarkedet. Hovedtiltakene til attføringsbedriftene er avklaring og utprøving av arbeidsevne, kvalifisering, arbeidstrening og formidling til jobb. De har også tiltaksplasser for tidsbestemt tilrettelagt arbeid (NOU 2012:6,

s. 88-99). Dette studiet vil ha fokus på tilbudene som er tidsavgrenset og har som hovedmål å bringe deltakerne nærmere det ordinære arbeidsmarkedet.

Målgruppen for attføringsbedriftene er i hovedsak forbeholdt personer med nedsatt arbeidsevne og skal gi disse høyere reell og formell kompetanse gjennom tilrettelagt opplæring og arbeidstrening. Dette har tradisjonelt skjedd internt i attføringsbedriften. På dette området har det skjedd en endring og det blir i dag i større grad samarbeidet med det lokale næringslivet (NOU 2012:6, s.88). Fokuset i denne avhandlingen er på hvordan samarbeidet mellom attføringsbedriften og det private næringslivet kan skape en plattform for et mer inkluderende arbeidsliv.

Attføringsbedriftene selger sine tjenester til blant annet Nav. Informantene fra attføringsbedriftene fortalte at Nav er deres største kunde. De jobber på oppdrag fra Nav og det er Nav lokalt som formidlet personer til attføringsbedriftene. Dette gjør at Nav er en viktig samarbeidspartner for dem.

En av veilederne beskrev virksomhetene slik

«Vi er en del av arbeidsmarkedspolitikken i Norge. Vi selger jo tjenester til Nav, altså tiltak. Vi skal bistå folk som står i randsonen til arbeidslivet og komme inn eller nærmere arbeidslivet» (Lars, veileder i attføringsbedrift).

I følge Bråthen og Lien (2015) som evaluerte «Ringer i Vannet» prosjektet opplevde enkelte attføringsbedrifter samarbeidet med Nav utfordrende. Dette fordi flere opplevde et konkurranseforhold med det lokale Nav-kontoret når det gjaldt å etablere kontakt med aktuelle arbeidsgivere (s. 11). I Møller og Sannes sin rapport kommer det frem at det er saksbehandlers vurdering av arbeidsmengde som avgjør om deltakeren blir henvist til skjermet virksomhet (87-95). Dette kan tyde på at Nav-kontorene og attføringsbedriftene i enkelte tilfeller løser de samme arbeidsoppgaver. Noen tiltak kan derfor være aktuelle for både Nav og attføringsbedriftene og da vil saksbehandlers avgjørelse være avgjørende. Dette gjør at noen tiltak kan bli løst av begge parter.

1.6 Videre i avhandlingen

I min studie er attføringsbedriftens rolle sentral. Målet er å trekke frem elementer i disse prosessene som gjør at tiltakene oppleves som vellykkede sett fra attføringsbedriftene og aktører i næringslivet. Det har vært viktig å se på konsekvensen av jobben som blir gjort og hvorfor denne jobben kan føre mennesker nærmere arbeidslivet. Prosessene og hva disse prosessene gjør med resultatet er viktige. Denne avhandlingen vil blant annet vise at grunnlaget som attføringsbedriftene har skapt i det lokale næringslivet er med på å skape prosesser som er viktige i veien ut i arbeidslivet. Den vil også avdekke barrierer og hvordan jobben som blir gjort gjør disse barrierene mindre.

Denne avhandlingen handler om muligheter og hvordan strategier kan bygge på det som fungerer. Informantene har fortalt hva de tenker fungerer og begrunnet dette. Utgangspunktet er vellykkede prosesser, vellykkede prosesser som skjer gjennom attføringsbedriftenes tiltak. Dette gir et større fokus på muligheter enn barriere. Det har vært ønskelig å trekke ut kunnskap om hva som skal til for å lykkes. Dette betyr ikke at barrierer er blitt utelukket, men de kommer i mindre grad frem. Studiet ønsker å skape kunnskap om det som fungerer slik at en kan bygge på dette når nye strategier skal utformes.

Avhandlingen er bygget opp med en teoridel, en metodedel, en del der funnene blir presentert, en del der disse funnene blir diskutert og til slutt en avslutning. I avslutningen vil funnene bli diskutert og muligheter presentert.

Teoridelen vil omhandle teoretisk utgangspunkt og forskning rundt tematikken. Metodedelen vil presentere metoder som er brukt og fremgangsmåten i studiet. Funn delen vil ta for seg mønstret som kom frem i intervjuene og presentere modeller og uttrykk som kan beskrive disse mønstrene best mulig. Det vil videre bli diskutert rundt funnene og avsluttet med noen betraktninger om helheten og nytteverdien av studiet.

2 Teori

Funksjonshemming er et sentralt begrep i denne forskningen. Første delen av denne teoridelen vil derfor handle om begrepet, litt om dets historie og hvilke perspektiv som danner grunnlaget for tankegangen rundt denne forskningen. Med dette som bakteppe beskrives viktigheten av arbeid og hvordan det kan påvirke et individs identitet. I denne delen vil det bli argumentert for hvorfor det er viktig å se på mulighetene for alle å være en del av arbeidsmarkedet. Det stilles i denne forbindelse spørsmål om arbeid skal være det eneste idealet og symbol for det normale. Arbeidslivet er en arena som rommer mange positive kvaliteter. Det er viktig å være bevist at de som står utenfor denne arenaen ikke har tilgang på disse kvalitetene og det å stå utenfor kan ha større konsekvenser enn tap av lønnsinntekter. Den neste delen vil ha hovedfokus på arbeidslivet. Her blir arbeidslivet som arena beskrevet og verdier denne arenaen innehar. En viktig aktør på denne arenaen er arbeidsgiver. Fokuset mot slutten av teoridelen er arbeidsgivers rolle og holdninger. Det vil blant annet bli sett på hvilke forventninger arbeidsgiver har til sine arbeidstakere.

2.1 Begrepet funksjonshemming

I dette studiet blir begrepene funksjonsnedsettelse og funksjonshemming i hovedsak brukt. Begrepsbruken funksjonsnedsettelse og funksjonshemming bygger på utredningen «Fra bruker til Borger» (NOU, 2001:22). I denne utredningen blir funksjonshemmingen sett på som et samspill mellom individ og omgivelsene. Funksjonsnedsettelse tar for seg det individuelle aspektet. Dette betyr begrensningene som finnes hos individet. Begrepet funksjonshemming handler om det relasjonelle, altså de begrensninger individet møter i samfunnet og faktorer i samfunnet som gjør at individet opplever begrensninger. Funksjonshemmingen er gapet mellom individets forutsetninger og samfunnets krav (s.10). Ved å velge en slik deling blir samfunnets rolle aktualisert. Dette gjør at utfordringene ikke bare handler om utfordringer på det individuelle plan, men også hvordan samfunnet tilpasser de ulike arenaene til det enkelte mennesket.

Med å dele funksjonshemming-begrepet i to skapes en bredere forståelse av problematikken rundt en funksjonsnedsettelse. Fokuset på individet blir begrenset og omgivelsene blir en viktig faktor. Samspillet mellom omgivelsene og personen blir ofte kalt den relasjonelle modellen. Den relasjonelle modellen er et perspektiv som også har internasjonalt fotfeste.

Dette blir blant annet gjenspeilet i FN-konvensjonen om Rettigheter for personer med nedsatt funksjonsevne (2006). I første artikkel blir individets utfordringer sett i sammenheng med samfunnsskapede barrierer. Når fokuset også blir rettet mot barrierer blir samfunnets rolle aktualisert og det vil derfor ikke bare handle om individets utgangspunkt. Det er samspillet som hindrer en likestilt deltakelse i samfunnet.

2.2 Fokus på individet eller samfunnet?

Grue (2014) beskriver funksjonshemmet som et lite enhetlig begrep. Han begrunner dette med at det refererer til et fenomen og en befolkning som selv er lite enhetlig. Han viser til at funksjonshemmet som begrep blir brukt, i nyere tid, om et politisk, sosialt og akademisk prosjekt like mye som en gruppe mennesker (s. 10). Grue sier noe om at begrepet blir brukt i ulike sammenhenger. Dette gjør at debatten rundt begrepet også får ulike utgangspunkt.

Å beskrive og definere en gruppe mennesker kan by på ulike utfordringer. I denne sammenhengen er funksjonshemmet et begrep som mange kjenner til og mange har en mening om. Dette kan blant annet handle om personlige erfaringer, faglige ståsted eller medias søkelys. Debatten om hvordan en skal forstå funksjonshemmet har pågått lenge. Tøssebro (2009) poengterer at det er viktig å være bevisst denne debatten når en skal vurdere denne gruppens ståsted i dagens politikk og forskning (s.12). Hvordan denne debatten møtes er blant annet avhengig av hvilke perspektiv som er utgangspunktet. To perspektiv som er fremtredende i dagens debatt er den medisinske modellen og den sosiale modellen.

2.3 Den medisinske modellen versus den sosiale modellen

Funksjonshemming er tradisjonelt sett på som egenskaper ved enkeltindividet og er knyttet til konsekvenser av sykdom, skade eller lyte. Individfokuset blir ofte referert til som den medisinske modellen. I denne modellen har omgivelsene liten eller ingen betydning (Tøssebro, 2010, s. 14). For å illustrere begrensningene i den medisinske modellen vil en jobbsøkersituasjon bli beskrevet; en situasjon som ikke førte til ansettelse og en som førte til ansettelse. Historiene er inspirert av informantenes svar i intervjuene. Ulike elementer er hentet fra flere intervju og satt sammen til disse casene.

En person i rullestol søker jobb på et kontor i et eldre kontorlokale. Dette lokalet har smale dører, dørstokker og ingen heis. Arbeidet krever at den som blir ansatt skal kunne forflytte seg i hele kontorbygget, også mellom etasjene. Hun fikk ikke jobben. Dette fordi hun satt i rullestol og ikke kunne forflytte seg mellom kontorene.

Denne historien gir et eksempel på hvordan en i rullestol ikke fikk jobben fordi hun hadde en begrensning på det individuelle planet. Hun satt i rullestol og kunne ikke endre på det.

Omgivelsenes begrensninger gjorde at denne jobben ikke passet for henne.

En annen innfallsvinkel er å se på hvordan omgivelsene kan skape endringer, for at individet skal kunne oppleve at ens funksjonsnedsettelse ikke skaper begrensninger.

En person var interessert i å jobbe i en bedrift som resepsjonist. Dette i et bygg med universell utforming og tilpasninger fra hjelpemiddelsentralen. I denne ansettelsesprosessen var det at hun satt i rullestol ikke en begrensning. På grunn av lover og forskrifter, i forbindelse med oppsetting av nye bygg, var dette bygget tilpasset. De individuelle tilpasningene handlet om at hjelpemiddelsentralen tok ansvar og tilpasset omgivelsene for henne. Dette gjorde at denne jobbsøkerens kvalifikasjoner var den endelige årsaken til at hun fikk jobben.

De siste tjue årene har den medisinske modellen blitt sterkt utfordret. Det stilles spørsmål om samfunnets rolle også er avgjørende for hvordan individet begrenses (NOU 2001:22, s. 7). Eksemplet om ansettelse av en rullestolbruker viser at fysisk tilrettelegging kan gjøre at en ansettelse ikke byr på utfordringer i forhold til funksjonsnedsettelsen. På samme måte kan strukturer og rammer i samfunnets ulike miljø gjøre at funksjonsnedsettelsen ikke oppleves som en begrensning. I et miljø der alle snakker tegnspråk er ikke døvhet en funksjonshemming, og lett utviklingshemming er mindre hemmende i et enklere samfunn der bare få kan lese og skrive (NOU, 2001:22, s. 7). Ved å sette søkelyset på omgivelsene blir perspektivet skiftet. Fokuset er på samfunnets barrierer og hvordan disse barrierene hindrer full deltakelse i samfunnet (Anvik et al., 2007, s. 13). Denne måten å se det på blir på engelsk kalt «The environmental turn» eller på norsk «vendingen mot omgivelsene» (Tøssebro, 2009, s. 12) «En vil flytte fokus fra for eksempel det ikke å kunne gå, til at den som ikke kan gå, også stenges ute fra restauranter, tog og klasserom. I det perspektivet er behandlingen av funksjonsvansker sekundært (Tøssebro, 2010, s. 16).

I 1970-årene utviklet det seg et radikalt miljø av funksjonshemmede i Storbritannia, UPIAS. Dette miljøet drev frem diskusjoner rundt barrierer funksjonshemmede møter i samfunnet og satte fokuset på at samfunnet hadde et ansvar i forhold til like muligheter for alle. De ønsket fokuset bort fra det medisinske og begrensninger hos individet. De hevdet at det var samfunnet som gjorde enkelte mennesker funksjonshemmet. Det ble viktig å få folk, funksjonshemmede og andre, til å se samfunnets rolle i funksjonshemmende prosesser. (Tøssebro, 2010, s. 18-22). «For tilhengere av den sosiale modellen var det et hovedpoeng å fremme forståelse av funksjonshemming som kunne danne grunnlaget for en politisk nyorientering og være drivstoff i politisk handling. De ville bort fra et fokus på individets funksjonelle begrensninger, og i stedet rette oppmerksomheten mot de barrierene og vanskene funksjonshemmede møter i sine omgivelser» (Tøssebro, 2010, s. 18).

Diskusjonene rundt de ulike modellene har pågått lenge og pågår fremdeles. Det har også gitt mulighet til å utvikle modellene og se på nye innfallsvinkler. I Norden er den sosiale modellen tatt med, men det er lagt vekt på at funksjonshemmingen er et samspill mellom individet og omgivelsene. Funksjonshemmingen blir sett på som et resultat av interaksjon mellom individet og omgivelsene. Dette betyr at ulike situasjoner kan gi ulike resultater i forhold til om personen oppleves som funksjonshemmet. Dette gapet mellom samfunnets forventninger og individets forutsetninger blir referert til som GAP-modellen eller den rasjonelle modellen. Dette handler om gapet mellom funksjonsevne og omgivelsenes krav til funksjon (Tøssebro, 2010, s. 22-13) Dette ser vi også i den norske forskningstradisjonen. Det er blitt lagt et stort arbeid i å kartlegge samfunnets barrierer slik at det finnes færrest mulig funksjonshemmede faktorer. Dette gjør at funksjonshemmingsforskningen har fått en sterk samfunnsvitenskapelig komponent (Grue, 2014, s. 11).

Den medisinske modellen har individet i fokus, mens den sosiale modellen har samfunnet i fokus. Disse ulike perspektivene gjør noe med hvordan problematikken rundt funksjonshemming diskuteres. Den medisinske modellen har i lengre tid vært utfordret og diskutert. Det er blitt stilt spørsmål om omgivelsenes rolle og at det også er en viktig faktor i forståelsen av mennesker som møter utfordringer på grunn av sin funksjonsnedsettelse. Denne vridningen mot omgivelsene er noe den norske politiske debatten bærer preg av i dag. Tøssebro (2010) bruker begrepet kompensasjon når han framhever den tradisjonelle hovedstrømmen i norsk og nordisk politikk om funksjonshemming. Han beskriver tiltak som skal kompensere for en ulempe, et handikap. For å kompensere for bortfall av arbeidsinntekter blir trygdeordninger brukt som et virkemiddel. Ekstra utgifter blir kompensert med en

grunnstønad. Det blir også tilbudt tjenester som kan handle om bevaring eller forbedring av funksjon. Han sier videre at det er kommet til et sett med verktøy som har en annen profil enn det vi har vært vant til. Dette handler om vridningen av fokus mot omgivelsene. Den nye type virkemidler handler om å påvirke hva som skjer i samfunnet og gir i liten grad kompensasjon for en ulempe (s.110). Eksempler på dette er større politisk fokus på universell utforming. Samfunnet skal tilrettelegges slik at det er tilgjengelig for alle. De mest iøynefallende tilpasningene er fysisk tilrettelegging som lederlinjer, rullestolramper og annen fysisk tilrettelegging. Men det handler ikke bare om fysisk tilrettelegging, men også på en rekke forhold av samfunnsmessig karakter. Den norske politikken har gitt større rom for å se på gapet mellom mennesket forutsetninger og samfunnets krav (Tøssebro 2010, s. 25-27).

Dette studiet har hentet sin inspirasjon i den sosiale modellen og den rasjonelle modellen. Dette gjenspeiler seg blant annet i valg av informanter. Det har vært ønskelig å finne ut hva omgivelsene kan gjøre for at funksjonshemmede kan ha en større deltakelse på arbeidsmarkedet. Det har derfor vært viktig å se på aktører i samfunnet som jobber med de barrierene funksjonshemmede møter når de ønsker å få seg arbeid. Ved å gjøre dette legges ansvaret for sysselsetting av denne gruppen på samfunnet. Tanken er at ulike samfunnsaktører kan gjøre gapet mellom samfunnet og funksjonsnedsettelsen mindre og skape større likhet for hele befolkningen. Det bygger på en hypotese om at funksjonshemmede ikke har lik tilgang på denne arenaen som resten av befolkningen. Arbeidslivet som arena har noen barrierer som gjør at veien ut i arbeidslivet ikke er så enkelt for denne gruppen. For veldig mange er arbeid en stor del av hverdagen. Dette betyr at hvis en person ikke er i arbeid har personen ikke en rolle som store deler av befolkningen har. Denne personen har heller ikke full tilgang til en arena som flertallet i samfunnet har tilgang til.

2.4 Verdien av det å være i arbeid

Mossige (2009) stiller spørsmål om det er heldig å se på arbeid som det normale. Han trekker frem Goffmans Stigma teori (Goffman 1963, s. 16-17) og med denne teorien som bakteppe hevder han at det å ha en funksjonsnedsettelse og å være uten arbeid kan oppleves som et dobbelt stigma. Det å ha en funksjonsnedsettelse og det å være uten arbeid gir en dobbel opplevelse av å avvike fra samfunnets normer (s.72). Ifølge Solvang (1994) kan konsekvensen være at personer kan drive rovdrift på seg selv. Dette fordi de jobber for å leve

opp til idealet som arbeidstaker. For noen kan det være vanskelig å være i jobb. Med denne begrunnelsen hevder han at det er viktig å ha en mulighet å gi rom for at begge posisjoner skal tilhøre varianten av det vanlige (s. 72). Denne forskningen tar opp tanken om at samfunnet skal kunne legge til rette for at funksjonshemmede skal ha muligheten til arbeid. Det er likevel viktig å poengtere at lønnet arbeid ikke trenger å være det rette for alle i denne gruppen. Det er viktig å være bevisst hva det å ikke ha et arbeid kan bety for et individ. Hvis en ser på arbeidslivet som en viktig arena i samfunnet, betyr det at en som står utenfor arbeidslivet har en begrenset tilgang på denne arenaen. Det vil derfor være viktig å se på barrierene som skaper hindringer og hvilke muligheter det er for samfunnet å legge til rette for at disse barrierene ikke skal være avgjørende for om et menneske kan være i arbeid.

Halvorsen, Bakken & Fugelli (1986) trekker frem at hvis vi skal forstå arbeidsløshetens individuelle følger må vi ta utgangspunkt i helhetsperspektivet (s.28). «Et individs totale livssituasjon blir påvirket av ytre faktorer gjennom oppvekst og nåtid» (Halvorsen et al. 1986, s.28). Her snakkes det om arbeidsløse generelt, men dette er også viktige faktorer i et funksjonshemmingsperspektiv. De sier at arbeidsløshet er bare en av mange begivenheter som kan skape vansker for et menneske. Å ha en funksjonshemming kan innebære vansker på flere områder. I følge Mossige (2009) vil det i en slik situasjon være særlig viktig for personer med funksjonshemming å komme ut i arbeidslivet (s. 72) «Det kan i bidra til å oppheve noe av marginaliseringen og gi dem en oppfatning av seg selv som vanlige eller normale» (Mossige 209, s.72).

I følge Solvang (1994) har temafeltet utdanning og arbeid en stor samfunnsmessig aktualitet. Han sier at det hevdes at lønnsarbeid er selve forbindelsen mellom den enkelte og samfunnet og en hovedkomponent i vår rolle som samfunnsborger (s.9). Solvang setter ord på en viktig faktor i opplevelsen av å arbeide. Det å stå utenfor arbeidslivet kan gi en opplevelse av en selv som avviker. Opplevelsen av å ikke kunne inneha en rolle som arbeider gjør at en ikke er som flertallet i det norske samfunnet. Flertallet som innehar et arbeid og mottar lønn. I møte med andre mennesker diskuteres hverdagen og felles opplevelser. Arbeid og arbeidsdag er ofte et tema i denne sammenheng. Det kan derfor oppleves som utfordrende å ikke kunne si hva man jobber med og snakke om hva man har gjort på jobben. Dette kan forsterke opplevelsen av å ikke inneha en rolle som de fleste i samfunnet kommer til å ha eller har.

2.5 Arbeidslivet som arena

På den ene siden betyr det å stå utenfor arbeidslivet tap av lønnsinntekter og opplevelsen av å ikke ha en rolle som arbeidstaker i samfunnet. Denne rollen er høyt verdsatt fordi man bidrar med verdiskaping i samfunnet og gjør noe for fellesskapet. Men det å stå utenfor arbeidslivet betyr også at en ikke har tilgang på en arena som rommer verdier som kan ses på som viktig for individet. Halvorsen et al. (1986) beskriver i sin bok ulike verdier med det å være i arbeid. I denne boken beskrives arbeidslivet som en arena som rommer flere viktige verdier. Dette handler om de verdiene som arbeid skaper og de verdiene som kan ses på som viktig for individet. Dette kan deles inn i manifeste funksjoner og latente funksjoner. På den ene siden er de manifeste funksjonene. Dette handler om inntekt som et resultat av det arbeidet som gjøres og produktet som skapes, nyttige varer eller tjenester. Det er en form for aktivitet som resulterer i et konkret resultat. På den andre siden er de latente funksjonene. Dette handler om verdier i hverdagen, verdier som kan skape større livskvalitet for et individ. Et vanlig spørsmål som kommer opp i møte med andre mennesker er arbeidshverdagen. Ved å være i arbeid kan man være med på disse samtalene og det vil i disse sammenhengene være en del av en persons identitet. I arbeidet møter man andre kollegaer og opplever sosial samhandling og får gjennom samhandling mulighet til å utvikle seg sosialt. Arbeid gir følelse av formål og mening hverdagen. Dette formålet kan individet være med å skape og kan gi en mulighet for kreativitet og stolthet over det arbeidet som blir utført. Dette kan være med på å styrke selvbildet. En annen viktig verdi arbeid kan gi er muligheten til å strukturere tiden, å være i arbeid gir en rytme i hverdagen. Det å være uten arbeid kan skape passivitet og kjedsomhet (s.20-126).

Halvorsen et al. sine punkter viser at dagens arbeidsliv er komplekst og at det nødvendigvis ikke er nok med økonomiske støtteordninger for dem som står utenfor arbeidslivet. De manifeste funksjonene handler om det et arbeid konkret kan gi. Det er de synlige, det direkte formålet med arbeid. De latente funksjonene går mer på det arbeid kan være med å gi av verdier til et menneske, verdiskaping i et menneskes hverdag, muligheten for deltakelse og selvrealisering. De er de underliggende funksjonene som kommer som en bonus. I mange tilfeller er ikke arbeidstaker klar over at disse verdiene er en del av arbeidshverdagen. De er betydningsfulle og nødvendige, om på en måte utilsiktet. Det er viktig å være bevisst deres verdier og i denne sammenhengen forstå at økonomiske støtteordninger, som for eksempel

uføretrygd, bare gir støtte i form av økonomiske forhold, men nødvendigvis ikke i forhold til de latente funksjonene.

Skog, Hansen & Svalund (2008) beskriver et arbeidsliv som handler om mer enn lønnsinntekter. Dette handler om at arbeidslivet også er en kjernearena for sosial interaksjon og sosial integrasjon (s.9). Det at arbeid har en verdi i seg selv gjør at sysselsetting av hele befolkningen er en viktig målsetning. Dette gjenspeiler seg blant annet i politiske målsetninger og internasjonalt samarbeid om hva som er best for funksjonshemmede som gruppe (Tøssebro & Wik, 2015, s. 31). Dette samsvarer med Engelstad (1991) beskrivelse av det å realisere seg selv. Det å realisere seg selv er å være en dyktig arbeidsutøver, som har interessante arbeidsoppgaver og gjør det bra i yrkeslivet. Han sier videre at «rett til arbeid» er et moderne uttrykk som sier at arbeid ikke er et middel til å overleve, men et mål i seg selv (s. 3). Å vise at man lykkes i arbeidslivet, viser at man har mestret å realisere seg selv. Arbeidslivet kan gi muligheten til å få bekreftet at en person mestrer arbeidsoppgaver og derfor er en viktig brikke i helheten.

For å beskrive opplevelsen av å være i jobb har jeg valgt å sitere en informant i Nordrik (2008) sin studie om unge uføre som erfarte avgang fra arbeidslivet og deres fremtidsvurdering.

«Jeg har alltid hatt et veldig sterkt ønske om å jobbe. Gjort alt som har vært mulig for å komme meg i jobb. Det som hele tiden har vært viktig for meg har vært det å få lov til å være som alle andre kan du si. Det å kunne forsørge meg sjøl og det å ha en hverdag som alle andre. At du kan stå opp og reise på jobb og komme hjem, lage middag og gjøre som alle andre. (...) Arbeidsmessig har jeg også følt at ting har gått greit. Jeg har blitt satt pris på, på grunn av den kunnskapen jeg har hatt. Jeg fikk liksom brukt hue mitt (latter) og jeg fikk mange positive tilbakemeldinger på jobbene jeg gjorde (A29)» (Nordrik, 2008, p. 27)

De unge i dette studiet bekrefter på lik linje med norske kvinner og menn i en rekke undersøkelser, at arbeidets verdi er kilde til økonomisk uavhengighet, realisering og utvikling av evner, gruppetilhørighet og samfunnsmessig deltakelse (Nordrik, 2008, s. 27).

Når verdien av arbeid blir beskrevet kan det være lett å tenke seg at tilgangen på arbeid er nok og at lønnsinntekter er sekundært. Dette studiet har jobbet utfra en hypotese om at en ansettelse med lønn er det de fleste har og at dette skaper en opplevelse av å være lik resten av befolkningen. Dette blir derfor sett på som idealet i arbeidslivet, da er en person fullverdig medlem av arbeidsstokken. Bedriften ser at du som ansatt er med på verdiskaping i bedriften og dette får du lønn for. Dette betyr at hvert skritt i denne retningen ses på som positivt. Med denne bakgrunnen er hovedfokuset i dette studiet på prosesser som kan føre til lønnet arbeid.

2.6 Det første skrittet mot arbeidslivet

«Data og annen informasjon fra Nav indikerer at færre funksjonshemmede står ufrivillig utenfor arbeidslivet enn den lave sysselsettingsraten tyder på. «(Tøssebro og Wiik 2015, s. 13). I Falkums (2012) intervju-undersøkelse med et lite, men bredt utvalg av arbeidsgivere, hadde ingen av de tjue intervjuede arbeidsgiverne mottatt jobbsøknader fra arbeidssøkere som sa at de hadde nedsatt funksjonsevne. Dette kan handle om at det ikke ble oppgitt i søknaden, men disse arbeidsgiverne hadde heller ikke opplevd at slik informasjon kom frem i ansettelsesintervjuene. De få som hadde erfaringer med en slik ansettelse hadde enten satset bevisst på å rekruttere funksjonshemmede eller ansatt dem i etterkant av et Nav-tiltak (s.10-12). NHO har også møtt lignende problematikk. Med ønske om å følge opp IA-avtalen del to har NHO de siste 10-15 årene satt i gang flere prosjekter. Prosjektene handler om å trekke inn arbeidsgiver i forsøk på å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. I flere av tilfellene gikk rekrutteringen av bedriftene greit, men prosjektene kunne ikke gjennomføres på grunn av at aktuelle kandidater uteble (Tøssebro, Wik & Molden, 2017, s.4).

