

ARBEIDSLIV OG RUS

Gevinsten er større enn bare det å ansette flere personer

En kvalitativ studie av arbeidsgiveres opplevelser og erfaringer med å ansette personer med tidligere rusavhengighet



Det helsevitenskapelige fakultet

Master i Rus og Psykisk helse

Masteroppgave (30 studiepoeng)

Student: Marit Solheim Henriksen

Kandidatnummer: 9674

Veileder: Ellen Ånestad Moen

Dato/år: 1. juni 2021

Forord

Arbeidet med oppgaven har vært både en spennende, utfordrende og lærerik prosess. Jeg har fordypet meg i et tema som jeg brenner for, nemlig arbeidsinkludering, og fått mulighet til å intervju seks interessante, ærlige og erfarne arbeidsgivere. Mitt ønske er at studien skal bidra til at vi som jobber med arbeidsinkludering i større grad ser og møter arbeidsgivernes behov. For å nå et felles mål om at flere som har en rushistorie skal bli yrkesaktive er alle parter avhengig av godt samarbeid.

Jeg vil takke min leder og mine kolleger i arbeids- og inkluderingsbedriften jeg jobber i for interesse og tilrettelegging for studiet i en ellers travel arbeidshverdag. Takk også til studievenner og tålmodige familiemedlemmer. Jeg vil især takke Ellen, min tålmodige og kunnskapsrike veileder. Hun har guidet meg gjennom de ulike fasene i studien, rettet og hjulpet meg, og åpnet øynene mine både for tematikken og vitenskapelig forskning.

Arendal, mai 2021.

Det er kult å se at når folk sier at «det der kommer aldri til å funke»; så ser du at det fungerer veldig mye bedre enn mye annet. Det er utrolig givende å vite at jeg har gitt en kar, som jobber så hardt, en mulighet til å komme seg tilbake til livet. Det gir en veldig god følelse innvendig. Han er veldig takknemlig for at han har fått sjansen. Jeg tror at hvis jeg slutta og begynte et annet sted, så hadde han blitt med.

(Arbeidsgiver nummer to, oktober 2020)

1. Sammendrag

Formål med oppgaven er å løfte frem arbeidsgiverperspektivet i arbeidsinkludering for personer med rusavhengighet. Det er generelt lite forskning om arbeidsgiverne som aktør i inkluderingsamarbeid selv om det er et viktig samfunns mål at flere blir yrkesaktive. Studien bygger på dybdeintervjuer med seks arbeidsgivere som har ansatt personer som sto utenfor arbeidslivet på grunn av tidligere rusavhengighet. Oppgaven har et datadrevet og kvalitativt design hvor intervjuene bearbeides, tolkes og abstraheres gjennom Braun og Clarkes tematiske analyseprosess (Braun & Clarke, 2006). Funnene, seks hovedtemaer og undertemaer, presenteres i en artikkel (del 2) som ønskes publisert i Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid. Kappen (del 1), utdyper de konkrete funnene, tidligere forskning, motivasjonsteorier, samt arbeidsgiveres og veilederes rolle i det felles samfunnsoppdraget. Selv om undersøkelser viser at rusavhengighet er en barriere for å komme i jobb, ble hovedfunnet i min studie at arbeidsgiverne var positive til å åpne døra for mennesker med rusrelaterte utfordringer. Deres erfaring var at arbeidstakerne de fikk var arbeidsomme og lojale. Prosessene fra praksis til jobb hadde vært krevende, men fremfor alt gitt arbeidsgiverne mange positive gevinster.