Dette kan komme av at funksjonshemmede er en stor gruppe med ulike utfordringer. Noen utfordringer kan være så store at funksjonsvanskene eller helseproblemene gjør at hverken de selv, eller andre oppfatter arbeid som realistisk eller aktuelt. En annen forklaringsmodell kan være at mange i denne gruppen tar dagens arbeidsliv for gitt, og derfor har en snevrere oppfatning av hva som er mulig dersom forholdene ble lagt til rette (Tøssebro & Wik, 2015, s. 12-13). Nordrik (2008) kom frem til, i sin forskning på unge uføre, at deres identitet stod i forhandling i hele uføre prosessen. Det ble rapportert at de opplevde samhandlingen med Nav som hardest. Resultatet var en redusert tro på egne evner og muligheter. Denne svekkede selvforståelsen var et resultat av samhandlingen og tiltakene de ble pålagt (s. 4).

I Tøssebro og Wik (2015) sin kunnskapsoversikt blir ulike studier i forhold til Nav beskrevet. De studiene av unge funksjonshemmede det refereres til beskriver både positive og negative erfaringer med Nav. Tøssebro og Wik oppsummerer disse studiene med at det er en overvekt av negative opplevelser (s. 23-24). «Det pekes blant annet på ventefaser, midlertidighet, tiltak med lite retning, mangelfull individuell tilpasning og at det kan skorte på saksbehandlers kompetanse både om funksjonshemming, tilrettelegging og arbeidsliv « (Tøssebro & Wik, 2015, p. 24).

2.7 Arbeidslivet som arena

Hittil i avhandlingen er arbeidslivet som arena blitt beskrevet som en arena med mange egenskaper som kan ha positiv betydning for en person. Det kan være positivt i forhold til økonomisk trygghet, men også bety noe positivt i forhold til opplevelse av egen identitet. Men arbeidslivet er en arena som også har forventninger til de som deltar på denne arenaen. Arbeidskraften bedriftene har behov for er avgjørende for bedriftens lønnsomhet. Når en stilling lyses ut er den arbeidskraften som tilbys av arbeidssøkerne en investering for bedriften og her kommer lønnsomhetstankegang inn (Halvorsen et.al, 1986, s.50-52). Hva som ses på som lønnsomt for bedriften og hvilke tanker arbeidsgiver gjør seg ved en ansettelse er aktuelle faktorer i forhold til å skape muligheter for funksjonshemmede i arbeidslivet. Dette fordi det er arbeidslivet som skal ta imot arbeidskraft og arbeidslivets holdninger vil derfor være viktig å være seg bevisst. Tøssebro (2012) poengterer at det kan være viktig å forstå arbeidsgivers synspunkt, både i forhold til holdningskampanjer og hvilke tiltak som kan være lønnsomme å iverksette av det offentlige (s. 49). Tøssebro og Wik (2015) stiller i sin kunnskapsoversikt spørsmål om vi kjenner nok til arbeidsgivers holdninger og hvorfor de er så lite på banen. Det finnes ikke så mange studier om dette og resultatene er ikke entydige (s. 24).

Falkum (2012) hevder at det er ingen andre enn arbeidsgiver som kan inkludere folk i arbeidslivet (s.1). Det er arbeidsgiver som møter arbeidssøkere og tar avgjørelser i forhold til ansettelse. Det er også arbeidsgiver som følger opp de ansatte i det lange løp. Dette studiet ønsker blant annet å se nærmere på veien ut i arbeidslivet og se på faktorer som kan være viktig utfra et perspektiv som ser på muligheter på arbeidsmarkedet fra blant annet arbeidsgivers perspektiv.

2.7.1 Skepsis hos arbeidsgiver

I Nicolaisens (2017) kvalitative studie om unge mennesker som går på arbeidsavklaringspenger (AAP), uttrykkes skepsis og usikkerhet hos arbeidsgiver i forhold til å ansette personer med funksjonshemninger. En slik skepsis og usikkerhet blir også beskrevet i andre kvalitative studier. (Alm & Bergene, 2011, s. 6; Falkum, 2012, s.19 og Falkum, Schafft & Spjelkavik 2014, s. 142-147). I Nicolaisens (2017) studie handlet det om frykt i forhold til mye fravær, tidkrevende oppfølging, negativ påvirkning på produktiviteten og arbeidsmiljøet og en usikkerhet i forhold til hvordan de skal forholde seg til den aktuelle ansatte. Arbeidsgiver utrykte videre et ønske om en tilgjengelig person i Nav-systemet, en kontaktperson. Dette fordi de ønsket en person å kontakte hvis det oppstod større problemer. Denne personen skulle være lett tilgjengelig og skulle kunne følge opp saken i løpet av kort tid. Flere i dette studiet ønsket bistand fra Nav for å kunne avslutte arbeidstrening hvis det ikke fungerte. Hvis de fikk vite i forkant at det fantes muligheter å avslutte arbeidstrening som ikke fungerer, ville terskelen å ta inn aktuelle jobbsøkere fra Nav være lavere (s.38-46). Dette kan tolkes som en bekymring for et for stort ansvar hvis det ikke fungerer. Denne bistanden fra Nav, i forhold til bekymringer hvis det ikke fungerer blir også tatt opp i Falkums (2012) studie. Noen av arbeidsgiverne beskrev arbeidsgiveransvaret som en utfordring i forhold til de som det ikke lyktes å inkludere. Dette handlet om de som trengte ekstra tilrettelegging og tilpasninger. I slike tilfeller kunne arbeidsgiveransvaret føre til ikke bare økonomiske tap i oppsigelsestiden, men også mulige kostnader ved en arbeidsrettssak, dårlig samvittighet for de det gjelder og mulig problemer i arbeidsorganiseringen og i arbeidsmiljøet. I denne studien foreslo informantene en ordning der Nav overtar arbeidsgiveransvaret når inkluderingen ikke lykkes. Utfordringene handlet om det arbeidsgiveransvaret arbeidsgiver har ved fast ansettelse, og at Nav i situasjoner der inkludering ikke lykkes gikk inn og overtok arbeidsgiveransvaret og ga en forsvarlig oppfølging (s.20).

Arbeidsgivers skepsis kan også handle om erfaringer med å samarbeide med Nav. Alm og Bergene (2011) har gjort en kvalitativ intervju-undersøkelse med arbeidsgivere med tanke på deres samarbeid med Nav. I denne undersøkelsen ble arbeidsgiverne delt opp i kategorier og i flere av kategoriene kom det frem at en stor del av arbeidsgiverne hadde erfart at systemene rundt oppfølging av sykefravær var vanskelige og byråkratiske. I en av de dominerende kategoriene kom arbeidsgiverne med flere eksempler på at papirer som ble sendt inn til Nav ikke ble registrert i tide og at skjemaer måtte sendes inn flere ganger. Det ble uttrykt av flere arbeidsgivere at Nav ikke var effektiv nok og i noen tilfeller var det arbeidstaker som ble

skadelidende i form av for eksempel stopp av sykelønn. Det ble signalisert at dette var forståelig i forhold til arbeidsmengden til Nav, men ikke akseptabelt. Et annet problem som ble tatt opp var skifte av saksbehandlere. Det ble uttrykt et ønske om å bare forholde seg til en saksbehandler og slippe at tiden blir brukt for at nye saksbehandlere skal sette seg inn i saken. Ønske om en saksbehandler handlet også om tilgjengelighet, og om å ha en å forholde seg til. De ville kunne forholde seg til en person som ble kjent med bedriften. Dette handlet også om kundesentre med 800 nummer, ventetid, om å ikke kunne ta direkte kontakt når de vet hvem de skal ha kontakt med, å stadig bli satt videre og over Nav ansatte som ikke har tilstrekkelig kunnskap. (s.1-6). «Arbeidsgiver ønsker seg et Nav-kontor som er «løsningsorientert» og villig til å trekke ut virkemidler. De kunne oppleve Nav kontor som byråkratiske i det de «har falt tilbake i en saksbehandlertilværelse» som bare legger vekt på regelverk og ikke ser virksomheten eller arbeidstakerens behov (Alm & Bergene, 2011, s. 5). Mye av denne erfaringen handlet om de som allerede var ansatt og oppfølgingen som bedriften gjorde. Den ga bedriften en erfaring som kan være med på skape et bilde av at en ansettelse med behov for tilrettelegging fra Nav, vil bety mer arbeid og ikke ønskelig effektivitet fra Nav. Falkum (2012) beskriver ansettelsesprosessen som en prosess med en viss grad av usikkerhet. Skjønn blir brukt når kunnskap og informasjon ikke kan gi svar på alle spørsmål. Dette skjønnnet kan bygge på erfaringer, intuisjon, følelser, holdninger, verdioppfatning og lignende. Alt dette kan påvirke arbeidsgivers vurdering av om dette er en lønnsom investering (s.5). I dette tilfelle kan det handler om arbeidsgivers negative erfaring med Nav. De ser at samarbeidet med Nav, ved en ansettelse, kan bety mer arbeid for de som har personalansvar.

Ønske om et Nav system som er mer fleksibelt kom også frem hos informantene i Falkum og Solbergs (2015) kvalitative undersøkelse hos funksjonshemmede arbeidstakere og virksomhetsledere. «Det er uten tvil Nav ansatte som fikk mest kritikk både fra virksomhetsledere, og de som inkluderes. Informantenes hovedbudskap er enkelt: Det handler om å se hver enkelt sak for seg. Regelverket bør tolkes så romslig at det gis særegne tiltak for hvert enkelt individ. Alle har sine behov og trenger å bli behandlet isolert fra hverandre» (Falkum & Solberg 2015, s.40)

2.7.2 Risikovurdering

I Falkum (2012) kommer det frem at arbeidsgivere gjorde en risikovurdering ved inkludering av folk med nedsatt funksjonsevne. Risikoen ved en slik ansettelse ble først og fremst

forbundet med en fare for å svekke virksomhetens evne til å gjennomføre produksjonsoppgaver. Arbeidsgiver så på det som en større økonomisk risiko på grunn av usikkerhet ved arbeidssøkerens/arbeidstakerens evne og mulighet til å utføre oppgavene og være stabil på jobben. Det måtte tas høyde for tap som kunne bli større enn ved ansettelse av personer uten funksjonsnedsettelse. En slik risikovurdering handlet også om arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver fryktet at tilrettelegging av arbeid for personer med nedsatt funksjonsevne kunne øke belastningen på kollegaer, skape misnøyestigmatisering og dårlig arbeidsmiljø (s. 5 & 19).

Falkums forskning viser at arbeidsgiverne har gjort seg noen tanker om risiko. Deres valg i forhold til ansettelse kan gi ulike konsekvenser for bedriften. Dette gjør at arbeidsgiver må gjøre noen vurderinger i ansettelsesprosessene. I dette tilfelle kan det dukke opp en skepsis i forhold til å ansette noen som oppleves som en risiko. Det kan derfor sies at en barriere i arbeidslivet for funksjonshemmede kan være arbeidsgivers skepsis om at å ansette noen fra denne gruppen ikke vil være lønnsomt for bedriften.

Falkum og Solberg (2015) konkluderer, med bakgrunn i sin kvantitative forskning mot arbeidsgiver, at de som inkluderer mest er de som har ansatte med nedsatt funksjonsevne fra før. De utleder derfor til en konklusjon om at inkluderingsevnen kan utvikles gjennom erfaring hos arbeidsgiver (s.45-46). De som har erfaring med dette fra før har økt sjans til at funksjonshemmede søker jobb hos dem. Arbeidsgiver benytter seg av virkemidler for denne gruppen og at denne gruppen med eller uten støtte fra Nav ansettes i virksomheten. Det er viktig å merke seg at det i denne undersøkelsen er en liten del av arbeidsgiverne som står for svært mye av inkluderingen av funksjonshemmede (Falkum & Solberg 2015, s.27). Det kan derfor være rimelig å anta at erfaring med å ansette funksjonshemmede gjør noe med vurderingen hos arbeidsgiver i forhold til risiko. Dette viser et behov for å gi arbeidsgivere erfaringer med å ha ansatte i bedriften med funksjonshemminger. En slik erfaring kan være med på å skape kunnskap som igjen kan føre til at bedriften ansetter flere fra denne gruppen. Dette blir bekreftet av Svalund og Skog Hansen (2013) som utfra sin undersøkelse konkluderer med at det er få arbeidsgivere som tror at personer med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidskapasitet eller høyere sykefravær enn andre. De peker likevel på at arbeidsgivere som hadde erfaring med å ansatte personer med nedsatt funksjonsevne hadde en mer positiv holdning til sysselsettinger fra denne gruppen. Virksomheter som hadde ansatte med nedsatt funksjonsevne var i større grad enig om at skepsis til ansettelse av personer med nedsatt arbeidsevne kunnen gjøre at bedriften gikk glipp av verdifull kompetanse. Disse

virksomhetene var også de som mest tydelig markerte uenighet til at nedsatt funksjonsevne fører til økt sykefravær. Med dette som bakgrunn ble det konkludert med at for å fremme fremtidig sysselsetting av denne gruppen er det viktig med ulike tiltak som bidrar til at arbeidsgivere får økt erfaring med målgruppen (s.57-58).

2.7.3 «Innsider» eller «outsider», det avgjørende utgangspunktet

Ovenfor beskrives utfordringene med å komme inn på arbeidsmarkedet for mennesker med en funksjonsnedsettelse. Det at dette blir beskrevet som utfordrende stemmer overens med forskning som sier at det er vanskeligere å komme inn på arbeidsmarkedet med en funksjonsnedsettelse, enn å beholde jobben hvis funksjonsnedsettelsen inntreffer etter ansettelse. I følge Tøssebro (2012) møter de som er i jobbsøkerprosessen, «outsidere», større utfordringer på arbeidsmarkedet enn de som er i jobb når funksjonsnedsettelsen inntreffer, «insidere» (s.24).

I forhold til IA-avtalen, har fokuset i stor grad handlet om den delen som omhandler reduksjon av sykefravær og beholde arbeidskraft. Det er i større grad blitt arbeidet med å legge forholdene til rette for egne ansatte som fikk redusert funksjonsevne (Falkum 2012, s.9-10). Tøssebro (2012) mener at en av grunnene til dette kan være at arbeidsgiver føler ansvar for den som allerede er ansatt. Videre er det lettere å regulere arbeidsgivers ansvar for den som alt er ansatt enn å regulere rekruttering (s. 49). En annen begrunnelse kan være at de som allerede er ansatt har og har opparbeidet seg en kompetanse bedriften har behov for. Andreassen (2009) trekker frem at arbeidsgiver ser på de som er ansatt som verdifull arbeidskraft som sitter med en kompetanse bedriften har behov for. Dette i forhold til at en nyansettelse vil kreve resurser i forhold til opplæring (s.87-103). Dette kan også være en grunn til at det er lettere å beholde arbeidskraft som allerede er i bedriften og er kjent med bedriftens rutiner og kultur.

«Det er også lettere å få arbeidsgivere til å utnytte nye ordninger når det gjelder allerede ansatte enn nye, enten en snakker om funksjonsassistent, transport, hjelpemidler eller tilrettelegging. Overfor outsiders synes arbeidsgiveres sosiale ansvar å strekke seg til praksisplasser og lignende, men ikke til rekruttering. Selv i forbindelse med kvoter, synes arbeidsgivere å tilpasse seg på en måte som ivaretar ansatte mer enn å rekruttere (allerede ansatte med helseproblemer brukes til å fylle kvoten)» (Tøssebro 2012, s.49). Det at

arbeidsgiver mye lettere legger til rette for de som er i jobb når funksjonsnedsettelsen inntreffer kan bety at det finnes potensiale i arbeidslivet, og hos arbeidsgiver for tilrettelegging. Derfor er det mulighet for at de ressursene som brukes på de som blir betegnet som «insidere» også kan brukes i et ansettelsesforløp, på «outsiderne», de som står utenfor arbeidsmarkedet og vil inn.

Studier foretatt av MMI for Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne viser at funksjonsnedsettelsen virket negativt inn på personens muligheter å bli kalt inn på jobbintervju. Dette forsterker antagelsen om at det er vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet. Et annet aspekt ved denne undersøkelsen er at den viser at de lederne som allerede hadde ansatte med en funksjonsnedsettelse var mer tilbøyelig til å kalle til intervju. (Dalen 2006, s 5-7) Dette viser, som det er tidligere poengtert, at de som kjenner til og har erfaring med slike ansettelser, opplever at det er mulig og ser at dette er noe bedriften er tjent med. Spørsmålet dreier seg derfor om erfaring, holdninger og kunnskap hos arbeidsgiver (Dalen 2006, s 5-7).

I Anviks (2006) studie om unge funksjonshemmede i overgang mellom utdanning og arbeid forteller informantene om en prosess der de har søkt på «hundrevis» av jobber uten å bli kalt inn til intervju. Ut fra hennes empiriske materiale kunne de konstatere at det skjer, men at det er vanskelig å forklare hvorfor (s.67). En forklaringsmodell kan være det som tidligere er beskrevet i forhold til arbeidsgivers skepsis og risikovurdering.

Et annet aspekt som kommer frem i Anviks (2006) studie er behovet for kompetanse hos arbeidsgiver. En av informantene beskrev behovet for at arbeidsgiver også skulle ha en forståelse av hva det innebar å ansette en med hans funksjonshemming. Det var viktig med kunnskap og vilje til å skape gode tilpasninger (s.67).

Evaluering av IA-avtalen peker på at en del bedrifter gjør en innsats for å hindre utstøting av ansatte som erverver nedsatt funksjonsevne i ansettelsesperioden. Derimot er det liten innsats og aktivitet for nyansettelse av personer fra denne gruppen (Ose et al. 2009, s.127-128; Ose et al. 2013, s.228). «Det er klart færre virksomheter som oppgir at de har satt aktivitetsmål for hvordan de skal tilby IA-plasser enn for hvordan de skal tilrettelegge for egne ansatte» (Ose et.al. 2013; s.228). Bedriftene har størst fokus på de som allerede er ansatt og har færre tiltak for de som er på vei inn i arbeidsmarkedet. Denne mangelen på prioritering av de som står utenfor arbeidslivet er noe IA-avtalen er kritisert for (Tøssebro, Wik & Molden, 2017, s.2)

2.8 Den menneskelige faktoren

I forhold til funksjonshemmedes muligheter til å komme inn i arbeidslivet har politikken tradisjonelt hatt fokus på å regulere gjennom lover og forskrifter. Det stimuleres gjennom informasjon og veiledning, økonomiske rettigheter som lønnstilskudd og fritak for arbeidsgiverperioden ved sykefravær eller tidsbegrenset lønnstilskudd har også vært fokusområde (Andreassen, 2009, s. 88-89). Når det gjelder økonomiske rettigheter fremhever Spjelkavik (2008) den menneskelige faktoren som en vesentlig betingelse for at økonomiske virkemidler skal ha den tilstrekkelige langsiktige effekten. Dette er menneskelige faktorer som personlig oppfølging, samtale og dialog. Eksempel på god oppfølging i denne sammenhengen er det å være i dialog med den ansatte, dens kollegaer og arbeidsgiver. Dette kan skape en forebyggende effekt for eventuelle problemer som kan oppstå (s.4 og 41).

2.9 Oppsummering

For å oppsummere forskningen som er trukket frem i dette avsnittet, handler det om verdien av å være i arbeid og arbeidsgivers ansvar for bedriften og dens arbeidere. Arbeidslivet som arena har mange positive egenskaper som er viktig for mennesker som lever i dagens samfunn. Denne arenaen har også en del krav som er viktig å være seg bevisst. Å ansette nye medarbeidere er en investering for bedriften. Arbeidsgiver må gjøre noen vurderinger og se hvilke konsekvenser en ansettelse vil ha. Dette handler om at den ansatte produserer det arbeidet som er ønskelig, hvilket merarbeid lederne vil ha i oppfølgingen og hvordan arbeidstakeren passer inn i arbeidsstokken. All ansettelse er et sjansespill og i en ansettelse må arbeidsgiver forholde seg til den informasjon som blir presentert, og ut ifra egen kompetanse ta en avgjørelse. «Usikkerhet ved arbeidssøkerens/arbeidstakerens evne og mulighet for å utføre oppgavene og til å være stabil i jobben bidrar til at arbeidsgiver må ta en større økonomisk risiko ved ansettelse, det vil si ta høyde for et tap som kan være større enn ved ansettelse av andre personer. For noen bedrifter kan dette utgjøre en stor prosentandel i kostnadsbildet, og i noen tilfeller være forskjellen som kan gjøre overskudd til underskudd» (Falkum 2012, s. 19). Dette fører til at arbeidsgiver må gjøre en risikovurdering. Flere av bedriftene som har erfaring med å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse er mer åpne for en slik ansettelse, og de som har ansatt mennesker fra denne gruppen har ofte gjort flere slike ansettelser tidligere. Dette betyr at inkluderingsevnen kan læres og trenes hos arbeidsgiver og at erfaring gjør at vurderingen av risiko minskes (Falkum & Solberg 2015, s.

27). Hva er det som gjør at arbeidsgiver opplever at denne risikoen minske? Denne forskningen vil se på faktorer som kan gjøre at arbeidsgiver lettere går inn i et samarbeid med arbeidssøkere som har en funksjonsnedsettelse.

3.0 Metode

Fokuset i min studie er på hvilke muligheter og barrierer funksjonshemmede opplever i møtet med arbeidslivet. Spørsmålet som stilles er: Hvordan sysselsetting av funksjonshemmede oppleves av aktører som har erfaring med normer og regler fra det private næringslivet. I denne forbindelse er det valgt å intervjuve veiledere fra attføringsbedrifter og arbeidsgivere attføringsbedriftene samarbeider med. Arbeidsgivere har oversikt over sine arbeidsplasser og vil derfor ha en innsikt i forhold til muligheter og barrierer for denne gruppen. Dette samsvarer med Postolms (2011) beskrivelse av kvalitativ metode. Hun sier vi kan bruke kvalitativ metode til å vite mer om menneskelige egenskaper som erfaringer, opplevelser, tanker, forventninger, motiver og holdninger (s.27). Med dette som bakgrunn er kvalitativ metode valgt for å finne mer ut om arbeidslivet som arena.

Det kvalitative forskningsintervjuet er valgt fordi det søker å forstå verden fra intervjupersonenes side. Målet er å få frem betydningen av folks erfaringer og avdekke deres opplevelse av verden (Kvale & Brinkmann 2009, s. 21). Et kvalitativt forskningsintervju vil gi rom for å utforske sysselsettingen av funksjonshemmede fra det private næringslivets perspektiv. Et intervju vil gi muligheten til å inkludere og følge opp informantenes svar. Spørsmål innenfor kvalitativ metode egner seg godt når vi beveger oss i ukjent terreng, der det i liten grad er satt ord på det som skjer, eller sentrale fenomener i liten grad er definert eller beskrevet. Det er mulig å bruke kvalitative metoder til utvikle nye beskrivelser eller teoretiske modeller (Postholm 2011, s. 28-29). I dette tilfelle finnes det få studier med fokus på arbeidsgivere og resultatene er ikke entydig (Tøssebro & Wik, 2015, s. 24). Dette gjør terrenget uklart, og at arbeidslivet som arena kan oppleves som ukjent. Arbeidslivet som arena oppleves som en arena det er behov for mer kunnskap. Det har skapt en større frihet i forhold til veivalg, men også gjort det utfordrende i planleggingsfasen. Underveis i prosessen er nye veivalg blitt gjort og planlagte fremgangsmåter er endret eller forkastet. Dette er noe kvalitativ metode gir rom for. «Men for at forskningsprosessen skal bringe fram noe annet enn det man på forhånd vet, eller tatt for gitt, er det nødvendig med et åpent sinn, med plass for tvil, ettertanke og uventete konklusjoner» (Malterud 2011, s.18).

3.1 Informantene

Målet med denne studien er å kartlegge ulike erfaringer med sysselsetting av funksjonshemmede, spesielt med tanke på varig lønnet arbeid. Det er valgt å se på denne sysselsettingen ut i fra aktører som har hentet sine erfaringer fra det private næringslivet. Denne kunnskapen ble hentet fra to typer informanter. Den ene gruppen er aktører i attføringsbedrifter som møter arbeidssøkende mennesker. Det har vært ønskelig at de har jobbet mot funksjonshemmede, og dette er ansatte veiledere i tre ulike attføringsbedrifter. Den andre gruppen er personer fra det private næringslivet som har en ledende rolle i en privat bedrift. Disse informantene har samarbeidet med to av attføringsbedriftene i forbindelse med sysselsetting av personer med nedsatt arbeidsevne.

For å skape mer kunnskap om funksjonshemmede på denne arenaen var det viktig å finne informanter som hadde erfaring med sysselsetting av denne gruppen eller som har gjort seg noen tanker om denne gruppens muligheter i arbeidslivet. For å finne informanter som hadde denne erfaringen i forhold til det private næringslivet, ble NHO kontaktet. Gjennom de første telefonsamtaler med representanter fra NHO kom det frem at de hadde et prosjekt som ønsket å jobbe med IA-avtalen, delmål to. Dette prosjektet heter «Ringer i Vannet» (RiV). Det ble vurdert slik at de regionsansvarlige i dette prosjektet gjennom «Ringer i Vannet» hadde fått en innsikt i den delen av NHO-medlemmer som jobbet opp mot problematikken mitt prosjekt tok utgangspunktet i. De regionsansvarlige hadde en sentral plass i «Ringer i Vannet» og hadde en dialog med de aktørene som jobbet med denne problematikken. Det ble valgt ut en regionsansvarlig og et samarbeid med denne personen ble opprettet. I de første samtalene viste det seg at denne kontaktpersonen hadde erfaringer med målgruppen fra tidligere ansettelse og dialogen bar preg av en god innsikt i forhold til problemstillingen. På bakgrunn av problemstillingen og sin rolle i «Ringer i Vannet» var denne personen behjelpelig med å skaffe de første informantene. For å komme i kontakt med flere informanter ble snøballmetoden brukt. Tre attføringsbedrifter ble kontaktet og seks informanter fra disse attføringsbedriftene ble forespurt. Disse var veiledere i de aktuelle attføringsbedriftene. Fire av disse takket ja til å bli intervjuet. En av informantene var «Ringer i Vannet»-kontakt, men jobbet primært med fremmedspråklige. Han ble likevel tatt med fordi han hadde lang erfaring fra næringslivet og hadde jobbet lenge i en av attføringsbedriftene. Han kunne bidra med historier han hadde erfart og blitt fortalt gjennom sitt arbeid. Det at han var «Ringer i Vannet»-kontakt vitnet om at han hadde en stilling som gjorde at han hadde gjort seg noen tanker om forskningens problemstilling. En av attføringsbedriftene hadde også i forkant

ordnet et intervju med en bedriftsleder i det private næringslivet. Denne personen takket også ja til å bli intervjuet.

På bakgrunn av intervjuene hos attføringsbedriftene og det ene intervjuet med en bedriftsleder i det private næringslivet, ble det bestemt at flere samarbeidspartnere fra det private næringslivet også skulle intervjues. Det var allerede gjort et intervju og dette intervjuet viste elementer som ga nye innfallsvinkler. Disse nye innfallsvinklene var det ønskelig å se nærmere på. «Hvis materialet er svært homogent, kan det være vanskelig å få frem data og nyanser som gir ny kunnskap eller åpner for nye spørsmål. Et strategisk utvalg med vekt på mangfold kan levere mer stoff til utvikling av nye hypoteser og skaffe utfordringer til konklusjoner som i første omgang kan synes opplagte. Variasjonsbredden vil gi oss mulighet til å beskrive flere nyanser til et og samme fenomen» (Malterud 2011, s.57).

En av attføringsbedriftene ble kontaktet og spurt om å gi forslag til aktører i det private arbeidslivet som hadde erfaringer med å ansette funksjonshemmede. Dette viste seg å være en god strategi fordi aktørene på denne attføringsbedriften hadde god kunnskap om det lokale næringslivet og kunne derfor bidra med informanter som passet til problemstillingen. Det ble vurdert slik at det var viktig å skape variasjon i utvalget. Det var likevel viktig å holde seg til tematikken som veilederne hadde introdusert, derfor ble en av disse veilederne spurt om å anbefale kandidater fra det private næringslivet. Dette ble personer som samarbeidet med den aktuelle attføringsbedriften.

Det viste seg at det var utfordrende å finne representanter fra det private næringslivet som hadde erfaring med å ansette funksjonshemmede. «Ringer i Vannets» målgruppe er mennesker som har falt utenfor arbeidslivet. Dette er en større gruppe, men det ble vurdert slik at problematikken var sammenlignbar. Dette fordi bedrifter som har erfaring med denne målgruppen har gjort et bevisst valg å møte arbeidssøkere som av ulike grunner har behov for ekstra oppfølging. Det ble derfor godtatt at de hadde erfaring med å ansette mennesker som har falt utenfor arbeidslivet og det var en fordel at de hadde undertegnet «Ringer i Vannet» sin rekrutteringsavtale. Med dette som utgangspunkt viste de at har tatt et samfunnsansvar og har gjort seg noen tanker om det å ansette mennesker gjennom andre prosesser enn de tradisjonelle. Det viste seg også i alle disse intervjuene at de hadde erfaringer med å skape muligheter på deres arbeidsplass for mennesker med funksjonshemminger. Dette kom frem i noen av casene og i refleksjonene intervjuene la opp til.

Det ble gjort et valg i forhold til hvordan ressursene skulle brukes i forhold til intervjuene. Det ble prioritert å hente informanter fra 3 ulike geografiske områder. Dette for å se om fokuset og tematikken var lik i forhold til den rollen veilederne i attføringsbedriftene har. Dette var tre ulike attføringsbedrifter i samme region, men geografisk spredt.

Informantene

Navn	Virksomhet	Stilling	Geografisk område
Arne	Attføringsbedrift	Veileder i attføringsbedrift	1
Per	Attføringsbedrift	Veileder i attføringsbedrift	2
Geir	Private næringsliv	Leder i det private næringslivet	2
Lars	Attføringsbedrift	Veileder i attføringsbedrift	3
Siri	Attføringsbedrift	Veileder i attføringsbedrift	3
Lisa	Private næringsliv	Leder og eier av bedriften	3
Nils	Private næringslivet	Leder i det private næringslivet	3
Svein	Private næringsliv	Leder i det private næringslivet	3

Dette skjemaet gir en oversikt over informantene, virksomhet og type stilling. Det geografiske området er nummerert. Dette fordi noen av attføringsbedriftene er små og ved å knytte dem til område øker muligheten å gjøre dem kjennbare. Det er likevel tatt med for å vise hvilke informanter som kommer fra samme område. Navnene er fiktive.

3.2 Intervjuguide

Det ble utarbeidet to intervjuguider som skulle kvalitetssikre at problemstillingen ble besvart. En guide for veilederne i attføringsbedriftene og en for lederne i det private næringslivet. Innholdet i begge intervjuguidene var like, men rekkefølgen ble endret.

Intervjuguiden inneholdt temaer forskeren mente var viktig ut fra sin kunnskap om teori og feltet. Det var også viktig med en intervjuguide for å kvalitetssikre at spørsmålene ble besvart i forhold til målgruppen for problemstillingen. Intervjuguiden fungerte som en sjekklister fordi informantene på eget initiativ var innom de fleste temaene. «I kvalitative studier er det verken nødvendig eller ønskelig å standardisere intervjusituasjonen. Tvert imot bør intervjuguiden revideres underveis i feltarbeidet, etter hvert som forskeren lærer mer om hvor fokus bør konsentreres, og tilpasses møtet med enkelte deltaker» (Malterud 2011, s129).

Intervjuguiden ble gjennom hele prosessen evaluert og erfaringer fra tidligere intervju var med på å bestemme fokuset underveis. I praksis betydde dette at intervjuguiden ble revurdert og en mer åpen innfallsvinkel ble valgt. Fokuset på intervjuguiden ble mer åpen og ikke bare tilknyttet «Ringer i Vannet». Spørsmålene i intervjuguiden ble ikke endret, men fokuset og rekkefølgen ble vurdert underveis i intervjuene. Når det gjaldt intervjuene med representanter fra arbeidslivet ble intervjuguiden noe endret. Da ble det først spurt om historier fra vellykkede sysselsettinger og til slutt spurt om hva de legger i ulike begreper. Dette ble gjort fordi disse informantene hadde en bakgrunn fra sitt fagfelt og jobbet ikke daglig med begreper tilknyttet sysselsetting av funksjonshemmede. Det ville derfor være lettere å komme i gang ved at de fortalte noe de var trygg på, en historie fra deres hverdag.

Det ble i forkant sendt en mail til kontaktpersonen som ble videreformidlet til informantene. Denne beskrev studiet og ba dem forberede to anonyme historier om vellykkede sysselsettingsløp.

3.3 Begrepsavklaring til informantene

Som beskrevet innledningsvis var «Ringer i Vannet» innfallsvinkelen til dette studiet. «Ringer i Vannet» har som målsetning å hjelpe mennesker som møter utfordringer i møte med arbeidslivet. Det handler om de som ikke får seg arbeid gjennom de kanalene flertallet av befolkningen bruker, de som av ulike grunner faller utenfor arbeidslivet og ikke kommer inn på denne arenaen med egen hjelp, og dermed trenger hjelp for å komme inn på arbeidsmarkedet. I denne studien handler problemstillingen om funksjonshemmede. I planleggingsfasen ble det derfor viktig å avgrense målgruppen. Tanken bak var å klargjøre dette for at informantene skulle komme med relevante historier og i intervjuene komme med relevant informasjon i forhold til målgruppen for problemstillingen. I dialogen med informantene i forkant og underveis i intervjuet kom det frem at måten å jobbe på ikke handlet om funksjonshemming eller ikke, men valg av metode utfra individets forutsetninger. Dette kunne handle om utdanningsbakgrunn, syn på seg selv, alder og lignende. Funksjonshemmede som målgruppe var viktig i forhold til valg av historier, men i forhold til oppfølging var funksjonshemmingen ikke den eneste eller den avgjørende faktor. I informasjonsmailen ble noen funksjonshemninger nevnt som eksempler. Dette var for å styre informantene inn på tematikken. I samtalen før intervjuene og underveis ble dette begrepet diskutert og løsninger som kunne sette problemstillingen i et riktig lys ble valgt. Det har vært

viktig å gjenspeile informantenes erfaringer og meninger. Dette samsvarer med Malterud (2011) som poengterer at for de som bruker kvalitativ metode er det et mål at den innsamlede dataen tegner et godt bilde over deltakernes erfaringer og meninger (s. 38).

I forhold til begrepet funksjonshemming og funksjonsnedsettelse er dette begreper som det ble brukt tid på å definere sammen med informantene. I teoridelen beskrives funksjonshemmede som en liten enhetlig gruppe. Dette gjør at når det snakkes om denne gruppen har informantene ulike utgangspunkter for å definere jobbsøkerne som har en funksjonsnedsettelse. En person med høreapparat som søker jobb trenger nødvendigvis ikke å bli sett på som funksjonshemmet hvis dette ikke går utover hvordan han eller hun utfører arbeidet sitt. Dette kom tydelig frem i intervjuene med ledere i det private næringslivet. Når problematikken ble diskutert kom det frem at noen som mente de ikke hadde erfaring med ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse. Likevel hadde de ansatte med for eksempel høreapparat eller med muskel og skjelettsykdommer i sin bedrift. Noen av disse erfaringene var fra allerede ansatte, men noen handlet også om ansettelsesprosessen. For å møte denne problematikken ble fokuset rettet mot prosessene som møtte de arbeidssøkende og de prosessene som kunne gagne hele gruppa av de som har falt utenfor arbeidslivet, og trenger ekstra hjelp for å komme inn på denne arenaen.

Utover i intervjufasen måtte det tas avgjørelser i forhold til begrepsbruk om målgruppen. Det er viktig å merke seg at funksjonshemming-begrepet ikke var en viktig faktor i intervjuene. Informantene var opptatt av mennesket som stod utenfor arbeidslivet. Det har likevel vært viktig å holde på funksjonshemmet begrepet gjennom hele denne fasen. Det har gjort at hovedfokuset på eksempler og spørsmål om holdninger har handlet om funksjonshemmede.

3.4 Forskerens rolle

«Som forsker er jeg deltaker i feltet som jeg henter mitt material fra. Jeg påvirker dette materialets på ulike måter, enten materialet konstrueres fra samtaler som senere blir til utskrift, eller fra aktiviteter som senere blir feltnotat» (Malterud 2011, s. 38). Forskeren i denne masteren har bakgrunn i det offentlige hjelpeapparatet. Denne bakgrunnen representerer en viss type kunnskap og sannheter. Når denne studien skulle handle om det private næringslivet ble det derfor viktig å prøve å se denne arenaen utfra dens premisser. Forskeren hadde i dette tilfelle begrenset kunnskap om det private næringslivet og det er

viktig å være seg dette bevisst. Dette ble løst med at intervjuguiden bare var støtte og at intervjuene baserte seg på at informantene i størst mulig grad styrte ordet og temaene. Når forskeren resonnerer seg frem til antakelser og hypoteser som bygget på tidligere intervju eller det intervjuet som ble gjennomført, ble dette diskutert med informanten i intervjuene og på et fagseminar som ble arrangert. Det ble satt av rom for at informanten kunne begrunne sin mening om forskerens påstand. Intervjuene bar preg av at informantene snakket mest. Det viste seg at informantene på eget initiativ var innom de fleste temaene i intervjuguiden. Hvis de ikke var det, ble det stilt spørsmål i slutten av intervjuene om de spørsmålene som ikke var besvart.

Postholm (2005) tar opp forholdet mellom forskeren og forskningsdeltakerne. Hun sier at det finnes ulike roller en forsker kan ha. I denne studien har forskeren en passiv, men reflekterende rolle. Det som forskeren opplever som ny kunnskap blir videreformidlet til informantene og diskutert. Dette passer godt inn i det Postholm kaller KHAT- tradisjonen (kulturhistorisk aktivitetsteori). Denne teorien ble utviklet på grunnlag av Vygotskys teorier. Postholm har fokus på hvordan den ytre verden påvirker det som skjer i mennesker. Det er den sosiale, kulturelle og historiske konteksten der den mentale utviklingen hos enkeltindividet skjer (s. 35). I følge Postholm (2005) vil dette ha konsekvenser for hvordan en oppfatter forholdet mellom forsker og forskningsdeltaker (s. 76). «I stedet for å splitte dette forholdet opp i termene subjekt og objekt, som innenfor den fortolkende tradisjonen, kan prosessen mellom forsker og forskerdeltaker heller benevnes som intersubjektiv, et begrep som omfatter interaksjon, samarbeid og likeverdighet» (Postholm 2009, s. 76). I denne tradisjonen vil forsker og forskerdeltaker sammen utvikle praksis mens forskningen pågår. Det er interaksjonen mellom forskeren og forskerdeltakeren som skaper kunnskap.

Med bakgrunn i denne tankegangen ble hypoteser fra det aktuelle intervjuet og tidligere intervjuer presentert for informantene. Formuleringer som «Jeg hører du sier» «Stemmer dette?» ble brukt. I svarene ble det skapt rom til begrunnende svar og ikke bare ja og nei svar. Dette for at forskerens holdninger ikke skulle påvirke resultatet. Svarene bekreftet at informantene reflekterte over forskerens utsagn og begrunnet om de var enig eller uenig.

3.5 Intervjuene og koding av intervjuene

Intervjuene ble gjennomført i løpet av fire måneder. Alle intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert like etter. Intervjuene varte mellom førti minutter og en time. I teksten er det valgt å beholde den muntlige tonen i svarene. Noen setninger ble endret for å skape en bedre flyt, men dette har ikke gått på bekostning av innholdet.

Personnavn, stedsbeskrivelser og navn på attføringsbedrift ble endret. I noen av casene måtte utdanning og bakgrunn endres eller utelates, grunnet lite fagmiljø, og at kombinasjonen mellom funksjonsnedsettelse og fagområde gjorde personen gjenkjennbar

Allerede etter de første intervjuene begynte kategorier å vise seg. De første intervjuene hadde likhetstrekk som kunne bety at det var mulig å finne felles mønster hos informantene. Samlet sett viste intervjuene et mønster og likhetstrekk som gjorde at elementer fra Grounded Theory ble valgt i analyseprosessen. Grounded Theory gir muligheten til å utvikle kategorier av informasjon, og bruke disse kategoriene til å bygge en «historie» som kobler sammen kategoriene. Med bakgrunn i de kategoriene som er valgt ut og de data de representerer kan det utvikles nye begreper eller teoretiske modeller (Cresswell, 2013, s. 195; Malterud, 2011, s. 42-45). I første del av kodingsarbeidet i Grounded Theory skal forskeren begynne å se mønster og gjøre seg tanker om kategorier og strukturer. Dette gjør forskeren ved å stille spørsmål og sammenligne kategoriene. Ved hjelp av kodingen kan forskeren utvikle presise begreper knyttet til forskjellige elementer av dataen (Postholm, 2010, s.88). Den første fasen med koding ga en innsikt i hvordan problemstillingen ble besvart og ga mulighet til å vurdere hvilke informanter som kunne farge resultatet best mulig. Dette tilsa at det var behov for å velge flere informanter fra det private næringslivet.

Når alle intervjuene var gjort ble de gjennomlest og de endelige kodene ble bestemt. Utfra hvordan kodene og kategoriene forholdt seg til hverandre ble kodene sortert og kjerne kategorier ble fastsatt. Basert på dette ble begrepet «tidslinje» sentral i funnene og en modell ble utarbeidet. Ved hjelp av oppfatninger av hvordan kategoriene forholder seg til hverandre i forrige fase, vil man i denne fasen av kodingsprosessen spesifisere en kategori eller et fenomen ved hjelp av de ulike forholdene som skapte dem. Til slutt skal forskeren finne kjerne kategorier og systematisk relatere den til de andre kategoriene. Ved hjelp av dette arbeidet skal forskeren nå utarbeide teorier på bakgrunn av kategoriene og forholdet dem imellom. Denne teorien kan ha ulike former, som for eksempel et visuelt bilde (Postholm, 2010, s.86-91; Cresswell, 2013, s.86-87).

3.6 Historien i fokus

Både i planleggingen av intervjuene, intervjuguiden og i gjennomføring av intervjuene var historier om vellykkede sysselsettingsløp i fokus. Dette skapte et fokus på historiene som ble fortalt. Historiene som ble fortalt i intervjuene bar preg av erfaringer opplevd av de enkelte individene. Med dette utgangspunktet ble historiene viktig, samt deres kronologiske oppbygging og kronologiske beskrivelser av prosesser viktig for analysen. Med historiene som utgangspunkt er det hentet inspirasjon fra det narrative forskningsfeltet. Cresswell (2013) skriver at fokuset for denne metoden er å samle data fra de personlige historiene, individuelle opplevelse og kronologisk ordne meningen av opplevelsene. Den narrative inspirasjonen har vært med på å holde fokus på den kronologiske prosessen. Dette har vært med på å gjøre tidslinjene sentrale i funnene.

Resultatet av denne forskningen er en modell på vellykket sysselsetting som bygger på historiene om individenes livsverdener. Den narrative metoden har hjulpet for å være tro mot informantenes historier, og den kronologiske gangen når kodingen av utsagnene ble gjennomført.

3.7 Fagseminar

Et resultat av funnene var attføringsbedriftenes meldte behov for mer kunnskap om de ulike funksjonshemmingene. Det ble derfor arrangert en halv dags fagseminar om syn og hørsel. Her ble veiledere fra attføringsbedrifter i regionen som var NHO-medlemmer invitert. Dette var veiledere fra de attføringsbedriftene som hadde vært intervjuet, men også veiledere fra andre attføringsbedrifter i regionen. Etter seminaret presenterte forskeren noen av de foreløpige funnene, og deltakerne ga tilbakemelding om dette var retninger og funn de var enige i. Dette ga forskeren mulighet til å diskutere uklarheter og lytte til tilbakemeldinger fra flere veiledere om de sannhetene forskeren hadde kommet frem til. Det vil ikke bli direkte henvist til denne diskusjonen i funn-delen. Diskusjonen har vært en av mange faktorer når ulike koder er valgt.

Fagseminaret har ikke vært hovedfokuset i forskningsprosessen, men er likevel tatt med fordi det bringer frem elementer som kan være med å gi nyanser til materialet. En liten del av forskningsmaterialet er derfor et fagseminar om syn og hørsel og diskusjonen rundt denne master oppgavens problemstilling. Fagseminaret ble planlagt på initiativ fra kontaktpersonen i

NHO, og innholdet ble valgt ut fra hans erfaringer. Innholdet bygget også på intervjuene og hypoteser fra de første intervjuene. Dette handler om at informantene meldte et behov for kunnskap om de ulike funksjonshemmingene. Intervjuene tok opp flere funksjonsnedsettelse, deriblant utfordringer i forhold til syn eller hørsel. Hovedfokuset var å se på om det var behov for kunnskap om de ulike funksjonsnedsettelsene. Der ble derfor valgt to funksjonsnedsettelse for å se om tematikken var interessant. Det kunne like gjerne vært andre funksjonsnedsettelse som ble presentert på denne dagen. Dette var en måte å se om kunnskap rundt ulike funksjonsnedsettelse var en kunnskap det var behov for.

3.8 Etiske betraktninger

Jeg kontaktet og rådførte meg med veileder i forhold til meldeplikt til Regional komiteer for medisinsk og helsefaglig forskning (REK) og Norsk senter for forskningsdata (NSD). I samråd med veileder ble vi enig om at prosjektet ikke er meldepliktig til REK. I forhold til NSD ble de kontaktet, og det ble anbefalt å gjøre en test på deres hjemmeside. Testen ble gjort og konklusjonen var at prosjektet ikke var meldepliktig. Etter testen ble veileder kontaktet og besvarelser i testen diskutert. Det ble konkludert med at dette prosjektet ikke var meldepliktig til NSD. Dette fordi informasjonen som ble behandlet ikke inneholdt personopplysninger.

Informantene er anonymisert med tilfeldige navn og geografiske holdepunkter i intervjuene er fjernet eller endret. Når det refereres til attføringsbedrifter med navn er navnet fjernet. Dette fordi det er et lite miljø der «Ringer i Vannet» bedriftene i denne regionen kjenner godt til hverandre og de ulike fagbakgrunnene. Mange av veilederne hadde unike og spesielle bakgrunner både i forhold til utdanninger og erfaringer. Dette gjorde at disse ikke kunne refereres til og ble anonymisert. Det ble vurdert slik at det er prosessene som har vært viktige, og når endringer er gjort er det ikke på bekostning av beskrivelse av prosessene eller det innholdsmessige

Informantene fortalte historier som handlet om mennesker med nedsatt arbeidsevne og deres muligheter i arbeidslivet. Det ble viktig å beskytte deres identitet og ikke gjenfortelle gjenkjennbare trekk. Informantene ble bedt om å anonymisere personene som ble beskrevet i historiene. I en av historiene er bransjen som ble beskrevet i intervjuet utelatt. Dette fordi det var en liten bransje der personens funksjonsnedsettelse lett kunne identifisere personen. Her er prosessen i fokus og endringen har ikke påvirket denne beskrivelsen.

3.9 Forbehold

«Viktig er det å ta stilling til hva som er sant om – hva metoden og materialet gir anledning å si noe om, og hvilke rekkevidde og overførbarhet resultatet har. Feltet og konteksten der kunnskapen er innhentet, vil alltid være med på å bestemme kunnskapens rekkevidde i tid og rom» (Postholm 2011, s. 21). Informantene kommer fra atføringsbedrifter og aktører i det private næringslivet som var tilknyttet atføringsbedrifter. Atføringsbedriftene er private og er avhengig av positiv publisering for å skaffe seg kontakter og kunder. Dette kan ha gjort at bedriftene som blir valgt representerer positive samarbeider med atføringsbedriftene. Nav blir hos noen beskrevet negativt, mens atføringsbedriftene får mest positiv omtale. Dette prosjektet er ikke ute etter å finne ut hvilke instanser som fungerer best. Dette prosjektet er ute etter å trekke ut kunnskap, hovedsakelig fra positive prosesser, som fører til varig lønnet arbeid. Det er viktig å merke seg at Nav ikke har en egen stemme i resultatene, og at hvis de hadde vært informanter kunne bildet sett annerledes ut. Det kan likevel være interessant å se hvordan Nav blir oppfattet av aktører som gjennom sysselsetting av funksjonshemmede har et samarbeid med Nav. «Ved kvalitativ forskning er det et mål å utnytte det mangfoldet som dette representerer, og at vi erkjenner at det finnes flere gyldige versjoner av kunnskap» (Postholm 2011, s. 23).

I dette materialet er det få personer som er intervjuet, og det er viktig å være bevisst på at det er deres erfaringer innenfor deres bransje som blir beskrevet. Dette betyr at det ikke kan generaliseres til resten av befolkningen. Det er likevel viktige erfaringer som kan være med på å skape kunnskap om prosesser og gi redskaper til lignende prosesser.

Prosjektet har ikke barrierefokus eller fokus på de mislykkede forsøkene. I Falkum og Solbergs (2015) undersøkelse blir det poengtert at det er få arbeidsgivere som står for svært mye av inkluderingen (s.27). Tallene som blir presentert i teoridelen kan tyde på at dette handler om noen få, og at bildet som helhet er mer farget av de prosessene som ikke fungerer. Dette kan bety at bildet av inkluderingen av funksjonshemmede i arbeidslivet er et sammensatt bilde. Denne masteroppgaven har valgt å se på vellykkede prosesser, ikke for å beskrive hvordan inkludering av funksjonshemmede fungerer i dag, men for å se på tilfellene som ses på som vellykkede og se på hva som gjør at dette oppleves som positivt. Dette med bakgrunn i en tankegang om at videre tiltak og arbeid mot denne gruppen bør bygge videre på faktorer som har vist seg å fungere.

4.0 Funn

Tradisjonelt er det to parter i et ansettelsesforhold; arbeidsgiver og arbeidssøker. Arbeidssøker skriver og sender søknader til aktuelle arbeidsgivere. Arbeidsgiver mottar søknaden og gjør en vurdering. På bakgrunn av denne vurderingen velger arbeidsgiver hvem som skal kalles inn til intervju. Men det er ikke alle som når frem i denne prosessen. Tallene som ble presentert innledningsvis viser at funksjonshemmede som gruppe ikke er representert på arbeidsmarkedet på lik linje som resten av befolkningen. Denne avhandlingen ønsker å se på prosessene ut i arbeidslivet og hva som bidra til at denne gruppen får en større plass i arbeidslivet. Tematikken handler om veien ut i arbeidslivet for dem som møter utfordringer i møtet med arbeidslivet, med et spesielt fokus funksjonshemmede.

De personene som attføringsbedriftene møter har behov for større tilrettelegging for å nå frem på arbeidsmarkedet. De er henvist til attføringsbedriften fordi saksbehandleren i Nav ser at attføringsbedriftens kompetanse kan møte denne personens behov. Det kan også være vurdert slik at det er behov for ekstra tid og ressurser for å få dette til (Møller og Sannes, 2009, s. 87-95). Dette betyr at det er nødvendig med flere aktører enn det er i et tradisjonelt ansettelsesløp. De gode prosessene som er beskrevet i intervjuene presenterer flere involverte aktører som er med på å skape positive fremgangsmåter for den aktuelle kandidaten. Informantene i dette studiet har beskrevet ulike løp som har ført den arbeidssøkende nærmere arbeidslivet, og de fleste historiene handlet om prosesser som førte til fast ansettelse. Aktørene som er nødvendig i disse prosessene og som blir nevnt i alle intervjuene er: Nav, arbeidssøkeren, lederen på arbeidsplassen og veilederen i attføringsbedriften. Analysen vil i hovedsak handle om disse aktørene og hvilke prosesser de er med på å skape. Attføringsbedriftene bruker begrepet kandidater om de jobbsøkerne de følger opp. Videre i teksten vil dette begrepet brukes om jobbsøkerne det blir snakket om i intervjuene.

Et felles trekk i alle intervjuene er tidsbeskrivelser. Alle intervjuene beskriver ulike prosesser i forhold til veien ut i arbeidslivet. I alle disse intervjuene er tid et begrep som er gjennomgående og blir forklart som avgjørende i forhold til vellykkede prosesser. For å visualisere denne tiden blir det presentert tidslinjer som kan knyttes til disse aktørenes. Dette for å vise hvert enkelt løp og for å vise at tidslinjene som skapes er individuelle. Det er også viktig å se at disse tidslinjene jobber sammen og er avhengig av hverandre. Dette kommer blant annet frem gjennom tematikken som blir beskrevet hos hver enkelt aktør passer hos flere aktører og gjennom at flere aktører jobber sammen i ulike prosesser.

Det er viktig å merke seg at det er to typer prosesser som blir beskrevet. Den ene er arbeidspraksis som nødvendigvis ikke har som målsetning å gi fast ansettelse. Den andre er knyttet til «Ringer i vannet» - metodikken som handler om at kandidaten blir valgt ut på bakgrunn av sin kompetanse, og er i bedriften med tanke på muligheten for ansettelse i bedriften. En av informantene beskrev de to tiltaksløpene slik:

«Ringer i Vannet», der ønsker jo bedriften en spesiell arbeidskraft. Men våre tradisjonelle metoder, da er at vi hører med deltaker hva de er interessert i også tar vi kontakt med en bedrift som jobber med det. Så det er egentlig to ulike veier inn til bedriften da. Begge deler fungerer. Men vi har litt mer sans for «Ringer i Vannet»-metodikken, da den oftere fører til en formidling til ordinært arbeid, fordi bedriften er så tydelig på at de trenger denne typen kompetanse, denne typen arbeidskraft. Så vi har nok mer ordinære ansettelse via «Ringer i Vannet» enn det vi gjør når vi jobber mer sånn tradisjonelt, i hermetegn» (Siri, veileder i attføringsbedrift).

Når en ser på alle intervjuene samlet viser bildet at det er flytende overganger i forhold til valg av tiltak. Fokuset handler om kandidatens behov og valg av metodikk kan ha blitt endret underveis. For informantene i det private næringslivet var ikke navnet på tiltak viktig, men hvilke prosesser som har pågått. En av informantene fra det private næringslivet sa at han ikke var klar over at de hadde fulgt «Ringer i vannet»- metodikken før etter ansettelse.

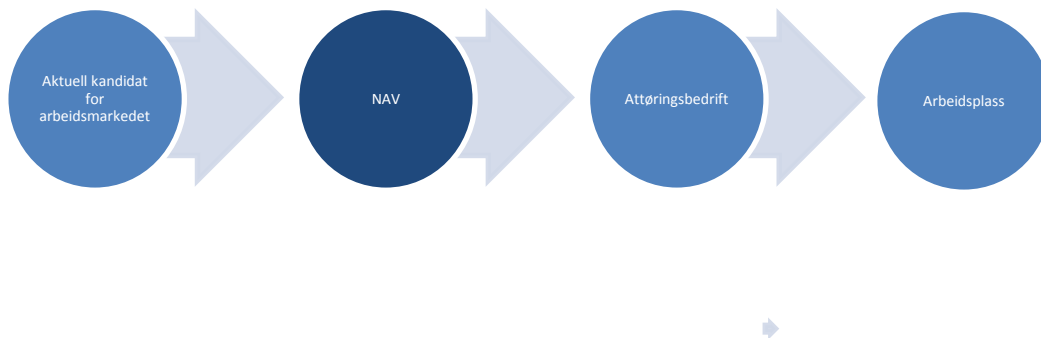
I den videre beskrivelsen vil prosessene være i fokus. Disse prosessene vil bli beskrevet i forhold til de ulike aktørene. Den første aktøren kandidaten møter på veien mot arbeidslivet er Nav. Derfor blir Nav beskrevet først.

4.1 Nav som aktør

Denne delen vil handle om Navs rolle i forhold til de ulike kandidatene. Nav ble beskrevet som det første leddet i forhold til prosessen ut i arbeidslivet. En av veilederne fra attføringsbedriftene sa at hvis en person eller en persons familie tok kontakt med dem direkte ble de henvist til det lokale Nav kontoret. Saksbehandleren som mottar disse sakene vurderer videre tiltak og tar avgjørelser i forhold til om dette er en sak de ønsker at aktuelle attføringsbedrifter skal følge opp (Møller & Sannes, s. 87-95).

«Det er Nav som er vår største kunde. De tiltakene er ulike i forhold til hvilke utfordringer de ulike deltakerne har. Så det kan være lange tiltak og det kan være korte tiltak. Det er Nav som bestiller. Hva som skal gjøres utfra et krav, spesifisering som vi har levert et svar på» (Siri, veileder i attføringsbedrift)».

Alle veilederne i attføringsbedriftene sa noe om at det er Nav som er utgangspunktet for tiltakene de gjennomfører. Dette vitner om at Nav i forkant blir kjent med jobbsøkerens utgangspunkt og ut ifra denne kjennskapen velger om de vil kjøpe tjenester fra den aktuelle attføringsbedriften. Dette betyr at de som gjør denne vurderingen, sitter på en kunnskap om hva attføringsbedriften kan tilby.



Figuren viser hvordan løpet arter seg og at det er en fast rekkefølge i hvordan instansene blir involvert. I denne prosessen må Nav formelt komme inn før attføringsbedriften.

4.1.2 Nav sin rolle kan gi grobunn for varig sysselsetting

Alle informantene var inne på Navs administrative og økonomiske rolle i sysselsettingsprosessen. Det er Nav som, gjennom en bestilling, definerer tiltakene.

Tjenestene fra Nav ble kalt tiltakspakke. Informantenes beskrivelser ga inntrykk av at disse tiltakspakkene er individtilpasset til den enkelte kandidaten. En viktig faktor i dette samarbeidet er Nav som økonomisk bidragsyter. Nav kjøper tjenester hos attføringsbedriften

og de kan gi lønnstilskudd til kandidaten i kortere eller lengre perioder. Et annet eksempel som ble nevnt, i forhold til tiltak fra Nav, var lønnstilskudd knyttet til fast ansettelse. Dette ble kalt varig lønnstilskudd og er knyttet til ansettelsen i hele ansettelsesperioden. En av informantene fra attføringsbedriftene sa at tiltakspakken fra Nav var avgjørende i forhold til at arbeidsgiver trykket på ansettelsesknappen.

«Men det gjorde i hvert fall at arbeidsgiver trykket på ansettelsesknappen veldig fort. For de midlene som de fikk i den tre månedersperioden, gjorde at han kunne følge litt mer med og gi en litt tettere oppfølging og opplæring» (Arne, veileder i attføringsbedrift).

Med midler mente han lønnstilskuddet som kandidaten fikk i den første perioden han var i bedriften. Bedriften hadde derfor ingen lønnsutgifter i denne perioden.

En case som har med seg mange av de elementene som ble beskrevet i flere av intervjuene, er hentet fra en veileder i attføringsbedriften og en leder i det private næringslivet. Begge beskrev samme prosess i forhold til en kandidat som til slutt fikk fast ansettelse i den aktuelle bedriften. Denne casen blir gjenfortalt med elementer fra begge intervjuene.

Dette handler om ei dame som hadde gjennomført flere arbeidstiltak. Hun var veldig motivert å komme ut i jobb, men hun var vant til arbeidspraksis, og hadde flere ganger opplevd å gjennomføre en arbeidspraksis uten at det resulterte i fast ansettelse. I denne bedriften var hun først i arbeidspraksis i tre måneder. Bedriften var fornøyd, men var i en omleggingsfase og viste ikke hvilke ressurser de hadde behov for fremover. Dette ville de få en større oversikt over mot sommeren. Hun gjorde en bra jobb og det var ønskelig å komme frem til en løsning. Tiden i arbeidspraksis ble utvidet og gjorde at hun kunne være i arbeidspraksis lenger. Dette skapte tid for bedriften, som brukte denne tiden på å finne ut hvilke ressurser de hadde til rådighet fremover. I denne historien ble midler fra Nav brukt for å frigjøre tid til å avklare om det var behov for denne personens arbeidskraft. Når arbeidspraksisen var over og bedriften hadde kartlagt sine behov, gikk Nav inn i en forhandling i forhold til en realistisk løsning. Bedriften ga tilbakemelding om at det var arbeidsoppgaver denne kandidaten måtte bruke lengre tid på og at enkelte arbeidsoppgaver måtte endres. I denne delen av prosessen kom Nav inn og tilbød å dekke deler av lønnen med varig lønnstilskudd. Dette resulterte i et spleiselag mellom bedriften og Nav, slik at hun ble tilbudt en hundre prosent stilling. Arbeidsgiver så på det som en utfordring, at hvis de måtte velge mellom denne arbeidstaker og en som kunne utføre alle arbeidsoppgavene ville de valgt den sistnevnte. Det at Nav kom inn med støtte,

gjorde at hun kunne jobbe hundre prosent i en stilling som var finansiert av bedriften og Nav. Dette kunne veie opp for det hun ikke kunne gjøre.

«Hun gjorde en kjempe jobb. Så kom spørsmålet om hun kunne få arbeid. Så åpnet det seg en mulighet for arbeid. Da begynner vi å nærme oss problematikken. For det er klart med akkurat den utfordringa hun hadde, at hvis vi måtte velge mellom henne og en annen funksjonsfrisk i den femti prosent stillingen, så fikk vi mer igjen av den funksjonsfriske, fordi hun kan. Det er jo en del hun ikke kan gjøre» (Geir, leder i det private næringslivet).

Denne casen sier to ting om forhold til Nav. Den viser at Nav kan gå inn med ulike tjenester i ulike deler av prosessen. Den viser også en fleksibilitet i systemet utfra individets behov. I spørsmål på hva veilederen i attføringsbedriften så på som suksessfaktorer i denne historien, svarte han slik:

«Suksessfaktorene er jo, vil jo tro at både arbeidsgiver er åpen og villig og ønsker å prøve å få til en løsning. Nav, at de er med og ser hva kan de gjøre for å få til en løsning. Også tror jeg at vi som bedrift, får knyttet opp mot arbeidstaker at vi har en dialog. Hva skal vi, at ikke vi går for bare en løsning, men at man er åpen for eller man må se på mulighetene.» (Per, veileder i attføringsbedrift)

Dette eksempelet viser to økonomiske tiltakspakker fra Nav. Den ene er i den perioden hun ikke var ansatt i bedriften, men jobbet i bedriften uten at arbeidsgiver hadde arbeidsgiveransvar. I denne tiltaksperioden var det attføringsbedriften som tok ansvar og Nav som betalte lønn. Dette er en tiltakspakke som gikk igjen i alle intervjuene, det at arbeidsgiver ikke hadde arbeidsgiveransvar i lengre eller kortere perioder. Dette i forhold til en arbeidspraksis eller et løp som kunne ende i fast ansettelse. Arbeidsplassen hadde heller ikke lønnsutgifter i den perioden de ga arbeidspraksis eller i den perioden de vurderte om arbeidsplassen kunne ta imot kandidaten og gi han eller henne en fast ansettelse. Alle informantene var inne på at økonomien er viktig. Det at bedriften ikke har lønnsutgifter minsker risikoen for tap.

«Når vi ansetter fører det med en del forpliktelser. For eksempel pensjonsforpliktelser. Du tjaltre og valter ikke som du vil med folk. Det er lett vint å ta en praksisplass noen måneder, som løser et eller annet behov du har der og da» (Nils, leder i det private næringslivet).

4.1.3 Samarbeid med Nav

Flere veiledere i attføringsbedriftene beskrev et godt samarbeid med Nav. Navs økonomiske tilskudd gjorde det mulig for attføringsbedriftene å skape individuelle tiltak. I intervjuene ble ulike samarbeidsløp med Nav beskrevet. Nav kunne for eksempel være med i starten på oppstartsamtaler, dette ble kalt trekantsamtaler, eller være med på ulike møter underveis i prosessene. I forhold til systemforståelse kunne de være en rådgivende part. De stod også økonomisk ansvarlig for tiltakene.

«Vi har et godt samarbeid med lokalt Nav; vi jobber, vi trekker i samme retning. Vi ønsker det beste for deltakeren og vi har tett dialog med Nav. (...) Det er jo Nav som betaler for denne tjenesten. Det er viktig at de går god for de aktivitetene og det som vi ønsker med deltakerne. Så vi har mange kontaktpunkter i et tiltaksløp. Også er det jo ulike støtteordninger vi kan få i tillegg til at de er på tiltak hos oss. Og det må jo Nav godkjenne. Når vi ber om noe der eller spør om Nav kan dekke sånn, og sånn opplever vi at vi har veldig stor tillitt. Nav lytter til oss. Alt dette er en gevinst for deltaker, tenker jeg. Det at vi samarbeider, har felles mål. Så er det i de tilfeller da ting ikke fungerer. Da er det viktig og at vi samarbeider med Nav. Da er det jo Nav som har sanksjonsmuligheten. Vi har ingen sanksjonsmulighet hvis folk slutter å møte opp her hos oss, møter for sent, aldri gjør de tingene vi har satt på planene og sånn, så er det Nav som har sanksjonsmulighetene. Og det er å ta ifra penger» (Siri, veileder i attføringsbedrift).

En av veilederne i attføringsbedriftene kalte attføringsbedriftene et verktøy i Nav-skuffa. Det er Nav som velger om de ønsker å kjøpe tjenester hos de aktuelle attføringsbedriftene eller benytte seg av andre tiltak. Nav ble beskrevet som attføringsbedriftenes største kunde, det er Nav som bestiller tjenestene. Dette kan være lange tiltak eller korte tiltak. De tiltakene som ble beskrevet var ulike i forhold til hvilke utfordringer de ulike kandidatene hadde. Det som var gjennomgående hos alle informantene var at når attføringsbedriften kom på banen, ble Nav en mer en passiv partner.

De fleste av veilederne i attføringsbedriftene beskrev Nav som lett tilgjengelig. De beskrev et samarbeid med åpne kanaler og saksbehandlere som var lett tilgjengelige. En av informantene fortalte om uformelle samtaler og åpne dører mellom Nav og den aktuelle attføringsbedriften. En av veilederne i en av attføringsbedriftene var inne på at Nav kunne oppleves som utilgjengelig. Dette var også noe flere av lederne i det private næringslivet var inne på. Dette

handlet blant annet om samarbeid de har hatt i forbindelse med sykkelønn og søknader om hjelpemidler.

Samarbeid med Nav ble hovedsakelig beskrevet i intervjuene med veilederne i attføringsbedriftene og de fleste veilederne opplevde det som et positivt samarbeid. Dette kan handle om at attføringsbedriftene har lang erfaring med Nav og forstår derfor språket og fremgangsmåten i saksbehandlingen hos Nav. Lederne i det private næringslivet beskrev et minimalt samarbeid med Nav i forhold til de tiltakene de gjennomførte i samarbeid med attføringsbedriftene. Samarbeidet med Nav gikk stort sett gjennom attføringsbedriftene.

«Alt går gjennom attføringsbedriften, ingenting med Nav, mer enn lønnstilskudd» (Svein, leder i det private næringslivet).

«Jeg har ikke hatt kontakt med Nav. Dem er jo bare på papiret. Det er attføringsbedriften som er vår kontakt» (Lisa, leder i det private næringslivet).

Lederne i bedriftene ga inntrykk av at de også kunne ta imot kandidater fra Nav. Noen ga eksempler på dette. Hovedinntrykket var at de fleste foretrakk samarbeidet med attføringsbedriftene. Noen stilte seg også kritisk til Nav som system. Disse beskrev tungvinte prosesser, et tungrodd system og utilgjengelige saksbehandlere. En leder fra det private næringsliv stilte spørsmål om tidsbruken i forhold til søknader.

«Hvordan er det mulig å bruke seks måneder på en søknad? Det har jeg lurt på. Bare sånn helt prinsipielt. Hvis du får en søknad inn på bordet, hvordan er det mulig å bruke seks måneder? For den ligger jo i ro i fem og en halv måned før noe skjer med den. Det er noe med et system som ikke fungerer» (Geir, leder i det private næringslivet).

Denne uttalelsen vitner om et behov for effektivitet. For denne personen ble seks måneder for lang tid. Han mente også at Navs tjenester er tungvinte og upersonlige. Et komplisert system gjorde, etter hans mening, tjenestene utilgjengelige for det private næringslivet. Han sa det slik:

«Du har et regelverk og et system som er så firkantet for å drive dialog med Nav. Der tror jeg hovedutfordringa er. Det er nesten umulig å få til en dialog med Nav. Fordi du blir enten møtt med et skjema eller et nettsted. Skal du ta kontakt med en saksbehandler, får du ikke vite hvem saksbehandleren er. Så du må sende ut en sønn

mail til Nav dott no, ute i blinda og får svar fra person fire. Og du får unnskyldte meg, men i næringslivet, vi gidder ikke» (Geir, leder i det private næringslivet).

En veileder i en av attføringsbedriftene sammenlignet tilgjengeligheten til Nav med tilgjengeligheten til veiledere i attføringsbedriftene:

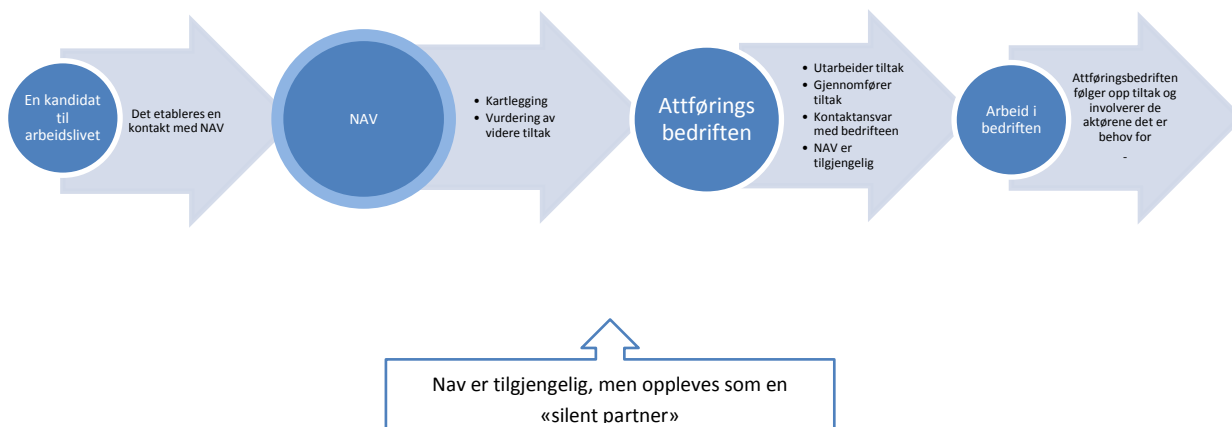
«Vi er svært tilgjengelig. Jeg kan gi deg et lite eksempel. Hvis Nav har, dette er ikke kritikk mot Nav, hvis Nav har noen i en praksis som de på en måte forvalter og drifter, så tar de en telefon hver tredje måned. Vi er tilgjengelig hele tiden. Vi snur oss veldig fort rundt. Hvis en arbeidsgiver ringer og sier det har oppstått en situasjon. Da booker vi om kalenderen og kjører ut. Så tilgjengelighet er superviktig. Og det handler om en trygghet for arbeidsgiver» (Arne, veileder i attføringsbedrift).

Erfaringene med Nav som lite tilgjengelig og søknader som tar unødvendig lang tid samsvarer forskning fra blant annet Nicolaisen (2017) og Alm & Berg (2017). Disse er inne på den samme kritikken. Arbeidsgiverne opplevde blant annet Nav som lite tilgjengelig og en lite effektiv samarbeidspartner.

4.1.4 Veiledere i attføringsbedriftene, en brobygger mellom arbeidslivet og Nav

Alle informantene i denne studien sa at det er attføringsbedriftene som tok på seg å navigere i Nav systemet. Alle intervjuene bar preg av at veilederne i attføringsbedriftene hadde god kunnskap om Nav som system. De fleste intervjuene ga også inntrykk av at attføringsbedriftene og Nav hadde en god dialog. Alle veilederne i attføringsbedriftene poengterte at attføringsbedriftene fikk sine kandidater gjennom Nav. Nav ble beskrevet som «nøkkelen» av en veileder. En av informantene fra det private næringslivet beskrev et inntrykk av at Nav ikke har god nok tid å bruke på sine kandidater. Han sa videre at det er derfor tiltaksbedriftene finnes, de tar unna arbeidsmengden som Nav har. I forhold til kandidater de hadde gjennom attføringsbedriftene, beskrev de prosesser som ga inntrykk av at det meste samarbeidet med Nav skjedde gjennom attføringsbedriftene. De beskrev et forløp der de hovedsakelig samarbeider med attføringsbedriftene og at disse tok ansvaret for Nav samarbeidet. Nav og deres saksbehandlere opplevdes som «silent partners». De var tilgjengelige ved behov, men attføringsbedriften hadde hovedansvaret og tok seg i hovedsak av oppfølgingen.

4.1.5 Tidslinjen tilknyttet Nav sitt arbeid



Denne modellen viser de første stegene i kandidatens vei ut i arbeidslivet. Første steget er at kandidaten kommer i kontakt med Nav. Utgangspunktet for Nav sitt videre arbeid er en kartlegging av hvilke muligheter denne person har for å komme ut i arbeidslivet og hvilke tiltak det er behov for. Modellen viser videre at Nav er utgangspunktet og deres kartlegging danner grunnlaget for det videre løpet. Den viser videre at når attføringsbedriften mottar saken er det de som tar hovedansvaret for det videre løpet. Når kandidaten er ute i arbeidslivet er det attføringsbedriften som kvalitetssikrer løpet.

4.2 Lederne i det private næringslivet

Denne delen vil ha hovedfokuset på lederne i det private næringslivet og deres rolle. De har ansvaret for arbeidsplassen og har derfor en nøkkel rolle i forhold til ansettelse og oppfølging av de ansatte. Det er denne arenaen som er målsetting, men også den arenaen som kanskje har de fleste fallgruvne. I denne sammenheng kan det være behov for en tettere oppfølging og strategier som kan skape gode sikkerhetsnett.

4.2.1 Skepsis hos arbeidsgiver

Arbeidsplassens oppfølging handler om leders rolle og ansvarsområde. Alle informantene i denne gruppen beskrev et behov for en vellykket ansettelse. De har behov for pluss i regnskapet og trengte derfor å ansette rett person til bedriftens arbeidsoppgaver. Det å ha en prøveperiode gir en mulighet for arbeidsgiver til å se om personer møter opp på jobb og om arbeidsoppgavene fungerer.

«For det er jo noe å skulle gå gjennom en bunke på 40, 50, 60 søknader så skal du vinne frem på topp tre av dem for å komme på intervju. Da er det, hvis du begynner å skrive om et eller annet som gjør at arbeidsgiver ansetter en person som oppfattes som risiko. Så blir du skviset ut. For noen lover og forskrifter som skal motkjempe det finnes. Men i realiteten fungerer det vel svært dårlig» (Lars, veileder i attføringsbedrift).

Alle lederne i det private næringslivet var inne på lønnsomhet for bedriften. I casen som ble beskrevet i forhold til Nav sin økonomiske rolle i en ansettelsesprosess sa lederen at i valget mellom en funksjonsfrisk og en funksjonshemmet mente han at han fikk mer igjen for å ansette en funksjonsfrisk. Men når Nav kom inn med lønnstilskudd valgte han å ansette den funksjonshemmede kandidaten. Med denne støtteordningen så han lønnsomheten i en slik ansettelse.

En av lederne i det private næringslivet sa at tiden som var finansiert av Nav ga han muligheten til å vurdere om dette var rett kandidat til en stilling i bedriften. Han kalte det, «et tre måneders langt intervju». En annen sa at uten denne finansierte prøvetiden ville tiden som bruktes på mennesker med ekstra behov, bli for belastende for bedriften. Tiden som ble brukt på tilrettelegging ville koste for mye. Det ble også sagt at lønnsmidler gjorde at arbeidsgiver tok ansvar for at kandidaten kunne fullføre og derfor bestemte seg for å bruke litt mer tid på kandidaten.

«Det hadde vært vanskelig å finne en bedrift som kunne ha betalt lønn over en så lang periode, uten at man fikk en direkte verdiskapning» (Siri, veileder i attføringsbedrift).

I de ulike beskrivelsene av vellykkede sysselsettinger kom det frem at lønnstilskudd og oppfølging fra attføringsbedriftene var med på å kompensere for den risikoen som de ulike bedriftslederne fryktet. Det ble også beskrevet som positivt at attføringsbedriftene var tilgjengelig gjennom hele perioden.

«Men så tror jeg også at det er frykt hos arbeidsgiver, og at vi da ikke har satt nok krefter på det mellomleddet som vi føler at vi er som bedrift. Som kan ta bort den frykten både hos personen selv og øke selvtilliten for å gå inn i arbeidslivet. Men og for bedriftseier å ta bort den frykten for at dette skal bli en belastning for meg» (Siri, veileder i attføringsbedrift).

Alle intervjuene var inne på muligheten til å avslutte tiltak som ikke fungerte. I perioden, før en eventuell ansettelse eller i en arbeidspraksis, har arbeidsgiver mulighet til å gi tilbakemelding hvis han eller hun opplever at det ikke fungerer. Da kommer attføringsbedriftene inn og løser problemer eller avslutter tiltaket. Hvordan de går frem er avhengig av type tiltak.

En trygghet som kom frem i alle intervjuene med lederne i det private næringslivet var muligheten til å si at den aktuelle kandidaten ikke passet til deres arbeidsplass. Det var attføringsbedriften som bar ansvaret. Informantene beskrev en løpende dialog om dette. Veilederen i attføringsbedriften hadde jevnlig kontakt med leder i bedriftene og lederne kunne ta kontakt hvis noe oppstod.

«Og det gjør at da er det mye enklere å være arbeidsgiver. For da kan du si nei, og da har du muligheten til å flykte, ikke minst. For da kan du etter tre uker si at, dette funket ikke.» (Geir, leder i det private næringslivet)

«Fungerer det ikke, trenger de ikke å ansette det mennesket. Det er litt av forskjellen i måten å rekrutterer gjennom oss. Vi går god for folk. Også vet arbeidsgiver, at går det gærent, så er det en telefon til attføringsbedriften, så løser dette seg. Så tett oppfølging og coaching, ikke bare av de deltakerne våre, men også av arbeidsgivere, er også en del av nøkkelen til suksess «(Lars, veileder i attføringsbedrift).

I noen av intervjuene kom det eksempler på historier om kandidater som ikke hadde fungert i bedrifter. I disse tilfellene beskrev arbeidsgiver mulige prosesser i forhold til å kunne trekke seg. Dette viser at det har fungert i praksis for bedrifter å gi tilbakemelding til attføringsbedriftene at denne kandidaten ikke fungerer.

Ordet terskel ble nevnt i et av intervjuene. I dette intervjuet ble det sagt at for å få ned terskelen er det behov for informasjon fra de rette instansene. Dette var noe flere av informantene var inne på. De sa blant annet at når ordet funksjonshemmet dukket opp gjorde mange seg en rekke tanker som for eksempel personer i rullestol eller blinde personer. Disse

funksjonshemmingene ble videre knyttet til alvorlige hindringer som mest sannsynlig ville gi bedriften økonomiske kostnader og/eller administrative kostnader.

«Fordi at mange vil jo ... La oss si når man nevner ordet funksjonshemmet, hva er det første som dukker opp i øynene dine? Det er jo nærmest en rullestolbruker, eller er du blind eller så er det en såpass stor hindring at man tenker å nei, det går ikke an. Men med å informere om hva det faktisk innebærer og hvordan typer hjelpemidler ikke minst som finnes, og hvordan midler som finnes for å få tilrettelagt arbeidsplassen for funksjonshemmede. Så tror jeg flere arbeidsgivere hadde vært villig til å ta inn og prøve å satse på det rett og slett. Fordi det er mye ikke-kunnskap om denne gruppa» (Arne, veileder i attføringsbedrift).

Denne informasjonen handler om problemstillinger som kan løses med kunnskap om systemet og/eller kunnskap om hjelpemidler. Det ble også poengtert at det var viktig at arbeidsgiver fikk informasjon om forhold som kunne skape utfordringer på arbeidsplassen. Dette kunne handle om rus, holdninger eller psykiske utfordringer. Hvis en person skulle ha mye kundekontakt var det viktig å vite om personen kunne takle dette. Eksemplene som ble fortalt viste at når veilederen fra attføringsbedriften eller kandidaten selv var ærlig om dette, ble det funnet løsninger som fungerte. En av lederne i det private næringslivet sa at hvis han ikke opplevde denne ærligheten ville han slutte å bruke attføringsbedriften som rekruteringsarena.

«Jeg tror at til syvende og sist det er som er viktig er å ha en god dialog. Være ærlig og si hva som er intensjonen med arbeidspraksisen. Det erfarer vi. Det som er viktig er at bedriften vet såpass mye at hvis noe blir oppdaget eller merket, uansett at det ikke kommer som en overraskelse. At de spør: Hvorfor har du ikke fortalt dette? Dette vil jo påvirke arbeidet. Men så lenge de er innforstått med det, har de fått en aksept før man starter i gang. Da er det kanskje lettere for arbeidsgiver å tilpasse. Så er det litt opp til arbeidstaker, vi snakker med arbeidstaker og hva ønsker du å informere i forhold til din helse?» (Per, veileder i attføringsbedrift)

Denne informanten og de andre veilederne var inne på at det var kandidaten som bestemte hvilken informasjon som skulle gis til arbeidsgiver. De hadde ikke lov eller ønske om at arbeidsgiver skulle få informasjon som kandidaten ikke ønsket at arbeidsgiver skulle ha. Veilederne brukte heller tid på samtaler, og veiledet kandidaten i forhold til at det er lurt med åpenhet.

4.2.2 Å se muligheter og skape verdier

Ikke alle tiltaksløp har nødvendigvis som målsetning å gi fast ansettelse. Noen tiltaksløp er bare tenkt på som praksis og arbeidsutprøving. En av informantene fortalte at hvis han var inne i en bedrift for å lage en «Ringer i Vannet» -avtale, og hvis han så muligheten for en annen type tiltak i den aktuelle bedriften, ville han gripe muligheten.

«Det handler om å få folk til å bygge på CV-en og få jobbtrening. Jeg kan ikke sitte i en kartlegging, og ikke se mulighetene for noen andre av våre deltakere. Vi må hegne om alle» (Arne, veileder i atføringsbedrift).

Lederne i arbeidslivet stilte seg skeptisk til «hull» i CV-en og så på det som et potensielt stort problem. Med hull i CV-en mente de at kandidaten i lengre perioder ikke har vært i jobb eller studie. De stilte seg likevel åpen for at det fantes gode grunner til dette. En av lederne sa at så lenge atføringsbedriften stilte seg bak en kandidat med «hull» i CV-en, var det lettere for en person å bli vurdert som arbeidskraft for bedriften. Alle informantene var enige om at tiltakene som ble gjennomført gjennom atføringsbedriftene er med på å bygge CV-en og gjøre kandidaten mer attraktiv på arbeidsmarkedet.

Noen veiledere var inne på verdien av å være en del av arbeidslivet. En av veilederne sa at de drev verdiskaping. Målet var arbeidslivet, men at skritt mot dette målet var også en seier. En av veilederne trakk frem at det finnes mange aktiviteter utenfor det ordinære arbeidslivet som kan løfte livskvaliteten til individet. Det å rulle på ei bingo tralle gjør at du er i aktivitet, du føler du har en verdi. Dette er viktig og kan være med på å motivere til å komme enda nærmere arbeidslivet eller det kan kompensere for at en menneske ikke klarer å nå helt frem.

«Det å få folk utenfra, som står på utsida av arbeidslivet, inn i arbeidslivet. Ikke nødvendigvis å bli ansatt i den bedriften, men med å ta de inn i en arbeidstrenings situasjon og være med å bidra til at de kommer seg ett hakk videre, med å ha ferske ting å putte på CV-en, en fersk attest og arbeidskompetanse» (Arne, veileder i atføringsbedrift).

4.2.3 En telefonsamtale unna

Det ble snakket om at attføringsbedriftene bare var «en telefonsamtale unna». Dette gjorde at representantene fra det private næringslivet ikke opplevde så høy risiko ved en ansettelse fra attføringsbedriftene. Det var ikke vanskelig å få kontakt med attføringsbedriften og avtale møter eller strategier for å få det til å fungere. Alle veilederne prioriterte dette høyt og ønsket å komme raskt ut i bedriften hvis det oppstod problemer. Det ble også poengtert at hvis det ikke fungerte hadde de muligheten til å si fra og sysselsettingsperioden kunne avsluttes. Det var attføringsbedriftene som tok ansvaret.

Attføringsbedriftenes beskrivelse av deres satsing mot relasjonsbygging til arbeidslivet og viktigheten av dette ble bekreftet av alle fire av lederne i det private næringslivet som ble intervjuet. Det ble også nevnt at veiledere i attføringsbedriftene var tilgjengelig også etter ansettelse. De neste uttalelsene er beskrivende for budskapet i alle disse intervjuene:

«Men attføringsbedriften har skjønt at skal du holde på med arbeidsgiver og næringsliv må du ha kontakt med dem, så må du snakke med dem. Du er nødt å dra til dem og si: Hør no, jeg har folk, hør no, jeg kan hjelpe deg med tilskudd til stol og bord, vi kan hjelpe dere med lønnstilskudd, vi kan og holde kontakten og når vi lurer på noe ringer vi til attføringsbedriften. Så får vi et svar. Ikke verre» (Geir, leder i det private næringslivet).

«Jo, fordi at i en hektisk hverdag sitter ikke jeg og leter etter sånn, jeg gjør jo ikke det og når de ringer og sier at de har en som er flink. Jeg stoler jo på det. Jeg kjenner jo de som jobber der. Jeg vil tro at de har en viss screening» (Nils, leder i det private næringslivet).

4.2.4 En travel hverdag

I forhold til hvilke prosesser som foregår, handler det om den konkrete tiden kandidaten bruker på arbeidsplassen, men også den tiden attføringsbedriften bruker på å avlaste arbeidsplassen. Dette kan handle om praktiske gjøremål, spørsmål i forhold til søknader, vurdering av hjelpemidler eller kontakt med den aktuelle kandidaten. En av lederne i det private næringslivet sa det slik:

«Og kanskje ikke bare penger. For i en travel hverdag, jeg har ikke tid å sette meg ned å tilrettelegge. Da må man ha noen å bistå med de praktiske tingene. Det kan være så enkelt som du sier det tekniske utstyret. Hvor får man tak i det, bestille det, satt opp? Mulig at det er veldig enkelt» (Nils, leder i det private næringslivet.)

Alle informantene fra det private næringslivet beskrev en travel hverdag, der det ikke alltid var rom for det ekstra arbeidet disse kandidatene kan skape. Dette kunne være søknader om hjelpemidler, samarbeid med Nav, praktisk hjelp i forhold til legebesøk og lignende. Dette var noe de satte pris på at attføringsbedriftene kunne følge opp. En av informantene beskrev en kandidat som ikke kjente godt nok til det norske helsevesenet og trengte praktisk bistand til legebesøk og besøk hos fysioterapeut. Dette var noe veilederen fra attføringsbedriften fulgte opp.

«Men veldig bra samarbeid og oppfølging og kunne ringe veileder fra attføringsbedrift daglig og hatt jevnlige møter. Er det noe vi har vært bekymret for eller ikke har fått tak i den aktuelle arbeidstakeren, hun har ikke svart, ikke kommet på jobb. Da ringer vi til veilederen og hun drar og sjekker og tar kontakt med henne. Så har hun også vært et fint bindeledd til Nav og lege. Hun brukte mye tid på dette. Så veldig bra» (Siri, leder i det private næringslivet).

«Men attføringsbedriften er flink, fordi de blir en sånn mellomstasjon. Også tar de unna det plunderet som det er å finne ut av; ja får jeg støtte til å kjøpe det der bordet? Hvor lenge skal hun være der? Får jeg lønnskompensasjon i perioden? Hva hvis hun er syk? Hele den greia» (Geir, leder i det private næringslivet).

Det kom flere eksempler på at attføringsbedriften tok seg av praktiske spørsmål i forhold til en ansettelse. Et eksempel på dette handlet om det å gjøre det fysisk tilgjengelig å komme seg på jobb. Den aktuelle attføringsbedriften ordnet med parkeringsplass og tok seg av det praktiske i forholdene rundt snømåking av parkeringsplass og inngangsparti. Dette for at den ansatte som hadde rullestol skulle komme seg problemfritt på jobb om morgenen.

Med bakgrunn i all den bistanden de hadde erfart fra attføringsbedriftene sa alle lederne i det private næringslivet at det var lettere å si ja når attføringsbedriften tok kontakt og spurte om de kunne ta imot en kandidat. De hadde erfaring med at når attføringsbedriften var på lag, ble det mindre arbeid enn det de så for seg om de ikke var på lag. Noen fra det private næringslivet fortalte historier om vellykkede løp, men henviste til attføringsbedriften på

spørsmål om hvilke type tiltakspakke som Nav bidro med. Dette sa de at attføringsbedriften hadde bedre oversikt over.

4.2.5 Gir et trygt tilbud til arbeidsgiver

En av lederne fra det private næringslivet hadde gjort en risikovurdering i forhold til ansettelser av nye arbeidstakere. Han sa at det er en risiko å ansette folk i dag. Etter en måned kunne det gjerne dukke opp mistriksel, sykemeldinger eller at de ikke ønsker å være ansatt i bedriften. De kunne til og med slutte å komme på jobb. Da hadde bedriften kostet på en måned med opplæring av den ansatt. Dette var en av grunnene til at han så på det som positivt å ansette gjennom attføringsbedriften, og i dette tilfelle bruke «Ringer i Vannet» - metodikken. Det betydde at de ikke trengte å investere i lønnsutgifter den første tiden kandidaten var på arbeid, det ble en finansiert opplæringsperiode. Han hadde også attføringsbedriften på lag hvis det ikke fungerte. Dette i form av veiledning, oppfølging eller hjelp til å avslutte arbeidsforholdet.

Denne informanten sa at han bare gjorde sin rekruttering gjennom attføringsbedriftene og som sagt ble «Ringer i Vannet» -metodikken fulgt. Han opplevde et vanskelig arbeidsmarked med dårlig tilgang på arbeidskraft. En annen begrunnelse var at risikoen for å ansette feil ble minimert med prøveperioden og tett oppfølging fra attføringsbedriften. Ved behov for arbeidskraft tok han kontakt med sin kontaktperson i attføringsbedriften først. Dette for å høre om de hadde noen kandidater til stillingen han hadde behov for.

«Så ser vi hva de går for. Så det er ingen risiko. Det er mindre risiko enn å ansette direkte fra finn dott no. Eller Nav, Nav er jo dette, men altså en kandidat vi bare intervjuer. Så det kan være stor forskjell på intervju og arbeid. Her får vi prøvd dem ut først og det er veldig gunstig. Vi er mer sikret nå enn noen sinne» (Svein, leder i det private næringslivet).

Denne informanten var inne på at han opplevde utfordringer når han søkte etter folk. Han opplevde å ikke få kvalifiserte søkere. Han sa at dette var en av grunnene til at han valgte å rekruttere gjennom attføringsbedriften. En av veilederne i attføringsbedriftene var også inne på dette, han snakket om helsesektor som i fremtiden hadde et økende behov for arbeidskraft. Her kunne et mer inkluderende arbeidsliv bidra til at behovet i denne sektoren ble møtt. Denne informanten sa at det må rekrutteres nye arbeidstakere, og da er det et stort potensiale i

den gruppen som ikke er i arbeid. Han sa at vi kommer til å trenge hver eneste en som er på vei ut i arbeidslivet.

Alle fire fra det private næringslivet opplevde at de bare fikk tildelt kandidater som passer til arbeidsoppgaven fra attføringsbedriften de hadde kontakt med. En leder fra det private næringslivet hadde inne forespørsel om en stilling, men attføringsbedriften hadde ikke på det tidspunktet intervjuet ble gjennomført inne en aktuell kandidat. Alle veilederne fra attføringsbedriftene poengterer at de søkte jobbmatch. De plasserte ikke kandidater ut i bedrifter som ikke hadde de kvalifikasjonene bedriften har behov for. Alle informantene fra det private næringslivet hadde tilliten til at det skjedde en screening før de ble presentert for aktuelle kandidater.

«Og om en bedrift tar kontakt med oss og sier at de har en ledig stilling, vi ønsker å rekruttere gjennom «Ringer i Vannet». Hvis vi ikke føler vi har rett kandidat, vi har kandidat, men ikke rett kandidat, er vi åpen og ærlig med det» (Arne, veileder i attføringsbedrift).

4.2.6 Den gode dialogen

Intervjuene beskrev en skepsis til å bruke penger på kandidater som kanskje ikke fungerte. Denne skepsisen gjorde at tillitten til attføringsbedriftene ble viktig.

«Arbeidsgiver er livredd for å binde seg opp til forpliktelse som man i forhold til ansettelse og sånn så er det jo mange ting som virker skremmende for en arbeidsgiver. Når du ansetter et menneske ønsker du å minimere all risiko. Ønsker ikke å ansette feil og det er klart at kommer det et menneske med utfordringer i utgangspunktet, så blir arbeidsgiver enda mer skeptisk. Når vi er med på laget, så vet de at risikoen er svært lav» (Lars, veiler i attføringsbedrift).

Veilederne i attføringsbedriftene beskrev viktigheten av å kjenne arbeidsmarkedet i sin region. Kunnskap om dette gjorde det lettere å skape en jobbmatch til kandidatene.

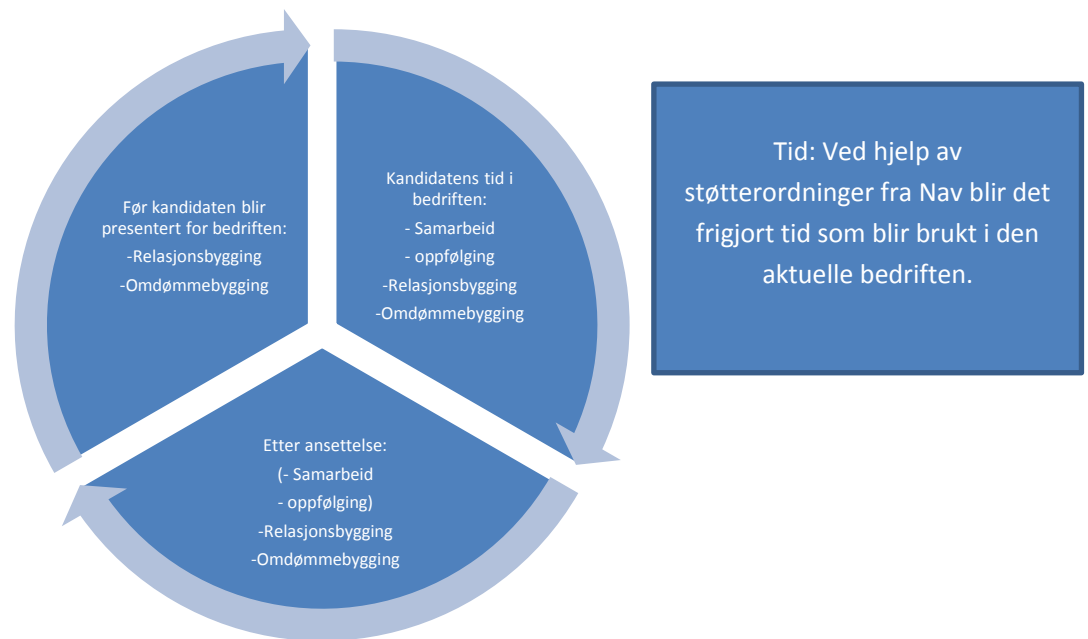
«Rent strategisk så jobber vi mot bedrifter og næringsliv og for så vidt offentlig sektor. Det er på etterspørsels sida, der har vi gode relasjoner og vi kjenner også hva arbeidsmarkedet etterspør, rent konkret i forhold til stillinger (...) Og som bedrift

jobber vi helt systematisk og strategisk rettet mot arbeidsgivere for å få vite hva er etterspørselen» (Lars, veileder attføringsbedrift).

Alle informantene beskrev den gode dialogen. Denne gode dialogen handlet om at veiledere i attføringsbedriftene kartla og skapte gode relasjoner med det lokale næringslivet. Dette ufarliggjorde en ansettelse som arbeidsgiver er skeptisk til. Ansettelsen ble ufarliggjort når det første ansvaret er på attføringsbedriften og deres veiledere.

«Vi kjenner næringslivet, næringslivet har stor tillit til oss. Enten fyller vi noen huller på CV-en og de får praksis hos oss, eller at vi kan gå god for folk. De vet også at hvis de er involvert i vår virksomhet i dette tilfellet hvis denne attføringsbedriften er på lag, blir det ikke problemer» (Lars, veileder attføringsbedrift).

Dette handler om en tillit og kunnskap veilederne har opparbeidet seg over tid før kandidaten er kommet til dem. Alle veilederne og lederne i det private næringslivet snakket om en gjensidig tillit som bygde på gode erfaringer fra tidligere. Lederne i det private næringslivet snakket om gode erfaringer i forhold til tilgjengelighet og tildeling av passende kandidater. Veilederne i attføringsbedriftene snakket om gode dialoger og bevissthet rundt relasjonsbygging med det lokale næringslivet. I noen av historiene ble det beskrevet langvarige samarbeid med bedrifter i det lokale næringslivet. Denne modellen viser hvordan gode relasjoner med ulike bedrifter skapes.



I tiden før en eventuell kandidat er aktuell for bedriften, jobber veilederne mot et uformelt samarbeid. De er i dialog med bedriften. Dette kan handle om «Ringer i Vannet»-avtaler eller andre møtepunkter, både formelle og uformelle. En leder fra det private næringslivet fortalte at bedriftens samarbeid med attføringsbedriften startet som et bekjentskap med en av veilederne i attføringsbedriftene. Gjennom samtaler med denne veilederen ble han kjent med blant annet «Ringer i Vannet».

Kandidatene har en fast kontaktperson som er knyttet til seg fra attføringsbedriftene. Men det kan være ulike veiledere som kan bidra med sin kompetanse i løpet av tiden kandidaten er knyttet opp mot attføringsbedriften. Dette vil bli beskrevet nærmere når attføringsbedriften som aktør blir omtalt.

Kandidatens tid i bedriften handler om den aktuelle tiden kandidaten er i bedriften. De gode erfaringene som skapes er grobunn for senere samarbeid. Bedriftene erfarer at de kan kontakte attføringsbedriften i hele prosessen, også i etterkant. En av lederne i det private næringslivet og flere av veilederne kom med konkrete eksempler på kontakt, i forhold til den aktuelle kandidaten, også etter ansettelse. Det ble beskrevet oppfølging fra attføringsbedriften etter ansettelse. Denne var ikke så omfattende som i tiltaksperioden. Intervjuene ga inntrykk av at det var viktig å vite at den var der, selv om den ikke ble brukt. Den er derfor satt i parentes i modellen. Modellen er utformet som en sirkel med piler. Pilene viser at dette er en kontinuerlig prosess og den pågår lokalt før og etter ansettelse. Det handler om relasjonsbygging mellom det private næringslivet og attføringsbedriftene.

I alle fasene er det skrevet omdømmebygging, bedriftene opplever gode samarbeidsprosesser som skaper et godt omdømme for attføringsbedriften. Hvis bedriftene opplever at de ikke får kandidater som matcher deres etterspørsel eller at de ikke er fornøyd med samarbeidet kan det skape misnøye. Det kan føre til at de ikke ønsker samarbeid med attføringsbedriftene og at de ikke anbefaler et slikt samarbeid til andre.

4.2.7 Erfaring med at det å lykkes

En av informantene var leder for en større bedrift, og hadde også erfaring fra andre ulike bedrifter. Disse lederstillingene hadde gitt han en bred erfaring med å ansette funksjonshemmede. Med bakgrunn i denne erfaringen stilte han seg åpen for å ansette funksjonshemmede. Han trakk frem flere positive konsekvenser for bedriften, og hadde erfart at dette er arbeidskraft han så at bedriften kunne bruke. En annen leder fra servicenæringen ønsket bare å rekruttere gjennom attføringsbedriften han har samarbeidet med. Hvis han fikk forespørsel fra en person med funksjonshemming om arbeid vil han henvise dem til attføringsbedriften og la ansettelsen gå gjennom dem. En tredje leder fra salg og service sa at flere av hennes ansatte brukte høreapparat og hun så ikke de store utfordringene i å ansette en med hørselsproblemer.

«Ja, det tror jeg at det er mange som er uvitende og vi er veldig, vi er snar alle mann til å sette folk i bås. Og når vi hører at en har en funksjonshemming så legger man veldig mye i det og det er ofte etablerte skjemaer vi har i hodet som da kjem til syne, men så vet vi jo at en funksjonshemmet person er ikke lik en annen funksjonshemmet person. Man har veldig ulike ressurser og ferdigheter. Det merker vi på bedrifter som har gjort vellykkede rekrutteringer av folk med funksjonshemminger. De lærer veldig mye. Og dem tenker hvorfor har vi ikke, altså det her var ikke farlig. Her kan vi gjøre mer» (Siri, veileder i attføringsbedrift).

Denne veilederen beskrev videre ulikt samarbeid med ulike bedrifter. Det at disse bedriftene hadde gode erfaringer med å samarbeide med attføringsbedriften gjorde at de stilte seg positiv til å gjenta samarbeid med dem. Slike positive beskrivelser av samarbeidet mellom attføringsbedriftene og bedrifter de samarbeidet med gikk igjen i alle intervjuene.

Som tidligere nevnt er det viktig for veiledere i attføringsbedriftene å finne gode jobbmatcher. Lederne i det private næringslivet ga flere eksempler på at de opplevde at det var gjort en

vurdering, i forkant, på at kandidaten har den kompetansen og motivasjonen det var behov for i bedriften. Det at arbeidsgiver opplevde å få kandidater som er kvalifisert til jobben og passer inn i bedriften, er med på å skape de gode erfaringene om at det kan fungere.

Alle veilederne var inne på behovet for en nær dialog med arbeidsgiver. De var åpne for at arbeidsgiver hadde behov for veiledning. For dem var nøkkelen til suksess arbeidsgiver.

«Hvis vi på forhånd kan coache arbeidsgiver på at sånn og sånn kan skje, sånn og sånn bør man ta det og kanskje sånn og sånn, så er vi med på å minske risikoen for arbeidsgivere og åpner dørene for mennesker som kanskje er litt forskjellige fra de helt vanligste» (Lars, Veileder i utføringsbedrift).

«Fungerer det ikke, trenger de ikke å ansette det mennesket. Det er litt av forskjellen i måten å rekruttere gjennom oss. Vi går god for folk, mye godt. Også vet arbeidsgiver, at går det gærent, så er det en telefon til utføringsbedriften, så løses dette seg. Så tett oppfølging og coaching ikke bare av de deltakerne våre, men også av arbeidsgivere, er også en del av nøkkel til suksess» (Lars, veileder i utføringsbedrift).

4.2.8 Motivasjon hos arbeidsgiver

I forhold til arbeidsgivers motivasjon handlet det om å kunne gi noe tilbake til samfunnet, et samfunnsoppdrag. Flere sa at når de er så heldig å sitte i en slik stilling, og har muligheten, ønsket de å gjøre en forskjell. Arbeidsgivere beskrev arbeidsoppgaver som de ikke har hatt kapasitet å gjøre i bedriften, og ikke prioritert. Disse kunne være fine å bruke til å gi arbeidserfaring til aktuelle kandidater. Samtidig poengterte arbeidsgiver at de må se på bedriftsøkonomien, og de kunne ikke bruke for mye ressurser på dette. Alle informantene var enige om at for at dette skal fungere, er økonomien viktig. Når økonomiske støtteordninger er på plass gir det større handlingsrom og skapte en helhet for kandidaten. Dette er i starten av arbeidsperioden. Erfaringene hos informantene viste at tett oppfølging i starten og fleksible ordninger ofte resulterte i lønnet arbeid.

«Jeg tror mange arbeidsgivere tror dette ikke gir noe. I den forstand at det er mye arbeid. Og du får en dårligere arbeidskraft. Det tror jeg ligger sånn i bunnen, og som oftest er man økonomisk presset. Så økonomi i dette tror jeg er ganske viktig, i starten (med trykk på starten). Over tid tror jeg ikke det er så viktig. Men jeg tror man skal

være mye mer rundhåndet med midler for å få dem inn, og gi dem en støtte underveis, til arbeidsgiver. For da blir det et økonomisk insitamant. Det finnes sikkert noen som skal begynne å utnytte et sånt system, men til syvende og sist tror jeg noe sånt må til» (Geir, leder i det private næringslivet).

En av informantene sa det var viktig å ta inn kandidater for å opprettholde kompetansen i kommunen. Mange av kandidatene de hadde hatt inne, satt på verdifull kompetanse som enten resulterte i ansettelse i bedriften eller i andre stillinger i samme kommune. Det ble sagt at i perioder hvor det var usikkerhet rundt bedriftens ansettelsesbehov var dette en fin mulighet å ha noen inne i en periode for å se om de dekket et behov, og om det kunne lønne seg å opprette en stilling for de aktuelle arbeidsoppgavene.

En av lederne i det private næringslivet trakk frem at det gjorde noe positivt med arbeidsmiljøet. Det å ansette noen med funksjonshemming fikk frem de mykere verdiene.

«Så er det slik at det gjør noe med arbeidsmiljøet i positiv grad. Det blir et sted med omsorg og de mykere verdier kommer litt tydeligere frem» (Geir, fra det private næringslivet).

Denne bedriften hadde vært igjennom krevende omstillinger og harde prioriteringer. Arbeidsgiveren beskrev derfor behovet for å tenke på de mykere verdiene og derfor at den aktuelle ansettelsen var med på å gi et større fokus på dette.

En av informantene fra det private næringslivet påpekte at det kunne være lett å tenke at ressurser fra Nav i forhold til lønnstilskudd, lett kunne utnyttes. Alle de fire som ble intervjuet fra det private næringslivet var bevisst på at dette ikke var et system de ønsket å utnytte. En utalte det slik:

«Grunnen til at vi hadde denne personen i jobb i to år før vi ansatte henne hos oss da, det var nettopp for vi så her var det, hun kunne være mye borte, at hun kunne koste oss en del. Men så synes vi det var for ille at vi skulle bruke Nav eller attføringsbedriften sine penger over flere år, så da tok vi sjansen og ansatte henne. Og det er det jeg kunne tenke meg at det er det som er meningen med hele opplegget. De skal jo ikke gå slik til evig tid. Og det er jo en sjanse man må ta, hvis man ser at det kan være rom for

det at vedkommende gjør en så pass bra jobb, at man har lyst å ha dem i jobb og lønne dem selv» (Siri, leder i det private næringslivet).

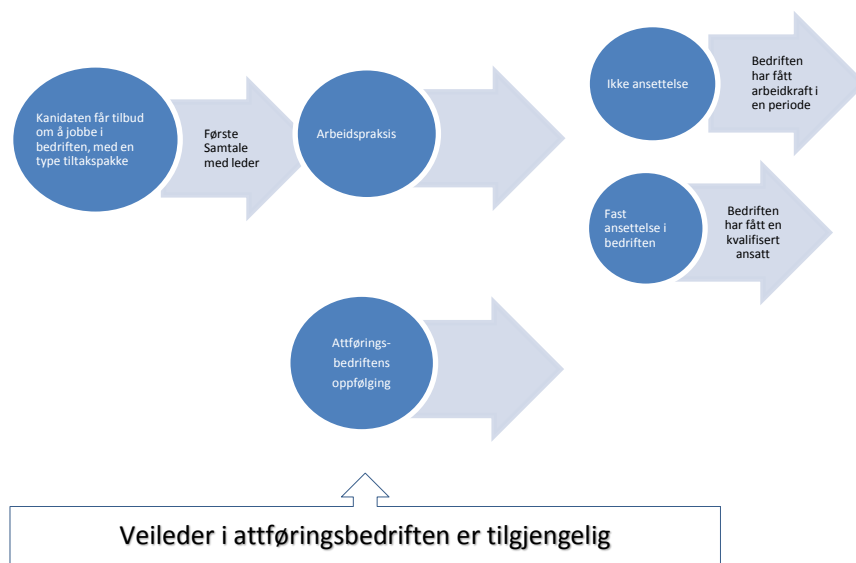
4.2.9 Et tilnærmet normalt løp

«Ringer i Vannet» -metodikken ble av noen veiledere beskrevet som et mer tilnærmet normalløp enn det de tradisjonelt hadde brukt å gjøre. Før var kandidatens ønsker i fokus og da gikk de ut til bedriften. Med «Ringer i Vannet» er det bedriften som melder sitt behov og kandidatens kompetanse i forhold til dette kommer i fokus.

Alle lederne i det private næringslivet var opptatt av å få inn den kompetansen de hadde behov for. De ønsket å snakke med kandidaten før de kom inn i bedriften, en type jobbintervju. Arbeidspraksisen eller den første prøveperioden knyttet til «Ringer i Vannet» -metodikken ble en måte å se om kandidaten kunne passe inn på den aktuelle arbeidsplassen, et slags jobbintervju i praksis. Underveis fulgte lederen opp den ansatte, men ved større behov kom attføringsbedriften inn og tok på seg oppgaver. I noen tilfeller hadde bedriftene kapasitet og arbeidsoppgaver som kunne gi en meningsfull arbeidspraksis og være et ledd i å fylle CV-en til kandidaten. En CV som kunne brukes til å søke jobb ved andre bedrifter. Da hadde bedriften og veilederen fra attføringsbedriften hatt mulighet å se kandidaten og kunne tilby seg å være referanse.

4.2.10 Tidslinjen som er knyttet til arbeidsplassen

Kandidatens tid på arbeidsplassen handler om en begynnelse og en slutt. Denne perioden kan slutte med fast ansettelse i bedriften eller fyll på CV-en som kan føre kandidaten et skritt nærmere arbeidslivet.



Denne figuren viser tiden som brukes i bedriften. Lederne rapporterte at de ønsket å snakke med kandidaten før en ansettelse. Videre løp er at kandidaten jobber i bedriften og får erfaring med arbeidsoppgavene. Ved ansettelse i bedriften har bedriften fått finansiert en opplæringsperiode. Hvis løpet ikke ender i ansettelse har bedriften hatt tilgjengelig arbeidskraft i tiltaksperioden. Bedriften har ikke hatt lønnsutgifter og derfor ikke tapt penger på en opplæring som kunne føre til fast ansettelse eller ikke.

4.3 Kandidatens vei mot arbeidslivet

«For tid er en essens her, for det er prosesser individet skal gå igjennom og de prosessene, det kan gå kort tid, men det kan også ta lenger tid» (Lars, veileder i attføringsbedrift).

«Hvis en selv får trua, er det ingenting som stopper et menneske» (Siri, veileder i attføringsbedrift).

Alle informantene beskrev et tidsperspektiv, i forhold til endring. Veilederne i attføringsbedriftene hadde fokus på den endringen som skal skje. Det ble fremhevet at bruken av tid ikke kunne forutbestemmes, dette fordi hvert individ har behov for sine tilpasninger og vurderinger ut fra de behovene som oppstår. Noen har behov for oppfølging over kort tid, mens andre har behov for oppfølging over lengere tid. Informantene sa at lengden må tilpasses situasjonene. Noen snakket konkret om tid, mens andre beskrev vellykkede tiltaksløp som inneholdt strategier som krevde arbeid over tid.

Tiden ble tilpasset de utfordringene de ulike deltakerne hadde eller arbeidsplassens behov. En av lederne i det private næringslivet mente at arbeidspraksisen måtte ha en viss substans. På hans arbeidsplass mente han at varigheten måtte være mellom et halvt og et helt år. Med en slik tidsramme var han villig til å gi arbeidspraksis og da var bedriftens oppgave å stille til rådighet en arbeidsplass med meningsfulle oppgaver. Han mente at tiden var en viktig faktor i opplevelsen av å være i arbeid. Han sa:

«Som Nils Arne Eggen sier: Gode opplevelser over tid, det er det som skaper selvtillit» (Nils, det private næringsliv).

I spørsmål om tidsaspektet er en viktig faktor, opplevde alle informantene dette som viktig. En av veilederne fra attføringsbedriftene sa det slik:

«Vi er en bedrift som faktisk har anledning til å la tida jobbe. Det er store endringer som skal skje med personligheten til folk. Det er ikke gjort i et knips. Det må jobbes kontinuerlig over lang tid. Hos noen kan det skje i et knips. Vi bruker ikke lang tid på alle, men hos noen så kan det se fryktelig mørkt ut fryktelig lenge, også begynner det å skje et eller annet og da; Å få lov til å bruke tiden, det er veldig bra» (Siri, veileder i attføringsbedrift).

Det ble likevel poengtert fra flere at det ikke er tilgang på ubegrenset tid. Attføringsbedriftene selger tjenester til Nav og Nav har noen maks tider. Det kom frem i flere intervju, både hos lederne i det private næringslivet og veilederne i attføringsbedriftene at uten Navs støtteordninger ville bedriftene ikke på samme måte stille seg disponibel for arbeidssøkeren.

4.3.1 «Kick back» til arbeidslivet

«De må få en god opplevelse. Det er jo litt av pointet, de skal få seg en praksisplass og på en måte få en kick back tilbake ut i ordinær jobb. Det må jo være målsettinga.»
(Nils, leder i det private næringslivet)

Alle lederne i det private næringslivet var opptatt av at tiden i bedriften skulle gi en god opplevelse. De var opptatt av at de hadde arbeidsoppgaver som kandidaten kunne utføre og at de opplevde at det var behov for dem på arbeidsplassen. I forhold til oppfølging var de mer opptatt av å tone ned at dette er personer som trengte ekstra oppfølging. De ønsket å behandle dem som en ansatt på lik linje med de andre ansatte i bedriften. De var bevist de ulike utfordringene, ved behov var det blitt tilrettelagt med andre typer oppgaver. Det ble poengtert at dette er noe en gjorde med alle ansatte. En av lederne i det private næringslivet sa at dersom en ikke følger opp hver enkelt ansatt vil det ende det opp i sykemelding og fravær.

«Være litt forsiktig med hva man setter dem til, så etter hvert prøve å øke trykket.»
(Nils, leder i det private næringslivet).

En viktig faktor som ble beskrevet var individets motivasjon. I denne sammenhengen ble det i alle intervjuene snakket om den indre motivasjonen og hvor viktig selvtillit er i denne sammenhengen. Noen av menneskene som det ble fortalt om hadde mistet troen på at de passer i arbeidslivet. For å hente motivasjon til endring var alle informantene enig om at det blant annet måtte jobbes med selvtilliten. I denne sammenhengen sa flere at det var viktig å fokusere på det positive. Se på hva som fungerer, ikke bare ha fokus på hva som ikke fungerer. La kandidaten selv få fortelle om hva som fungerer. To veiledere i en av attføringsbedriftene sa det slik:

«Den personen her kom inn med veldig lav selvtillit, hadde ingen tro på at det var noen plass i arbeidslivet i det hele tatt, på grunn av sin funksjonshemming. Så det at vi fikk jobbet med selvtilliten, at den personen her var veldig trygg på at jeg kan noe, jeg

er viktig, jeg kan stå for en verdiskaping, først hos attføringsbedriften, men at denne personen skjønnte at det vil jeg gjøre i en hvilken som helst bedrift. Det var nok nøkkelen. Så hevet selvtillit» (Siri, veileder i attføringsbedrift).

«At et individ har et virke å gå til og føler seg til nytte det, hjelper på individets egen selvfølelse. Du får kollegaer, du får en sosial krets, du har noe å stå opp til, du føler at du bidrar til samfunnet gjennom den aktiviteten du gjør, din slekt og dine venner blir også påvirket av det faktumet at du er i arbeid. Hva gjør du, hva du holder på med? Da kan du plutselig svare at jeg jobber» (Lars, veileder i attføringsbedrift).

Alle veilederne i attføringsbedriftene poengterte at det var individet selv som måtte ønske endring. Apparatet rundt kan legge alt til rette, men det er individet selv som må ønske å komme ut i arbeid. Alle informantene var inne på at de så på det som viktig å være med på å bygge opp selvtilliten og være med på å vise at det er en plass for kandidaten i arbeidslivet. Dette ville føre til at selvtilliten blir bygd og tro på muligheten til å prestere på arbeidsmarkedet. Alle intervjuene beskrev et møte med kandidatene som bar preg av å se muligheten og en tro på at alle kan ha en rolle i arbeidslivet.

«Vi tenker jo at det er en plass for alle. Vi tenker jo som utgangspunkt, ryggmargsfølelsen vår er at arbeid er bra for alle. I hvert fall når man har fått gjort de tilretteleggingene og det jeg sa tidligere, at folk får bruke ressursene og ferdighetene sine. Også det å være delaktig i samfunnet og føle at det er bruk for meg, det mener jeg er veldig viktig for alle og det er riktig for alle» (Siri, veileder i attføringsbedrift).

Deres beskrivelse av det første møtet med kandidatene bar preg av at de møtte kandidaten med at det var en selvfølge at det skulle finnes arbeid til dem.

«Jeg mener at alle passer til jobb, men man må finne det man absolutt kan kalle for jobb match. Jeg tror at alle er skapt for å gjøre et stykke arbeid. (...) Men jeg tror at man nesten må, man må få lov å bli møtt av en arbeidsgiver som ser deg og som gir deg en mulighet. Og via det tror jeg at et hvert menneske er skapt for å jobbe, å utføre et stykke arbeid og bidra til det store bildet i samfunnet» (Arne, veileder i attføringsbedrift).

Alle informantene var inne på at det å ha en jobb å gå til og kunne si at «jeg er arbeidstaker» gjorde noe med en persons syn på seg selv. Det ble fokusert på at en var ikke ute etter en jobb for enhver pris. Det var ikke nok å gi kandidaten en tilfeldig jobb, kandidaten måtte eie

prosessen og være fornøyd med sluttresultatet. Hos veilederen i attføringsbedriftene var det viktig at kandidaten følte at jobben passet inn i resten av livet. Dette betyr at ansettelsen, jobbprosenten og type jobb ikke ble for belastende. På spørsmål om hva de la i en vellykket sysselsetting sa de at kandidaten må eie ansettelsen og føle en mestring i arbeidssituasjonen.

«Det må være først og fremst at arbeidstaker er fornøyd med sluttresultatet. Det er klart, hvis de har et arbeid eller en aktivitet, det er det viktigste. Det er klart at å ha en jobb å gå til, det er jo, det vil jeg nok tro, det føles som en seier for dem. Å ha blitt vellykket» (Per, veileder i attføringsbedrift).

«Så hele bildet, altså, og selvfølgelig lokalsamfunnet i forhold til at du kanskje bruker mindre medisiner, kanskje du belaster helsevesenet mindre. For at vi kommer i en verdiskapning eller arbeidsaktivitet, så blir det veldig fokus på det. Da er det fokus på masse bra ting som skjer. Da blir det kanskje litt mindre behov for smertestillende, samtale eller psykolog. For det at det er mange gode effekter som oppnås med å være i arbeid og å føle seg til nytte» (Geir, veileder attføringsbedrift).

4.3.2 Muligheten til å gjøre valg

Innledningsvis ble FN-konvensjonen for mennesker med funksjonsnedsettelse trukket frem og i den sammenhengen den delen som handler om friheten til å treffe egne valg (UNCRPD 2006). I intervjuene kom det flere eksempler på at kandidatene i slutten av de ulike tiltakene stod igjen med flere valg i forhold til sin plass i arbeidslivet. En av informantene ønsket også å fortelle en historie som ikke endte med et valg.

I en av historiene ble det fortalt at etter et vellykket oppfølgingsløp fra en attføringsbedrift stod kandidaten der med to jobbtilbud og hadde muligheten til å velge. Et annet eksempel var at en kandidat valgte å ta utdanning innen det arbeidsområdet hun hadde vært utplassert i.

En kandidat som fikk fast ansettelse, valgte likevel å slutte, på grunn av helsemessige forhold. Det er også et valg, å vite at du har muligheten å jobbe, men av ulike grunner ikke har kapasitet til dette. Person som ble beskrevet i dette eksempelet ble tett oppfulgt av attføringsbedriftens veileder og leder ved bedriften. Oppfølgingen fra attføringsbedriften forekom også etter at denne personen ble ansatt i bedriften.

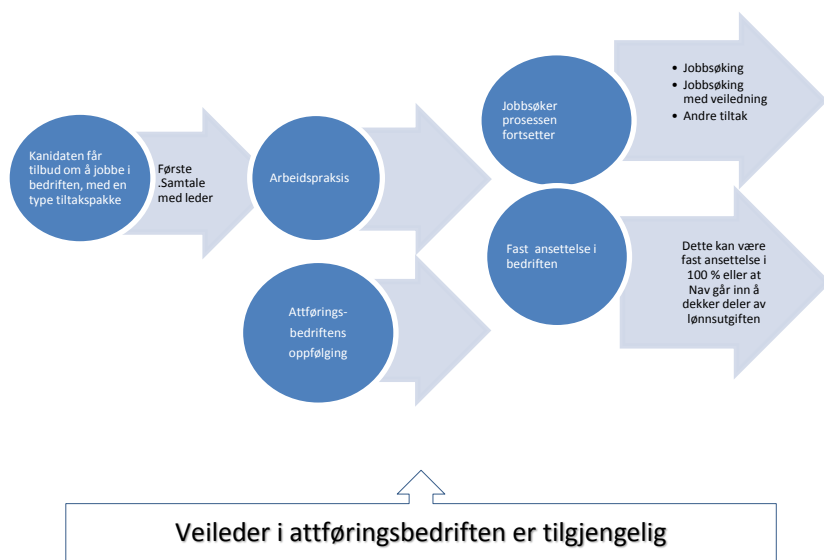
I kontrast til dette, ønsket en av informantene å fortelle en historie som ikke endte med et frivillig valg. Dette var en kvinne med funksjonsnedsettelse som hadde tatt utdanning innen et felt med få arbeidsplasser. Personen var på utplassering og gjorde en god jobb, men bedriften hadde ikke økonomi å ansette denne personen. De hadde arbeidsoppgaver, men i et lønnsomhetsperspektiv måtte de bortprioritere disse oppgavene. Spørsmålet denne informanten stilte var om det ikke ville være bedre at Nav gikk inn med varig lønnstilskudd, noe de ikke gjorde. Resultatet var at denne personen ikke har vært i arbeid på flere år. Denne kvinnen fikk ikke valg om å komme ut i arbeidslivet.

«Du kunne egentlig hoppet over Nav, hvis reglene var klare. Da kunne arbeidsgiver og arbeidstaker ha en veldig direkte dialog. Hvis vi blir enige så kan vi plukke støtte, i seks måneder eller noe sånt, da kunne vi ha hoppet over Nav. Men sånn som systemet er nå, må jeg si at jeg ikke aner hvilke ordninger de har. Og ikke bryr jeg meg, jeg synes det er så tungvint, noen ganger får du ja og noen ganger får du nei. Uten at jeg greier å se den store prinsipielle forskjellen på disse menneskene. Noen ganger er man villig til å komme med lønnskompensasjon og noen ganger ikke. (...). Så sånn prinsipielt er det vanskelig å se noen forskjell. Men på den ene siden får du ja og den andre får du nei. Det er sikkert noen som kan forklare det for meg, men jeg skjønnte det ikke» (Geir, leder i det private næringslivet).

Denne informanten hadde vært gjennom et annet ansettelsesløp der Nav gikk inn med varig tilrettelagte midler i deler av stillingen. Han stilte spørsmål om hvorfor det måtte være forskjellig for disse to menneskene. Hva var det som gjorde at den ene fikk støtte for å være i arbeidslivet og ikke den andre?

4.3.3 Tidslinjen som er knyttet til kandidaten

Fokuset i beskrivelsene av ulike prosesser handlet om at informantene så hvert enkelt individ, ble kjent med kandidaten og skapte prosesser som var tilpasset kandidatens livssituasjon. Når tiltak og prosesser ble planlagt, handlet det om å skape individuelle tidslinjer. Mønsteret her handler om at prosessen er individuelltilpasset.



Denne figuren er lik figuren som viser lederne i det private næringslivets løp. Forskjellen her er innholdet i prosessene og fokuset på resultatet. I figuren til lederne i det private næringslivet blir et av resultatene en kvalifisert arbeidstaker. I denne figuren er arbeidet i bedriften med på å kvalifisere kandidaten til arbeidslivet. Her handler det om å tilegne seg relevant kunnskap og bli en kvalifisert arbeidstaker, men det handler også om å finne sin plass i arbeidslivet. Denne delen handler om å oppleve mestring på denne arenaen og bruke denne mestringen til å få troen på at de kan lykkes i arbeidslivet. Kandidaten oppnår viktig arbeidserfaring.

4.4 Attføringsbedriftens arbeid

Denne delen vil handle om attføringsbedriftens arbeid. Deres arbeid har vært viktig i alle de tidligere beskrevne prosessene.

«Vi er en del av arbeidsmarkedspolitikken i Norge. Vi selger jo tjenester til Nav, altså tiltak. Skal bistå folk som står i randsonen til arbeidslivet og komme inn eller nærmere arbeidslivet» (Lars, veileder i attføringsbedrift).

4.4.1 To arenaer

Det ble beskrevet to arenaer som attføringsbedriftene disponerer når det gjelder å muliggjøre veien ut i arbeidslivet. Den ene er attføringsbedriften som kan gi arbeidspraksis eller opplæring i den kompetansen det er behov for. De ulike attføringsbedriftene har ulike virksomheter innenfor deres egen bedrift. Dette kan for eksempel være produksjon av varer eller tjenester eller butikk virksomhet.

«Han hadde forsøkt seg på utdanning, ja, gått et utdanningsløp, uten at det var spesielt imponerende. Men noen av fagene var interessante. Så bygde vi jo på. Vedkommende hadde forsøkt seg i arbeidslivet. Kom av og til på intervju, men fikk aldri arbeid. Hadde forsøkt seg som lærling, men det ble heller ikke noe særlig. Men hadde jo for så vidt en utdannelse i botn, som vi kunne bygge på. Og var topp motivert. Selvfølgelig. Og det er klart at når vi jo begynte, ja, først er det jo at vi har trekant samtaler med Nav, for å avdekke forventninger og muligheter, så er det sånn at vi kjører gjerne en avklaring. Hva er det som er utfordringer og hva er det som er muligheter før vi går inn i noe lengre program. Med for det her mennesket hadde vi et veldig godt tilbud internt som var retta mot det faget som han hadde utdanning i» (Lars, veileder i attføringsbedrift).

Denne kandidaten ble fulgt internt i attføringsbedriften og ble trygget i faget sitt gjennom oppfølging av veilederen i attføringsbedrift. Veilederen hadde samme fagbakgrunn som denne kandidaten og hadde god innsikt i hvordan denne jobben skulle utføres. Kandidaten gikk inn i en jobbsøkerprosess og ble tilbudt to jobber.

Den andre arenaen som attføringsbedriften disponerer er arbeid i private bedrifter eller offentlig virksomhet. Hovedtyngden i historiene og eksemplene kom fra arbeidsplasser i det private næringslivet. Dette bekrefter det som ble skrevet innledningsvis at attføringsbedriftene i større grad bruker arbeidsplasser utenfor egen virksomhet til ulike former for arbeidspraksis (Møller og Sannes 2009, s.87-95).

4.4.2 «Ringer i Vannet», en del av helheten

Det er viktig å være bevisst på at informantene beskrev ulike tiltak. Noen tiltak fulgte «Ringer i Vannet» - metodikken, mens andre tiltak brukte andre metoder. En av informantene beskrev «Ringer i Vannet» slik

«Ringer i Vannet», det er jo en rekrutteringsavtale hvor vi går ut og forhører oss om hva som er ledige jobber der ute, så skal, så finner vi de rette kandidater til de jobbene som er ledige. Det er jo en, det er jo en stor fare, det å ansette feil. Da er det jo absolutt en styrke med den avtalen bedriften har, at de får prøve ut kandidatene før en eventuell ansettelse. Så bedrifter, de som har hatt avtale med oss, har vært veldig fornøyde med det. De får komme tidlig inn og tenke hva som er viktig, videre hva man skal ha fokuset på og evaluere. Og skulle det ikke fungere så avslutter man jo. Men vi har ikke hatt så mye avslutning tidlig. Jeg føler vi har hatt en ganske god dialog i forhold til hva jobben går ut på og de kandidatene vi har knytter dem mot» (Per, veileder i attføringsbedrift).

En leder i næringslivet beskrev et av deres «Ringer i Vannet» -løp slik:

«Først spurte jeg om de har noen kandidater for renhold. Så sjekker de sitt system, sine inntak (hva heter det?). Ja, så kommer de tilbake, med ja, hun kanskje skulle passe for dere, så tar man et intervju og snakker litt sammen. Det er slik veien er.. Veldig god oppfølging» (Svein, leder i det private næringslivet).

Alle intervjuene bar preg av at «Ringer i Vannet» bare var en del av hele bildet. Intervjuene bar preg av at det var flere faktorer som var viktig i forhold til problemstillingen. Allerede i de første intervjuene ble «Ringer i Vannet» beskrevet som en av mange metoder. Noen informanter fra attføringsbedriftene sa at dette ikke var noe nytt, men at attføringsbedriftene hadde jobbet slik uavhengig av «Ringer i Vannet». Andre sa at «Ringer i Vannet» bidro med nye fruktbare elementer til prosessen.

«Ringer i Vannet», der ønsker jo bedriften en spesiell arbeidskraft. Men våre tradisjonelle metoder da, er at vi hører med deltaker hva de er interessert i også tar vi kontakt med en bedrift som jobber med det. Så det er egentlig to ulike veier inn til bedriften da. Begge deler fungerer. Men vi har litt mer sansen for «Ringer i Vannet»-metodikken. Da den oftere fører til en formidling til ordinært arbeid. Fordi bedriften er så tydelig på at de trenger denne typen kompetanse, denne typen arbeidskraft. Så vi

har nok mer ordinære ansettelse via «Ringer i Vannet» enn det vi gjør når vi jobber mer sånn tradisjonelt i hermetegn» (Siri, veileder i attføringsbedrift).

Det kom frem at alle tiltakene ikke nødvendigvis hadde som målsetting å resultere i en ansettelse i den aktuelle bedriften. Noen tiltak varte i en kort periode for å gi arbeidspraksis eller utprøving i den aktuelle virksomheten. I slike prosesser kunne attføringsbedriftene være behjelpelig i videre søknadsprosess og hjelpe til med søknad, CV og å være referanse. En av veilederne ga et eksempel på en kandidat som søkte jobber. De hadde diskutert om hun ønsket at de skulle være med i jobbsøkerprosessen, og om det skulle etableres et samarbeid med bedriften når hun ble kalt til intervju. Hun ønsket å gå inn i søkeprosessen på egen hånd. Dette førte ikke til fast ansettelse og attføringsbedriften gikk inn på et senere tidspunkt og hun fikk jobb ved hjelp av «Ringer i Vannet»-metodikken. Dette eksempelet vitner om en fleksibilitet og tilpasning til kandidatens ønsker og hvilke behov som oppstår.

4.4.3 Veilederne bakgrunn

Alle tiltakene er individtilpasset og med ulike utgangspunkt blir prosessene ulike. De tidslinjene som skapes er individuelle. For å skape disse individuelle tidslinjene er det behov for ulik kompetanse. Bakgrunnen til veilederne i de aktuelle attføringsbedriftene ble beskrevet som allsidig. Når veilederne beskrev seg og sine kollegaer vitnet det om en tverrfaglig gruppe mennesker. Tverrfaglig i forhold til at de har ulike bakgrunner, både fra den private og den offentlige sektoren. Hovedinntrykket er at hovedtyngden av erfaring kommer fra det private næringslivet. Eksempler på bakgrunner som ble nevnt er: Salg, skole, logistikk, service, turisme. Yrkesgrupper som ingeniører, økonomer eller personer som har utdanninger som er mer spisset mot målgruppen, som for eksempel sosionomer, fysioterapeuter, psykologer, eller jobberfaring fra Nav ble også nevnt. En av veilederne fra attføringsbedriftene sa at attføringsbedriften han var ansatt i satset bredt på mangfold.

Intervjuene med veilederne beskrev et kollegium med ulike utgangspunkt, både faglig og erfaringsmessig. Når kandidaten var kommet inn i deres system ble kunnskap hentet fra de i bedriften som kunne bidra. Det var kandidaten som var i fokus.

«Hvis jeg føler at jeg ikke har kompetanse på akkurat det i veiledningen, så henter jeg inn kompetanse fra min avdeling.» (Arne, veiledet i attføringsbedrift)

En annen fremhever muligheten til tverrfaglige diskusjoner

«Det er jo sånn bedriften tenker på, man knytter forskjellige styrker inn og i fellesskap og det er en ressurs at man kan hjelpe hverandre og det er noe som er viktig, at man kan ha noen å gå til og diskutere og få innhentet informasjon og få fra andre synsvinkler.» (Per, veileder i attføringsbedrift)

Det at attføringsbedriftene har ansatte med ulik bakgrunn gir også større grunnlag for et kontaktnett i det private næringslivet. Alle veilederne hadde historier fra næringslivskontakter som kunne vitne om at kontakten var opprettet på bakgrunn av interesse, utdanning eller tidligere jobberfaring. En fra bilbransjen fortalte om samarbeid med en leder i en bilforretning. En annen fortalte om et godt samarbeid med en salg- og servicebedrift, et område han hadde bred erfaring i fra tidligere.

Et av tiltakene som ble beskrevet av en av veilederne, bar preg av hans utdanning og arbeidserfaring. Dette var et tiltak som ble arrangert i attføringsbedriften og var skreddersydd for kandidaten og et behov på arbeidsmarkedet. Måten veilederen beskrev oppfølgingen bar preg av en innsikt i faguttrykk, servicekompetanse og direkte veiledning av kandidaten. Det er rimelig å anta at fagkompetansen til veilederen var med på å forme tiltaket og spisse opplæringen til dette spesielle faget.

4.4.4 Tid til å knytte relasjoner

Det er tidligere blitt nevnt at valutaen attføringsbedriften disponerer, er tid. Det at attføringsbedriften har muligheten til å bruke tid, blir sett på som positivt og nødvendig. Dette utsagnet kom fra en av veilederne i attføringsbedriftene.

«Ung kar. Han hadde prøvd to ganger før, holdt på å si i praksis hvor jobbmatchen ikke var til stede. Altså tiltaksbedriften, altså vi, hadde ikke klart å finne den matchen. I tredje runde traff den deltakeren en veileder som kanskje brukte litt mer tid på å finne egenskaper; hvem er du egentlig? Brukte litt mer tid på den kartleggingen. Vi visste om en ledig stilling hos en NHO bedrift, hos en «Ringer i Vannet» bedrift. Og den veilederen satsa vel alt på det kortet» (Arne, veileder i attføringsbedrift).

Denne beskrivelsen av et tiltaksløp forteller om to elementer som går igjen i alle intervjuene. Det handler om å bruke tid på å bli kjent med kandidaten og å kjenne det lokale næringslivet

så godt at denne kunnskapen kan brukes til å matche jobbsøker med arbeidsplass. Denne historien endte etter en kort periode i fast ansettelse, en ansettelse som ble beskrevet som langvarig

«Vi jobber med individer som er så ytterst forskjellige, det er ikke serie produksjon. Men det er et spenn der og derfor er kulturen litt forskjellig fra andre bedrifter, fordi dels må du være kremmer, men samtidig må du være en snill onkel og en plass der imellom må du være hele tiden

» (Lars, veileder i attføringsbedrift).

Alle informantene var inne på at tiden som ble brukt i forkant og i den første perioden var viktig. På direkte spørsmål om de mente at tid er en viktig faktor, svarte alle at det var det.

«Så ja, kanskje tidsperspektivet hadde en avgjørende faktor her, fordi man fikk bruke god tid. Preppe både han, arbeidsgiver og de ansatte» (Arne, veileder i attføringsbedrift).

I denne forbindelsen ble muligheten å være tilgjengelig i denne tiden sett på som viktig. Tilgjengelighet hos veilederne i attføringsbedriftene er noe som går igjen hos alle informantene. Tiden blir brukt til å være tilgjengelig for den aktuelle kandidaten, men også tilgjengelig for bedriften. Denne tilgjengeligheten var noe som verdsettes høyt hos alle veilederne i attføringsbedriftene.

«Ja, absolutt, det er jo absolutt noe som er viktig, at man har tid til å diskutere og gå gjennom forskjellige løsninger. Gå ut til bedriftene og høre hvordan det går. Hva fungerer, er det noen utfordringer, er det noe vi kan hjelpe til med, at vi er på tilbudssida, hva kan vi gjøre for å få det til? Det er egentlig det som er spørsmålene hele tiden. Skulle det være noe, er vi en telefon unna, så løser vi det så fort som vi klarer. Også å ha tid til arbeidstaker også og diskutere med dem alene uten arbeidsgiver, hvis det skulle være noe, for å prøve å finne best mulig løsninger på ting.» (Per, veileder i attføringsbedrift)

I forhold til hva denne tilgjengeligheten brukes til, er det vanskelig å se et mønster hva den konkret brukes til. Det er ulike behov ut fra ulike prosesser. Spekteret går fra å følge opp at kandidaten kommer på jobb, til å få kommunen til å brøyte en parkeringsplass for å gjøre arbeidsplassen mer tilgjengelig. Det som går igjen er velviljen til å løse problemer som

oppstår og handlinger som gjøres av veilederne i attføringsbedriften som avlaster den aktuelle bedriften.

I forhold til tid sa alle informantene også at denne tiden ga mulighet til å bli kjent med kandidatene slik at de kan være referanse ved fremtidige søknader om arbeid. Dette var noe som var spesielt viktig for veilederne i attføringsbedriftene. De var med kandidaten igjennom hele prosessen. Dette ga et godt utgangspunkt til å se hvordan han fungerer i arbeidslivet og kunne tilby seg å være referanse for han eller henne i fremtidige jobbsøkningsprosesser. Denne tiden ga også muligheten for å fylle opp CV-en og med dette dokumentere arbeidserfaring og eventuell kompetansebygging.

En av lederne i det private næringslivet sa at det er lettere å ta en kandidat fra attføringsbedriften enn en kandidat fra Nav. Denne uttalelsen begrunner han med at de kandidatene de har fått fra attføringsbedriftene ofte hadde jobba hos attføringsbedriften. Dette ga dem en større kjennskap til kandidatene og kunne derfor forberede arbeidsgiver på en annen måte enn Nav. Han sa videre at Nav hadde ikke hatt dem i jobb og har hentet kandidatene fra en liste. Med dette som bakgrunn kunne de beskrive og plassere de aktuelle kandidatene. Bakgrunnen for denne kjennskapen kunne handle om at de hadde hatt dem i jobb internt i bedriften eller fulgt dem opp i arbeidspraksis. En av veilederne bekreftet dette og sa den tiden de fulgte opp kandidatene ga dem en unik mulighet til å kunne stille som referanse. Denne tiden sammen med kandidaten ga dem et godt utgangspunkt til å si hvordan kandidatene vil fungere på ulike arbeidsplasser. For kandidater som har liten eller ingen arbeidserfaring ble dette en mulighet å fylle CV-en med viktige punkter. I noen tilfeller endte ikke arbeidspraksisen hos en bedrift i ansettelse i den aktuelle bedriften. Dette kunne skyldes at det ikke var målsettingen eller at dette ikke passet for kandidaten eller arbeidsgiver. Da var det mulig for kandidaten å enten søke jobb i det ordinære arbeidslivet eller gå over i andre tiltak. I slike tilfeller ville en referanse og arbeidserfaring på CV-en være et utgangspunkt for videre løp.

«Ja, for de som vi har fått, så er det folk som har jobba hos dem. Mens de som kommer fra Nav har jo ikke jobbet hos Nav, de står på ei liste. Veilederen i attføringsbedriften kjenner dem personlig, de har hatt dem i jobb et halvt år og kan fortelle om hvordan de er.» (Nils, leder i det private næringslivet)

I forhold til målgruppen for denne studien, funksjonshemmede, opplevdes det som om informantene tenkte at typen funksjonshemming er underordnet. Alle veilederne i

attføringsbedriftene ga uttrykk for at type funksjonshemming ikke var det de hadde hovedfokus på. En sa at en funksjonshemmet person ikke er lik en annen funksjonshemmet person. En informant sa det slik:

«Og da er det litt underordnet for oss om det er en fysisk funksjonshemming. Om det er en arm som er borte eller en fot eller om det er psykisk helse eller om det er ryggplager eller hva er det. Vi går inn og ser på individet. Vi fokuserer på muligheter, og så tar vi det derfra. Vi har ikke noen kategorier som sier at ja, funksjonshemming sånn og funksjonshemming sånn. Vi tar imot hver deltaker vi tar imot så går vi inn og ser på muligheter» (Lars, veileder i attføringsbedrift).

Denne mulighetstankegangen var noe som gikk igjen hos alle veilederne. Alle disse intervjuene bar preg av at arbeidslivet som arena var viktig for alle mennesker og at det finnes en plass for alle og det var opp til veilederne å finne denne plassen. På spørsmål om de så det som viktig å få flere funksjonshemmede ut i jobb, svarte alle at det så de som viktig og at det er fullt mulig.

«Ja, det tror jeg absolutt, det er jo en kabal som må løses opp. Det er jo viktig. Det jeg tror er viktig er dialog og det å finne løsninger. Som oftest er det snakk om ting som må løses for at det skal fungere. Det er jo kanskje Nav som kommer inn med midler for å få til en løsning. Det som kan være utfordrende er i forhold til arbeidsgiver. De er skeptisk i forhold til at de skal bruke penger på det her og det kanskje ikke fungerer det, kan være en utfordring» (Per, veileder i attføringsbedrift).

Både arbeidsgiverne og veilederne sa at dette ikke nødvendigvis er noe som attføringsbedriftene trenger å gjøre, det kan like godt være Nav. Det viktigste er at noen gjør det, skaper et sikkerhetsnett som gjør at tidslinjen ikke blir brutt ved uforutsette utfordringer.

4.4.5 Jobbmatch

Den individuelle oppfølgingen ble beskrevet av alle informantene som viktig. Dette handlet om valg av arbeidsplass, type tiltak, oppfølging av bedrift eller oppfølging av kandidat. En slik individuell oppfølging var med på å gjøre at kandidaten passet til bedriften. En av veilederne kalte det for «Jobbmatch». Denne individuelle oppfølgingen var med på å skape det som ble sett på som et viktig mål, at kandidaten skal passe inn i bedriften og være klar

over bedriftens forventninger. Både fra veilederne og lederne kom det eksempler på at hvis attføringsbedriften ikke hadde kandidater som svarte til bedriftens behov, ville de ikke plassere noen ut i bedriften som hadde behov for arbeid, men som ikke passet.

«Ja, og det handler rett og slett om å finne rette arbeidsgiver til rett kandidat, ja. Det er ikke en arbeidsplass som ikke passer for noen. Det finnes alltid arbeidsplasser som passer for alle» (Arne, veileder i attføringsbedrift).

Dialogen med næringslivet gjør at veiledere i attføringsbedriftene får vite om behov i regionen og stillinger som blir ledige. Med bakgrunn i denne kunnskapen kan de finne aktuelle kandidater og forberede dem på behov i forhold til kursing, skolegang eller arbeidstrening. En slik forberedelse kan handle om innlæring av fagbegrep, oppkjøring til ulike typer kjøretøy eller opplæring i kundeservice. For å matche ulike stillinger er kandidatens utgangspunkt viktig. Veilederne har stort fokus på kandidatens interesser, bakgrunn og styrker.

4.4.6 Hvem er det sitt ansvar?

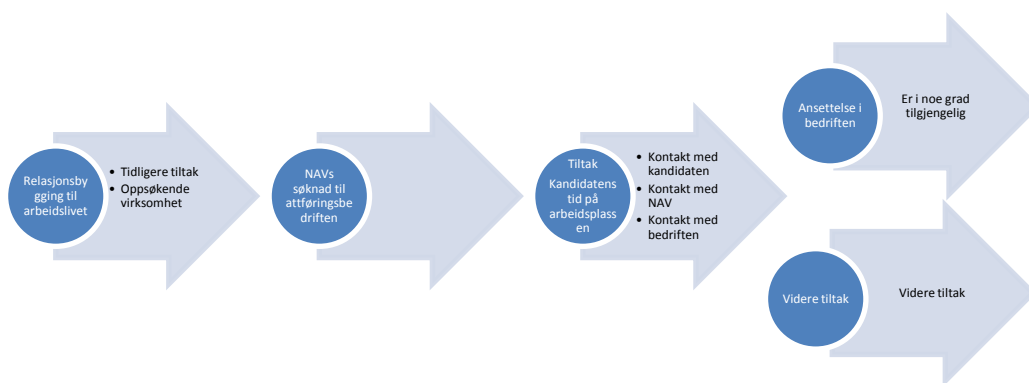
På spørsmål om det er mulig å få flere funksjonshemmede i arbeid i dag svarer en veileder fra en av attføringsbedriftene slik:

«Ja, det er et valg samfunnet gjør, det er ikke de funksjonshemmede som individ, de har dessverre ikke det valget. Det ligger i oss som samfunn, det er et politisk ansvar, arbeidslivets ansvar, det er NHO sitt ansvar og det er attføringsbedriftene sitt ansvar, å ordne og gi dem de mulighetene» (Lars, veileder i attføringsbedrift)

Alle informantene sa noe om at de ønsker å være med på å ta et samfunnsansvar for de som ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet. Veilederne i attføringsbedriftene sa at de har en rolle som kan gjøre dette mulig. Lederne i næringslivet så mulighetene utfra de rammene deres arbeidsplass har.

«Uansett hvem du snakker med, uansett hva du skriver, uansett hva som vi måtte finne på, mener jeg at vi alle i hele forbaska samfunnet har en plikt til å bidra til at individer ikke er passive» (Lars, veileder i attføringsbedrift).

4.4.7 Tidslinjen knyttet til attføringsbedriften



Denne tidslinjen er lenger enn de andre. Attføringsbedriftens arbeid bygger på tidligere relasjoner med bedrifter og hvilke kontakter de har skaffet seg lokalt. Det blir både beskrevet kontakt der attføringsbedriften ber om praksisplass, og løp som bygger på bedriftens behov for kompetanse. Nav som utgangspunkt for tiltak er også vesentlig i denne tidslinjen. Deres bestilling er startpunktet for neste ledd som handler om tiltaket. Her er kontakten med kandidaten og bedriften viktig. Dette løpet skal føre kandidaten nærmere arbeidslivet. Om dette er fast ansettelse i bedriften eller videre tiltak er avhengig av tiltaket og bedriftens behov.

4.5 «Mellom børs og katedral»

Avslutningsvis kommer en betraktning fra en av informantene, en veileder i en attføringsbedrift. Denne er tatt med for å vise hvilke ulike verdier attføringsbedriftene jobber med. Denne informanten er tidligere referert til i forhold til at han ser på sin jobb som en blanding mellom å være kremmer og en snill onkel.

«For å forstå våre bedrifter, må man forstå at vi ikke er en tradisjonell bunnlinjebedrift, selv om vi er organisert som AS. På den ene siden har vi børsen. I

den forstand at vi er et AS. Vi må gå med null eller bedre, for ellers så blir vi borte. Det er et aksjeselskap og aksjeloven gjelder. På den andre siden er vi katedral, fordi vi jobber med et samfunnsoppdrag. Vi jobber, når vi vet at denne her ungdommen på 22 år vil ha godt av å være i arbeidslivet. Og at mora og faren og broren og kjæresten og alle vil få det bedre hvis gutten er i arbeid, så går vi den ekstra mila. Om det er truckførerbevis og hvem som betaler det «driter» vi strengt tatt i, så lenge gutten kommer ut i arbeid. Og det er katedralen. Så prøver vi å leve i mellom det spenningsrommet. Det er nesten helt umulig. Vi blir jo litt schizofren. Hele opplegget, hele tilrigginga av de her bedriftene og bransjene kan man definere som en hybrid. En hybrid som opererer i et ikke. Det er en grad av markedsorientering fordi vi har masse konkurranseutsatte aktiviteter. Men samtidig så er det et ikke-fungerende marked, fordi vi jobber med arbeidsmarkedet, vi er en del av arbeidsmarkedspolitikken.» (Lars, veileder i attføringsbedrift).

Uttrykket «mellom børs og katedral» brukes ofte når man beskriver problemstillinger som involverer det å drive en virksomhet med profitt samtidig som man forsøker å leve opp til andre idealer eller verdier (Liland, 2012; Wikipedia, 2016). I denne sammenhengen passer beskrivelsen fordi det er snakk om arbeidslivet og et behov for å være lønnsom som attføringsbedrift. I det private næringslivet skal det også være lønnsomt å ansette arbeidskraft. På den andre siden handler det om mennesker og individer. Mennesker som vil få bedre livskvalitet hvis de kommer i arbeid. Det å få et menneske i arbeid betyr mye og er en verdi i seg selv som ikke kan måles på børsen. Veilederen, som sitatet ovenfor er hentet fra, snakket videre om verdiskaping. Han beskrev arbeidet deres som verdiskaping. Når gutten på 22 år fikk arbeid, skapte det verdier på flere plan. Verdier for gutten, for samfunnet og videre ringvirkning var at familien var fornøyd og ikke bekymret. En av informantene fra det private næringslivet sa at kaffekoppen om morgenen var utrolig viktig.

«Og få disse menneskene ut og i arbeid, jeg bruker å si det at den kaffekoppen er antageligvis gull verdt. Det å komme hit om morgenen og ha et sted å fortelle om tv-programmet i går kveld og ta en kopp kaffe på morgenen. Det tror jeg er gull verdt for samfunnet. Jeg tror det går bedre med henne enn om hun sitter hjemme. Det er billigere for det samfunnet vi lever i, tror jeg. Det er noen menneskelige biter i det her. Men skal vi holde oss til økonomiske betraktninger fra næringslivet her, så er det klart at det er jo lønnsomt å ha mennesker i arbeid» (Geir, leder i det private næringslivet).

Dette samsvarer med Skog et. al (2008) beskrivelse av arbeidslivet som noe mer enn lønnsinntekter. Det at arbeidslivet rommer muligheter til å oppleve sosiale opplevelser (9). Denne informantens beskrivelse av kaffekoppen viser en arena som gir rom for dette.

4.6 Kunnskap

Gjennom hele prosessen ga kontaktpersonen i NHO inntrykk av et behov for mer kunnskap om funksjonshemmede. I telefonsamtaler og ulike møter ble ulike funksjonshemminger diskutert. En av informantene fra det private næringslivet sa for eksempel at hun hadde ingen problem med å ansette en med hørselsutfordringer. Dette temaet kunne hun noe om, hun hadde en far som var hørselshemmet og ansatte i bedriften med høreapparat (et hørselstap de hadde ervervet etter ansettelse). De andre tre informantene fra det private næringslivet var mer skeptiske. En sa direkte at han ville bare ansette en med hørselstap gjennom attføringsbedriften. Denne lederen hadde ingen erfaring med ansatte med hørselstap. Han sa videre at i et slikt tilfelle ville det være behov for oppfølging og kunnskap. Dette viser at lederen som hadde erfaring med hørselstap var mer åpen for ansettelse av mennesker med denne funksjonsnedsettelsen. Dette kan tolkes slik at kunnskap om den aktuelle funksjonsnedsettelsen kan minske skepsisen for en ansettelse. Intervjuene med veiledere bar preg av gode prosesser og mye kunnskap på ulike områder, men lite tilrettelegging i form av hjelpemidler og kunnskap om spesifikke funksjonsnedsettelser. Det kom konkrete eksempler på tilrettelegging i forhold til å fjerne dørstokken til en med rullestol. Flere av informantene hadde eksempler på kandidater med hørselshemming. I denne forbindelse var det eneste hjelpemidlet som ble nevnt høreapparat. Et eksempel var en hørselshemmet kandidat med et nølende språk. Han var utdannet i et serviceyrke med behov for tydelige tilbakemeldinger til kundene. Veilederne beskrev oppfølgingen i forhold til språk og lærte han å uttrykke seg mer konkret og tydelig. Det er likevel verdt å merke seg at denne historien ikke hadde elementer av hørselshjelpemidler eller andre tiltak som kunne hjelpe kandidaten å oppfatte tale.

En leder i det private næringslivet beskrev arbeidsplassen sin, der flere var hørselshemmet.

«Vi har to her som er ansatt med høreapparat. Det vi ser er at de spør litt mer. Kvier seg for å ta telefonen. Hører ikke alt, hører ikke alle klokkene. Kan reagere litt senere når det ringe på. Vi har to bjeller. Men det fungerer helt fint. (...) . De har høreapparat begge to» (leder, i det private næringslivet).

En av veilederne for attføringsbedriftene poengterte viktigheten av kunnskap om ulike funksjonshemninger.

«Men med å informere om hva det faktisk innebærer og hvilke typer hjelpemidler ikke minst som finnes, og hvordan midler som finnes for å få tilrettelagt arbeidsplassen for funksjonshemmede. Så tror jeg flere arbeidsgivere hadde vært villig til å ta inn og prøve og satse på det rett og slett. Fordi det er mye ikke kunnskap om denne gruppa» (Arne, veileder i en attføringsbedrift).

For å se om dette var kunnskap det var behov for ble det arrangert en halvdags seminar med den lokale hjelpemiddelsentralen i regi av NHO og «Ringer i Vannet». Temaet for dette var syn og hørsel. I diskusjonene etter seminaret ble det diskutert om dette var kunnskap deltakerne hadde behov for. Deltakerne ga uttrykk for at dette var nyttig informasjon. Eksemplene de kom med vitnet om at det var en relevant problemstilling. Som nevnt i teori-delen var dette bare en liten del av dette prosjektet. Det er likevel verdt å merke seg at dette er et område det er behov for mer kunnskap om. God tilrettelegging vil kunne skape energisparing i arbeidshverdagen og kan også være med på at personer med funksjonshemninger opplever arbeidshverdagen mer positiv. En løsning for kandidaten med hørselshemming som jobbet i et serviceyrke kunne være enn Roger Pen. Denne fungerer slik at kunden kunne snakke inn i en mikrofon og han ville få lyden rett inn i høreapparatet. Kompetansen om slike hjelpemidler er hos hjelpemiddelsentralene og et slikt seminar som i dette tilfelle ble gjennomført kunne være aktuelt for flere instanser.

5.0 Avslutning

Informantene i denne studien møter mennesker som trenger ekstra støtte for til å finne veien ut i arbeidslivet. Gjennom informantenes refleksjoner og svar har det kommet frem at det er flere faktorer som kan være viktig i for å få dette til. Disse kan oppsummeres i fire tidslinjer. Det er tidslinjen til Nav, tidslinjen til arbeidsplassen, tidslinjen til kandidaten og tidslinjen til attføringsbedriften. Alle tidslinjene representerer viktige faktorer i veien ut i arbeidslivet og sammen kan de utgjøre en forskjell. For et menneske som står utenfor arbeidslivet er det

mulig å gå inn i et løp der søknad blir sendt, arbeidsgiver mottar søknad og Nav har tilgjengelige ressurser. Det er likevel en risiko for at det stopper opp. Eksempler på dette kan være manglende kunnskap om hva Nav kan tilby, det stopper opp i søknadsprosessen eller at mange funksjonshemmede opplever at de ikke blir kalt inn på intervju. Det er vanskeligere for funksjonshemmede å komme inn på arbeidsmarkedet enn å beholde jobben hvis funksjonsnedsettelsen inntreffer etter ansettelse (Tøssebro 2012, s. 24). Det er også et poeng at bedriftene i Falkums (2012) undersøkelse ikke hadde mottatt søknader der funksjonsnedsettelsen var en faktor (s 10-12). Anvik (2006) rapporterer at i hennes studie hadde informantene søkt på «hundrevis» av jobber uten å bli kalt inn på intervju. Dette kan bety at det finnes noen fallgruver tidlig i jobbsøkerprosessen. Disse tidslinjene viser hvordan et vellykket sysselsettingsløp kan se ut. De kan også gi et utgangspunkt for å se hva som skjer når et sysselsettingsløp ikke oppleves som vellykket. Ved å bruke disse tidslinjene som utgangspunkt er det mulig å plassere hvor bruddet i et sysselsettingsløp skjer. Ved å lokalisere hvor det stopper opp, kan samfunnsaktører gå inn for å forhindre slike brudd. Arbeidsgivere i Falkums undersøkelse opplevde ikke å motta søknader eller kandidater på jobbintervju som var funksjonshemmede. Dette kan bety at brudd på tidslinjen skjer allerede før arbeidsgiver kommer på banen. Et mulig tiltak her kan være å gå inn i jobbsøker prosessen å skape tiltak her. Et eksempel på et slikt tiltak er Norges blindforbund sine karriereverksteder for sine medlemmer. På disse karriereverkstedene er veien ut i jobb i fokus. Fokuset er blant annet på søknader og det første møtet med arbeidsgiver. De blir videre fulgt opp av mentorer med nedsatt syn som er i arbeid (Blindforbundet, 2018).

En annen kunnskap som kan hentes fra de ulike tidslinjene er hva aktørene gjør som oppleves som viktige faktorer for at tidslinjene ikke blir brutt. Det har vært viktig å fokusere på de parallelle prosessene disse tidslinjene representerer og trekke frem hva som kvalitetssikrer prosessene. Med det menes hvilke faktorer som gjør at tidslinjene fører kandidatene nærmere arbeidslivet og til slutt blir en del av arbeidslivet. I denne forskningen er utføringsbedriftene en av de avgjørende faktorene og deres tidslinjer er med på å kvalitetssikre prosessene slik at de oppleves som vellykkede. Det er de som syr alle tidslinjene sammen for å nå målsetningen om en plass i arbeidslivet eller nærmere arbeidslivet.

Veilederne i utføringsbedriftene har opparbeidet seg en kunnskap om arbeidssøkeren og en kunnskap om det møtende arbeidslivet. De har skapt dialog med det lokale arbeidslivet som gjør at det er lettere å spørre bedrifter om de har behov for denne kompetansen. Bedriftene har

tillit til at attføringsbedriften gir dem kandidater som er nyttige for dem. Dette gjør at veilederen har et godt utgangspunkt til å skape en jobbmatch.



Figur: Veileder sammen med arbeidssøker bærer arbeidssøkers kompetanse. Det er veileder som har funnet hvor denne kompetansen kan passe i arbeidslivet.

5.1 Tiltakspakke = tid

For å ha muligheten til å starte denne prosessen er det viktig at det blir satt av tid til de prosessene de enkelte tilfellene krever. Valuta her er tid og den tiden blir vekslet inn med midler fra Nav. Lederne i det private næringslivet opplevde at dette kjøpte dem tid til å investere i noe som kan bli veldig bra.



Figuren viser først kandidaten som er på søken etter sin plass i arbeidslivet. Pengene fra Nav veksles inn i tid som brukes til å finne den rette veien ut i arbeidslivet.

Intervjuene ga inntrykk av at Nav opplevdes som en «silent partner». Det vil si at de var inne med midler, men at det er attføringsbedriftene som tar seg av arbeidet med å legge til rette for arbeidssøker og samarbeidet med næringslivet. I attføringsbedriftenes arbeid brukte de sin kompetanse fra ulike områder i forhold til å skape gode individuelle løp. Denne kompetansen opplevdes som avlastende for lederne i bedriftene.

5.2 Et tre måneders langt intervju

Arbeidsgiverne beskrev det som en døråpner at de kunne ta inn kandidater på prøve. Det at de slipper arbeidsgiveransvar i denne prøveperioden gjorde at de stiller seg mer åpen til å vurdere kandidatene attføringsbedriftene presenterer. Å ansette en ny medarbeider kan ses på som en investering for bedriften og derfor tar en bedriftsleder stilling til kostnader i form av opplæring, men også administrative kostnader. Hvis en bedriftsleder ser for seg at en ansettelse vil føre til merarbeid, vil kandidaten ikke stille like sterkt som en som ikke krever dette. Gode erfaringer med attføringsbedriftene, økonomiske støtteordninger og gode erfaringer med de tildelte kandidatene gjør at de stiller seg positiv til å ta imot kandidater fra attføringsbedriftene. En slik erfaring kan gjøre at de stiller seg mer åpen for å ansette flere. I følge Dalen (2006) og Falkum og Solberg (2015) sine studier, stiller ledere som har erfaring på dette området seg mer åpen for å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse. Veilederne i attføringsbedriftene gir arbeidsgivere mulighet til å få denne erfaringen, ved å bære hovedansvaret i en startfase. Dette kan være med på å få flere arbeidsgivere til å tørre å ta del i denne erfaringen og med en slik erfaring se at det er mulig og ikke så resurskrevende som de kanskje tror.

Det er likevel viktig å poengtere at de positive erfaringer til lederne i det private næringslivets bygger på at veiledere i attføringsbedriften står på sidelinjen og bærer prosessen. En av lederne utalte at hvis det kom en med funksjonshemming og søkte jobb ville han henvise dem til regionens attføringsbedrift. En av veilederne i attføringsbedriftene sa at de ikke kunne ta imot kandidater med funksjonshemming på egen hånd. Hvis de ble kontaktet i forhold til en person fra denne gruppen som ønsket å komme ut i arbeidslivet, ville de henvise dem til attføringsbedriften i regionen eller Nav. Prosessene som er beskrevet i denne masteroppgaven har en bestemt gang. Skepsis hos arbeidsgivere til å ansette en person med funksjonshemming, gjør at attføringsbedriften har vært avgjørende. Dette samsvarer med Falkum (2012) sin beskrivelse av skepsis hos arbeidsgiver. Denne skepsisen handler om en

risiko for at en ansettelse vil føre til mindre lønnsomhet for bedriften. En slik svekket lønnsomhet kan handle om lavere produksjon hos kandidaten eller mer arbeid for administrasjonen i bedriften.

5.3 Gode opplevelser over tid

Kandidatene som attføringsbedriftene gir tjenester til, er personer som trenger ekstra oppfølging på veien ut i arbeid. Veilederne i attføringsbedriftene rapporterer at de har fokus på å gi mennesket trua på at det er en plass i arbeidslivet for dem. Det blir beskrevet som avgjørende at disse personene oppleves å lykkes og får bygget opp selvtillit. Selvtillit handler om en opplevelse av at det er en plass til dem på arbeidsmarkedet og at de har noe å bidra med på arbeidsmarkedet. Mange av informantene hadde erfart å møte kandidater som var usikker på om de har en plass i arbeidslivet. Dette er en opplevelse som Nordrik (2008) trekker frem i sin studie i forhold til unge uføre «De unges fortellinger om veien til uføretrygd er for de fleste en fortelling om en selvforståelse som gradvis svekkes i den forstand at de mister troen på egne evner og muligheter» (s. 59). Alle informantene er opptatt av å fokusere på gode opplevelser ute i arbeidslivet. Det handler om å lykkes, men også opplevelsen av et arbeidsmiljø. Morgenenkaffen med kollegaer blir trukket frem som et eksempel. Gode rammer er viktig for å skape disse opplevelsene. Det er disse rammene veilederne i attføringsbedriftene skaper. Dette gjør de gjennom gode dialoger med den som er i arbeid, men også gode dialoger med arbeidsgiver.

Svarene disse veilederne gir, sier noe om at de som aktører kan gjøre en forskjell. Ved å være sikkerhetsnettet i de første stegene ut i arbeidslivet kan de forebygge og møte uforutsette utfordringer. Disse utfordringene kan bli sett på som barrierer. Dette handler om mennesker og ulike situasjoner. Det er derfor vanskelig å forutse hva disse barrierene kan være. Det trenger ikke nødvendigvis være direkte knyttet til funksjonsnedsettelsen, men kan også være en konsekvens av den. Informantene i dette studiet sier noe om at det er behov for kunnskap på ulike plan for å komme i forkant og å møte problemene når de oppstår. I de prosessene som informantene har beskrevet har veilederne i attføringsbedriftene en sentral rolle i forhold til å inneha en slik kunnskap. De har en nøkkel rolle som innebærer at de syr sammen løse tråder til en helhet. For å få til dette kreves det kunnskap på flere plan. Nedenfor blir denne kunnskapen gruppert og beskrevet.

Veilederne i disse attføringsbedriftene har kunnskap om:

Metoder som kan få arbeidssøkere ut i arbeid: De kartlegger hver enkelt kandidat og skreddersyr opplegg til dem. De har en «verktøykasse» med tilnærminger og vurderer hvert enkelt tilfelle når de velger tilnærming.

Kunnskap om «Empowerment»: Alle veilederne beskriver viktigheten av å se menneskets styrker og bygge på dem. De tror på menneskets iboende styrke og ser at det er mennesket selv som må ønske endringer. Med dette som utgangspunkt jobber de med mennesket slik at de selv gjør valg.

Kunnskap og samarbeid med Nav: Uttalelser fra det private næringslivet vitner om at de synes Nav sitt regelverk er komplisert. Veileder i attføringsbedriften hjelper arbeidsplasser til å navigere og gjør at lederen på arbeidsplassen slipper å bruke tid å finne ut av dette regelverket. De kjenner aktuelle løsninger og kan bruke dem når behov dukker opp.

Kunnskap om det private næringslivet: Det at veiledere kjenner det lokale næringslivet gjør at de i møte med en kandidat kan bruke sin kunnskap for å skape en god jobbmatch. Kunnskapen og relasjonen til det lokale næringslivet gir en oversikt over mulige arbeidsplasser. Dette gjør at de lettere kan møte forventninger fra arbeidsgiver og forventninger fra arbeidssøker. «Ringer i vannet» - metodikken kan ha vært med å gjøre attføringsbedriftene mer bevisst på at arbeidsgivers ønsker og forventninger.

Informantene er opptatt av at det er ikke så viktig hvem som gjør det, men at noen gjør det. Ressursen disse veilederne har til rådighet er tid. Det gjør at de lettere kan skape en jobbmatch, de kan tidlig gå inn ved utfordringer og bedriftene kommer til dem ved behov. Det sistnevnte gjør at jobbsøkerprosessen blir mer tilnærmet resten av samfunnet. Bedriften melder et behov, kandidaten søker og er på prøve på arbeidsplassen. Som en informant sa det; «et tre måneders langt intervju»..

Den konstante faktoren her er veilederen og veilederens utgangspunkt. Felles for alle veilederne i tre ulike geografiske områder er fokuset på det lokale arbeidslivet, dialogen og relasjonsbyggingen med lokale arbeidsplasser. Et annet utgangspunkt er individfokuset og fokuset på å skape individuelle tidslinjer for deltakerne. Den tredje faktoren er beskrivelsen av deltakerne.

«Det her var et individ, en ung mann som kom, eller det illustrerer ganske mye av konteksten, for jeg sa at verdiskapning av å være ut i arbeid, det påvirker både lokalsamfunnet og individet, men også slekt. I utgangspunktet var det slekta som kontaktet oss. «Vi har en ung mann som går her han kommer ikke seg i arbeid. Kan dokker hjelpe oss?» (Lars, veileder i attføringsbedrift)

Lignende beskrivelser om menneskene som skal ut i arbeid preger alle intervjuene, både fra næringslivet og attføringsbedriftene. Denne beskrivelsen gjør noe med synet på gruppa. De blir titulert på lik linje med andre jobbsøkere. Dette gjør at de oppleves som en del av helheten. En ung mann søker jobb, assosiasjonen til dette kan være ganske annerledes enn en ung funksjonshemmet mann. Når disse beskrivelsene kommer så hyppig i alle intervjuene er det grunn til å tro at de også blir brukt i større grad i møtet med menneskene som søker jobb. Det at de som søker jobb ikke blir satt i en rolle som klient eller bruker kan gjøre at de i større grad føler seg som andre jobbsøkere.

5.4 Hvem skal gjøre jobben?

Lederne i det private næringslivet er ikke så opptatt av hvem som gjør de oppgavene veilederne i attføringsbedriftene gjør. Det viktigste er at noen gjør dem. En av grunnene til at attføringsbedriftene har utviklet denne fremgangsmåten kan være at de selv, med enkelte unntak, har sin virksomhet på det private næringslivets premisser. De har tilgang på offentlige midler, men er avhengig av pluss i regnskapet. Dette kan være med på at de i større grad forstår arbeidsmarkedet og hva som må til.

Attføringsbedriften har bygd opp en arena mellom Nav og det private næringslivet som gjør at de kan hente kompetanse og kunnskap fra begge sidene. De samarbeider både med det offentlige og det private. Dette gjør at de kan bidra med kunnskaper fra to arenaer som begge er viktige i forhold til å få funksjonshemmede ut i arbeid. Arbeidsgiverne sier at for dem er det det samme hvem som gjør disse oppgavene. Men for å skape de resultatene denne studien viser til, er det ikke det samme hvem som gjør disse oppgavene. Oppgavene krever at veiledere er beviste alle tidslinjene, innehar kunnskapen som er beskrevet og at de har en fot innenfor det offentlige og en fot i det private næringslivet.

Flere ledere i det private næringslivet er opptatt av det gode samarbeidet med attføringsbedriftene. De er kritiske til Nav som system, blant annet i forhold til tilgjengelighet.

Dette samsvarer med blant annet Alm og Bergene (2011) forskning som sier noe om at arbeidsgiver opplever Nav som lite tilgjengelig og lite fleksible. Det er et ønske om et mer fleksibelt Nav (s.5). Veilederne i attføringsbedriftene sier noe om at de er fleksibel og snur seg fort rundt. Dette kan være en av hovedgrunnene til opplevelsen av et godt samarbeid. Veilederne i attføringsbedriftene jobber daglig mot Nav og får gjennom denne kunnskap om Nav som system. Det er denne kunnskapen som kan gjøre at de stiller seg mer positiv til Nav. De ser at Nav sine støtteordninger er nødvendige og gjennom den kunnskapen de har, vet de hvilke kanaler de skal bruke. Lederne som ble intervjuet i dette studiet hadde ikke denne spesifikke systemkunnskapen i forhold til tilgjengelige støtteordninger eller hjelpemidler. De beskrev en hektisk hverdag der denne typen arbeid bare var en liten del av deres arbeidsmengde. Som tidligere nevnt er tid en viktig valuta i denne prosessen. Attføringsbedriften har tid til å se at Nav er en viktig støttespiller og ved å prioritere dette kan viktige økonomiske ressurser bli frigitt. Når saksbehandlere i Nav velger å bruke attføringsbedriftene til tiltak kan en av begrunnelsene være at det aktuelle tiltaket oppleves som ressurskrevende (Bråthen and Lien, 2015, s.11)

5.5 X-faktoren

Denne masteroppgaven har hatt fokus på hvilke faktorer som oppleves som viktige for at funksjonshemmede skal komme ut i og være en del av arbeidslivet. Fokuset har i hovedsak handlet om vellykkede prosesser. De fleste av prosessene som er beskrevet er ressurskrevende prosesser. For at løpet skal oppleves som vellykket har det blant annet vært behov for faglig kompetanse, økonomiske støtteordninger og tilgjengelige veiledere. Disse ressursene har vært nødvendig for å møte arbeidsgivers skepsis. Denne skepsisen kan ses på som en avgjørende barriere for veien ut i arbeidslivet. For å møte denne skepsisen er det behov for en x-faktor. En x-faktor som gjør at de vurderer å ansette en person med en funksjonshemming. Denne x-faktoren er i dette tilfelle attføringsbedriften som tar seg av det som blir betegnet som ekstra arbeid. En annen faktor som arbeidsgiver ser på som viktig er det økonomiske. Det at de får finansiert den første tiden, eller til og med deler av lønnen, gjør at en slik ansettelse ikke blir sett på som en risiko. Disse to faktorene blir beskrevet som viktige og nesten avgjørende. Dette betyr at de historiene som ble fortalt ikke ville ha fungert uten det ekstra støtteapparatet attføringsbedriftene og Nav kunne skape. Kandidatene i historiene ville ikke nådd frem i søknadsbunken på grunn av arbeidsgivers skepsis til om dette

lar seg gjøre. Og hvis de hadde nådd frem ville det kanskje ha stoppet i den første tiden. Det sikkerhetsnettet attføringsbedriftene skaper i sine saker er med på å hindre at det stopper opp i den første fasen. Arbeidsgiver sier at i et lønnsomhetsperspektiv vil det ekstra arbeidet disse ansettelsene er med på å skape, gjøre en slik ansettelse mindre lønnsom for bedriften. Så barrieren her er arbeidsgivers skepsis og det de rapporterer som ekstra arbeid ved en slik ansettelse. Dette gjør at en person med funksjonshemming er avhengig av en x-faktor for å komme inn på arbeidsmarkedet. I denne forskningen er x-faktoren attføringsbedriftens arbeid og de økonomiske rammene fra Nav. Forskningen har også vist at ved at attføringsbedriften er med i prosessen er arbeidsgivere villige til å vurdere en ansettelse. De ønsker å være med på å løse dette samfunnsoppdraget. Så ved å tilføre noe, en x-faktor, er de villige til å vurdere denne målgruppen som en god investering. Dette betyr at hvis en person med en funksjonshemming går ut og søker jobb på lik linje som resten av befolkningen uten denne x-faktoren, vil arbeidsgivers skepsis føre til at de ikke blir vurdert som en god investering for bedriften i form av ansettelse.

I dette tilfelle er x-faktoren attføringsbedriftene og de støtteordningene de tar med seg fra Nav. For videre forskning hadde det vært interessant å se på hvilke andre x-faktorer som kunne gjøre veien ut i arbeidslivet mer tilnærmet et normalløp. Kan faktorer som personlig kontakter, nettverk, praksis i utdannelsen, en ettertraktet utdanning eller en jobbsøknad som bygger på løsninger være faktorer som kan skape en slik x-faktor?

5.6 Et tilnærmet likt løp

For de som ikke er en del av arbeidslivet kan det være en utfordring å komme inn på denne arenaen. I denne forbindelse er det mange faktorer som kan gjøre dette mulig. Denne forskningen har sett på faktorer tilknyttet attføringsbedriftenes løp og sett på hva som gjør at disse løpene oppleves som vellykkede av veiledere i attføringsbedrifter og deres samarbeidsparter i det private næringslivet. Med dette som bakgrunn kan det konkluderes med at det er aktører i samfunnet som kan skape gode prosesser. Disse aktørene i samfunnet kan være med på å gi større plass for flere på arbeidsmarkedet. Veilederne i attføringsbedriftene kan være en døråpner her. De er med på å ufarliggjøre prosessen slik at arbeidsgivere får erfaring med at dette kan fungere i praksis. Arbeidsgivere med erfaring med ansettelse av funksjonshemmede er mer åpen for en slik ansettelse. Det er en slik erfaring veiledere i attføringsbedriftene kan være med å skape.

Det finnes ressurser og ordninger som gjør denne veien mulig, men en kan få inntrykk av at de ikke er tilgjengelig nok. For å skape de tidslinjene som er presentert i denne forskningen er det avgjørende med kunnskap. I dette tilfelle er det veilederne i utføringsbedriftene som syr sammen disse tidslinjene med sin opparbeidede kunnskap.

De rammene veilederne i utføringsbedriftene skaper og det sikkerhetsnett de forvalter gjør at kandidatens vei ut i arbeidslivet kan oppleves som tilnærmet likt den tradisjonelle veien ut i arbeidslivet. Arbeidssøkeren må dokumentere sin kompetanse til en arbeidsgiver eller bygge opp kompetanse det er behov for. De får en rolle som arbeidstaker og opplever at de blir behandlet på samme måte som andre arbeidstakere. Ved utfordringer er utføringsbedriften tilgjengelig. Dette er en trygghet for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Utføringsbedriften har erfaring med å skape rom i arbeidslivet for denne målgruppen og vil kunne komme inn med tiltak som gjør at arbeidstaker kan bli i bedriften.

I forhold til barrierer er arbeidsgivers skepsis et hinder for at denne gruppa skal kunne få innpass i arbeidsmarkedet. Det at det i denne forskningen viser at det krever en omfattende oppfølging peker på at det å få funksjonshemmede ut i arbeidslivet er en krevende oppgave, men ikke umulig. Tidslinje-modellen viser et løp som kan muliggjøre dette.

En av lederne i det private næringslivet velger å gjøre sine rekrutteringer i hovedsak gjennom utføringsbedriftene. Han opplevde et arbeidsmarked det er vanskelig å rekruttere fra. Flere bransjer har behov for arbeidskraft og at tiltak gjennom utføringsbedrifter eller lignende løp kan bidra med arbeidskraft. En av informantene nevnte at det er behov for arbeidskraft i helsesektoren, nå og i fremtiden. Tidslinje - modellen kan for eksempel brukes til rekruttering til kommunale jobber. En gruppe mennesker, veiledere, kunne følge opp arbeidstakere i kommunale stillinger. Med veiledere som har kunnskap om kommunale stillinger, har kjennskap til fremtidige behov og har en dialog med alle etatene i kommunen, kunne de ta imot arbeidskraft og med en slik bakgrunn finne den optimale jobbmatchen. Ved å følge dem opp etter tidslinje-modellen ville de kunne støtte opp under ledere og skape et sikkerhetsnett i den første perioden. Dette kunne vært gjort av utføringsbedriftene, men også som en kommunal virksomhet. Hvis det ble gjort som en del av den kommunale virksomheten ville disse jobbe under det samme systemet som de som de samarbeidet mot. På lik linje som utføringsbedriftene kan ha et fortrinn på grunn av at de er i det private næringslivet ville disse veilederne ha et fortrinn siden de jobber i det kommunale system, et system deres kandidater skal ansettes i. På den annen side har utføringsbedriftene bygget seg opp en kompetanse på

en slik måte å jobbe på og vil derfor ha et godt utgangspunkt i forhold til å jobbe mot ledere på kommunalt nivå. Dette har de erfaring med i forhold til å plassere kandidater i kommunale stillinger og å jobbe opp mot ulike ledere i det private næringslivet. Kommunale ledere har på lik linje med ledere i næringslivet behov for en lønnsom ansettelse og kandidatene vil ha behov for samme type oppfølging som veilederne i attføringsbedriftene har gjort mot det private næringslivet.

5.7 Rom ble ikke bygget på en dag

Det kan konkluderes med at prosessene som er beskrevet i denne forskningen er ressurskrevende. Dette kan være en av grunnene til at denne fremgangsmåten ikke blir benyttet i større omfang. Tøssebro et.al (2017) poengterer at i forhold til «Ringer i Vannet» - metodikken er det bare snakk om opp mot 600 personer per år som rekrutteres av «Ringer i Vannet»-bedrifter. De stiller i denne sammenheng spørsmål om dette monner. Men de er også inne på at denne rekrutteringen kan skape ringvirkninger (s78). «Det skal derfor litt til om det som skjer i disse bedriftene monner i den nasjonale statistikken, men det kan jo bli som ringer i vann» (Tøssebro et.al 2017, s.78). «Ringer i Vannet» kan skape om lag 600 vellykkede prosesser i året, det som kan være interessant er å se på de erfaringer og ringvirkninger disse om lag 600 prosessene gir. Det har vist seg at erfaring med å ansette funksjonshemmede skaper en mer positiv holdning til å ansette flere fra denne gruppen. Veilederne i attføringsbedriften gjør at terskelen til å ta inn mennesker fra denne gruppen blir lavere og flere bedrifter stiller seg åpen for å stille bedriften til disposisjon for denne gruppen, enten som arbeidspraksis eller med tanke på fast tilsettelse. Dette gir bedriften erfaringer om hvordan dette kan fungere og vil stille seg mer åpen for å sysselsette mennesker fra denne gruppen på et senere tidspunkt. Med denne studien som bakteppe er det grunnlag for å si at det er en start. Bedriftene får erfaringer med denne typen ansettelse og vil stille seg mer åpen for å ansette flere. Vellykkede ansettelser vil skape positive opplevelser og muligheten for at flere bedrifter hører om disse positive erfaringer vil være større. For å bruke metaforen til «Ringer i vannet»: Ja det er bare 600 i året, men ringvirkningen av disse 600 kan være større og skape grobunn for ansettelser i de aktuelle bedriftene og flere bedrifter vil se at dette har fungert i de aktuelle bedriftene.

En annen ringvirkning av «Ringer i Vannet» er attføringsbedriftens posisjon. «Ringer i Vannet» har gitt dem et nytt redskap å komme i kontakt med bedriftene og når de har en fot

innafor har de muligheten til å presentere seg og kanskje bruke bedriften i forhold til andre tiltaksløp. Det handler i bunn og grunn om å få denne foten innafor bedriften. Når det er gjort, kan gode dialoger og positive erfaringer gjøre at bedriftslederen og de ansatte ser muligheter de ikke har tenkt på før. Dette kan være med på at bedriften ikke går glipp av kompetanse på grunn av skepsis. Ved å gi bedriftene erfaringer vil de mest sannsynlig være mer bevisst på den funksjonshemmedes kompetanse enn å se begrensninger. Dette kan ses på som en start og at det å begynne i det små kan gi grobunn for at sysselsettingen med tiden øker.

5.8 En todelt konklusjon

Konklusjonen i denne forskningen er todelt. På systemnivå er kunnskap om næringslivet, veiledningskunnskap, systemkunnskap om Nav og tilgjengelighet viktig. Disse faktorene er viktig å ta med seg med tanke på hvilken forskjell samfunnsaktører kan gjøre for funksjonshemmedes vei ut i arbeidslivet. I denne forskningen viser det seg at veiledere i attføringsbedriftene sitter på denne kunnskapen, men det kan også være andre aktører som kan skape disse tidslinjene eller lignende tidslinje.

På personnivå er det viktig å vite noe om arbeidsgivers skepsis og hvilke barrierer dette kan skape. For en arbeidssøker er det viktig å vite at en leder i arbeidslivet trenger å vite løsninger som kan skape lønnsomhet for bedriften. Et eksempel er fra intervjuene der det ble diskutert om en med hørselsnedsetting kunne få arbeid i bedriften. Lederen ved denne bedriften mente at han ville henvise denne personen til attføringsbedriften. En annen mulighet kunne være at denne lederen ble presentert for hørselshjelpemidler som gjorde det mulig for kandidaten å snakke i telefonen og oppfatte tale via en mikrofon direkte inn på øret (for eksempel Roger-Pen). Ved å ta dette perspektivet vil kanskje en funksjonshemmet arbeidssøker stille sterkere. I denne sammenheng kan blant annet Nav hjelpemiddelsentral være en viktig aktør. Hjelpemiddelsentralen har fått en mer sentral rolle i forhold til arbeidslivet og jobber med egne team i forhold til synshemmede, hørselshemmede, mennesker med kombinert syns- og hørselstap og brukere med hjerneskode. Dette blir kalt «Arbeidsrettet veiledningstjeneste» (NAV, 2016). Dette er et eksempel på andre aktører som kan være viktige i forhold til veien ut i arbeidslivet for funksjonshemmede. Det blir spennende å se hvordan de velger å løse denne tildelte oppgaven fremover.

Refferanseliste

- Anvik, C. H. (2006). Mellom drøm og virkelighet. *Unge funksjonshemmede i overgang mellom utdanning og arbeidsliv*, 17, 2006.
- Anvik, C. H., Olsen, T., Lien, L., Sollund, M., & Hansen, T. A. (2007). Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2: rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne. (NF rapport nr. 11/2007). Hentet fra:
http://www.nordlandsforskning.no/getfile.php/132652/Dokumenter/Rapporter/2007/Rapport_11_2007.pdf
- Alm, T & Bergene A.C. (2011). Forpliktelse, omsorg eller nytte – arbeidsgivers innkluderingsansvar og forventninger til NAV. *Søkelys på arbeidslivet*. 28(4), s.317-334. Hentet fra: <https://www.idunn.no/spa/2011/04/art04>
- Andreassen, T. A. (2009). Når politikk rettes mot arbeidslive. I J. Tøssebro (Red.), *Funksjonshemming - politikk, hverdagsliv og arbeidsliv* (s. 87-97). Oslo: Universitetsforlaget.
- Blindeforbundet (2018). *Karriereverksted*. Hentet 18.03.18 fra:
<https://www.blindeforbundet.no/tilbud-kurs-og-arrangementer/karriereverksted>
- Bråthen, M., & Lien, L. (2015). *Ringer i Vannet, NHO-bedriftenes bidrag til økt arbeidsinnkludering* (Fafo-rapport 2015:23). hentet fra:
<http://fafo.no/images/pub/2015/20428.pdf>
- Cresswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design. Choosing among five approaches*. London: Sage.
- Dalen, E. (2006). *Telefonundersøkelse om betydningen av nedsatt funksjonsevne ved ansettelse i arbeidslivet*. MMI rapport utarbeidet for nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne. Hentet fra:
<https://www.google.no/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjHl6vIr8HYAhXFhiwKHRcnCW4QFggnMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.blindeforbundet.no%2Fom-blindeforbundet%2Ffiler-undersokelser%2Fdokumentasjonssenteret-betydningen-av-nedsatt-funksjonsevne-ved-ansettelser-i-arbeidslivet&usg=AOvVaw12t6MHlso2HOHeMwgCa4>
- Dale-Olsen, H. Hardoy, I., Storvik, A.E.L. & Torp, H. (2005). IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusertfunksjonsevne. (Rapport 2005:9). Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra:

https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177477/R_2005_9.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Engelstad, F. (1991). *Hva mener vi med arbeid? Noen begrepsmessige refleksjoener*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- FN (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York: FN.
- Falkum, E. (2012). *Risiko og inkludering. Betingelser for funksjonshemmedes og eldres deltakelse i arbeidslivet* (AFI-rapport 11/2012). Hentet fra: [file:///C:/Users/ada018/Downloads/r2012-11%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ada018/Downloads/r2012-11%20(2).pdf)
- Falkum, E., Schafft, A. og Spjelkavik, Ø. (2014). «Arbeidsgivernes rolle i inkluderingen», i: Frøyland, K. og Spjelkavik, Ø. (red). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Falkum, E. & Solberg, A.G. (2015). *Arbeidsgivers innkluderingssevne*. (AFI-rapport 5/2015). Hentet fra: <file:///C:/Users/ada018/Downloads/Sluttrapport%20Arbeidsgiveres%20inkluderingssevne,%20AFI%202015.pdf>
- Goffman, E. (1963). *Stigma. Notes of the management of spoiled identity*. London: Penguin book
- Grue, J. (2014). *Kroppsspråk. Fremstilling av funksjonshemming i kultur og samfunn*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Halvorsen, H., Bakken, O., & Fugelli, P. (1986). *Arbeidsløs i velferdsstaten. – Helse og velferdsfølger av å være uten lønnet arbeid*. Oslo-Bergen-Stavanger-Tromsø: Universitetsforlaget
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. Utgave). Oslo: Gyldendals akademisk.
- Liland, T. (2012). *Børs og katedra*. Hentet fra: <http://www.verdidebatt.no/innlegg/303810-bors-og-katedral>
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning* (3. Utgave). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Mossige, S. (2009). Identitet, funksjonshemming og arbeid. I J. Tøssebro (Red.), *Funksjonshemming - Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv* (s. 71-86). Oslo: Universitetsforlaget.
- Møller, G Sannes, J. (2009). *Evaluering av arbeidsmarkedstiltak i skjermet virksomheter*. (TF-rapport 253). fra: <https://www.telemarkforskning.no/publikasjoner/filer/1633.pdf>

- NAV (2016,). *Nedsatt funksjonsevne*. Hentet 20.01.17 fra:
<https://www.nav.no/no/Bedrift/Inkluderende+arbeidsliv/Relatert+informasjon/nedsatt-funksjonsevne>
- NAV (2017). *Arbeidsrettet veiledningstjeneste*. Hentet 20.01.17 fra:
<https://www.nav.no/no/Person/Hjelpemidler/Nyheter+hele+landet/arbeidsrettet-veiledningstjeneste>
- Nicolaisen, H. (2017). Innkludering av unge på AAP. –Et arbeidsgivers perspektiv. *Arbeid og velferd*, 2/2017, s. 35-48. Hentet fra: [file:///C:/Users/ada018/Downloads/r2012-11%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ada018/Downloads/r2012-11%20(2).pdf)
- Nordrik, B. (2008). *Curriculum vitae: Ung og ufør*. Oslo: Defacto. Hentet fra: <http://www.defacto.no/wp-content/uploads/2015/06/130606curriculum-vitae-ung-og-ufor.pdf>
- NHO. (2015, 12.11). Slik blir du Ringer i Vannet bedrift. Hentet 27.12.17 fra:
<https://www.nho.no/Prosjekter-og-programmer/ringer-i-vannet1/slik-blir-du-ringer-i-vannet---bedrift/>
- NOU 2001:22 (2001). *Fra bruker til Borger*. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2001-22/id143931/>
- NOU 2012:6 (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-6/id672029/>
- Ose, S. O., Bjerkan, A. M., Pettersen, I., Hem, K.-G., Johnsen, A., Lippestad, J., Paulsen, P. Moe, T.O. & Saksvik, P. Ø. (2009). *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)*. Trondheim: SINTEF, Teknologi og samfunn, Helsetjenesteforskning.
- Ose, S. O., Dyrstad, K., Slettebak, R., Lippestad, J., Mandal, R., Brattild, I. & Jensberg H. (2013). *Evaluering av IA-avtalen*. Trondheim, SINTEF. Hentet fra:
<http://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/arbeid-og-helse/rapport-evaluering-av-ia-avtalen-2010-13.pdf>
- Postholm, M.B. (2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kausstudie*. Oslo: Universitetsforlaget
- Solvang, P. (1994). *Biografi, normalitet og samfunn: En studie av handikappedes veier til utdanning og arbeid i Skandinavia*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Sosialdemarrteamentet (2002). *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Startegi, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne. (Meld. St. 40 2002-03)*.

Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/5a8122df4dee44a38beb1ca42698b490/no/pdfs/stm200220030040000dddpdfs.pdf>

Svalund, J. & Skog Hansen, I. (2013). *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet*. Oslo: Fafo.

Tøssebro, J. (2009). Innledning-norsk forskning om funksjonshemming. I J. Tøssebro (Red *Funksjonshemming - politikk, hverdagsliv og arbeidsliv* (s. 11-20). Oslo: Universitetsforlaget.

Tøssebro, J. (2010). *Hva er Funksjonshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Tøssebro, J. (2012). *Personer med funksjonsnedsettelse på arbeidsmarkedet*.

Kunnskapsoversikt og kunnskapsutfordringer. Hentet fra:

<https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2372306/Personer%2bmed%2bfunksjonsnedsettelser%2bp%25C3%25A5%2barbeidsmarkedet%2bWEB.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Tøssebro, J., & Wik, S. E. (2015). *Funksjonshemmedes tilknytning til arbeidslivet. En kunnskapsoversikt*. Hentet fra:

http://www.forskningsradet.no/no/Publikasjon/Funksjonshemmedes_tilknytning_til_arbeidslivet_En_kunnskapsoversikt/1254013460638?lang=no

Tøssebro, J., Wiik, S.E., Molden, T.H. (2017). *Arbeidsgivere og arbeidsinkludering Ringer i Vannet – et bidrag til økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne*. Hentet fra:https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2471613/Arbeidsgivere%2bog%2barbeidsinkludering_041217.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wikipedia (2016). *Børs og katedral*. Hentet 20.01.17 fra :

https://no.wikipedia.org/wiki/B%C3%B8rs_og_katedral

Brev til informantene

Takk for at du vil bidra som informant.

Målet med studie, er å kartlegge den kunnskapen dere sitter inne med, i forhold til å få funksjonshemmede ut i lønnet arbeid.

Intervjuet vil bli tredelt.

Første del vil handle om din bakgrunn og utgangspunkt.

Andre del vil handle om de som har kommet seg ut i lønnet arbeid.

Tredje del vil handle om dine refleksjoner i forhold til hva som er suksessfaktorene.

Jeg ønsker at du forbereder to historier om vellykkede sysselsettinger av funksjonshemmede.

En vellykket sysselsetting, gjerne ved hjelp av «Ringer i vannet». En vellykket sysselsetting i denne sammenhengen er en løsning som gir ti timer eller mer lønnet arbeid.

Jeg vil at du i historiene skal ha et spesielt fokus på faktorer som gjorde at resultatet ble varig sysselsetting. I forhold til valg av historie er det viktig at det er en person med en funksjonshemming, som har utfordringer med å konkurrere på arbeidsmarkedet på egen hånd.

Du kan fortelle historier med personer med bevegelseshemninger, syns- og/eller hørselshemming. Hvis du ikke har historier om dette, kan det også handle om psykiske vansker. Jeg er åpen for å diskutere begrepet funksjonshemmede og er nysgjerrig på hva du legger i begrepet og i denne sammenhengen kan du dele historier som du tenker handler om funksjonshemmede.

Problemstillingen min er:

Hvilke suksessfaktorer og barrierer kan føre til sysselsetting av funksjonshemmede?

Fint om du gjør deg noen refleksjoner rundt dette.

Hvis du har spørsmål før intervjuet kan jeg kontaktes på telefon.: **97194755**.

Med vennlig hilsen Ane Dalhaug

Intervjuguide:

Bakgrunn:

- Hvem er du?
- Hvilke yrkestittel har du
- Beskriv arbeidsplassen din
- Hva legger du i begrepet «sysselsetting av funksjonshemmede»
- Hva mener du er en vellykket sysselsetting av funksjonshemmede
- Hva tenker du om denne påstanden: Det passer ikke alle å være i jobb.
- Hva tenker du om påstanden: Det er mulig å få flere funksjonshemmede ut i arbeid
- Kan du beskrive ringer i vann for meg?'
- Er arbeidslivet mindre inkluderende?

Funksjonshemmede ut i arbeidslivet:

Fortell de to «Solskinshistoriene»

Refleksjon over suksessfaktorene:

La informanten snakke selv. Ved behov kan disse spørsmålene brukes:

Hva er suksessfaktorene i historiene dine

Hvilke andre suksessfaktorer ser du?

Er utdanning en viktig faktor?

Nettverks rolle?

NAV

Hvis du skulle holde et innlegg til ansatte i NAV, hva tenker du er viktig at de får vite fra ditt synspunkt?

Til tiltaksbedrift:

- Opplever du en endring i holdninger og kunnskap til de bedriftene som har gjort dette tidligere.
- Ser du noen likhetstrekk i de bedriftene som ansetter?