DEL 1- KAPPE

Antall ord: 8109

Innhold

ARBEIDSLIV OG RUS.....	1
Forord.....	2
1. Sammendrag	4
DEL 1- KAPPE	5
2. Innledning.....	7
2.1. Tema og hensikt med oppgaven	7
2.2. Rusproblematikk, velferd og helse.....	7
2.3. Forskningssøk.....	9
2.4. Hva sier forskning.....	10
2.4.1. Fra rusbruker til arbeidstaker	10
2.4.2. Et samfunn preget mer av holdninger enn fakta	10
2.4.3. Bedrifters holdninger til psykisk helse og rus	10
2.4.4. Nøkler som åpner dører	11
3. Teoretisk fundament	13
3.1. Motivasjonsteorier og organisasjonspsykologi.....	13
3.2. Selvbestemmelsesteorien	14
3.3. Sosialt ansvar	16
3.4. Veiledernes oppdrag	17
4. Metode.....	18
4.1. Design.....	18
4.2. Utvalg og rekruttering	18
4.3. Innsamling av data	19
4.4. Analyse	20
5. Resultat/funn.....	23
6. Diskusjon	25
6.1. Relevans	25
6.2. Validitet.....	25
6.3. Reliabilitet	26
6.4. Drøfting av funn i lys av teori og tidligere forskning.....	26
7. Konklusjon	30
8. Litteraturliste.....	32
DEL 2 - ARTIKKEL.....	36

2. Innledning

2.1. Tema og hensikt med oppgaven

Oppgaven tar opp temaet arbeidsliv og rusavhengighet, med utgangspunkt i arbeidsgiveres opplevelser og erfaringer knyttet til arbeidsinkludering. Studien bygger på intervjuer med seks arbeidsgivere som har ansatt personer med tidligere rusavhengighet. Forskningsprosessen er datadreven, og teori er valgt på bakgrunn av funnene. Egen empiri blir belyst med motivasjonsteorier, med vekt på selvbestemmelsesteorien. Resultatet i studien drøftes opp mot arbeidsgiverundersøkelser og tidligere forskning.

Engasjement for samarbeidet mellom jobbsøkere, arbeidslivet og NAV har utviklet seg gjennom arbeidserfaring i psykisk helse- og rusfeltet og i arbeids- og inkluderingsbedrift. I planleggingsfasen av masteroppgaven var intensjonen å finne ut hva som skal til for at arbeidsgivere ansetter personer med tidligere rusavhengighet. Jeg ønsket å nærme meg problemstillingen gjennom dybdeintervjuer hvor arbeidsgivere kunne fortelle sine historier. Oppgaven har derfor fått et kvalitativt design.

Målet er et kunnskapsbidrag om arbeidsgiverperspektivet kan gjøre veiledere treffsikre og profesjonelle i oppfølging av både arbeidssøkerne og bedriftene. Kunnskap om arbeidsgiverperspektivet er også hjelpsomt for samarbeidspartnere i helse- og rusfeltet.

Forskningsspørsmålet har munnet ut i følgende problemstilling:

Hvilke opplevelser og erfaringer har arbeidsgivere med å ansette personer med tidligere rusavhengighet?

2.2. Rusproblematikk, velferd og helse

Et av hovedmålene i den norske arbeidslinja er å forhindre utstøting og fremme inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne (Meld. St. 46 (2012–2013), 2013, s. 5-6). Nedsatt funksjonsevne rommer både fysiske og psykiske utfordringer, deriblant rusavhengighet. Rusavhengighet er sammensatt i bruksmønster og alvorlighetsgrad og kjennetegnes ved tap kontroll og bruk tross åpenbar skade (Mørland, 2016, s. 19-22).

Diagnostikk sier i seg selv ikke noe om personen eller prognose, og innsats må justeres etter hva den enkelte trenger (Aarre, 2018, s. 83). Utdyping av rusmidler og rusmiddelbruk og komorbiditet blir ikke videre tema i oppgaven.

En kartleggingsrapport fra 2016 viste at kun 11% med rusproblemer var i lønnet arbeid (Lie et al., 2016, s. 15). Rusavhengighet kan både skyldes og føre til helsemessige eller tilpasningsrelaterede vansker (Prop. 1 S (2011–2012) vedlegg Statsbudsjettet 2012, s. 13). Begrep som «nedsatt funksjonsevne, utsatt, marginaliserte» og «reduisert arbeidsevne» er mye anvendt (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 65, 174). Dette kan bidra til antagelser om at mennesker med ekstra utfordringer har redusert kapasitet, og blir sett på som mindre attraktive i arbeidslivet (Wangen, 2010, s. 15-23).

Dagens velferdssystem og sosialpolitikk er rettighetsbasert med fordeling av goder og muligheter for alle. Likevel faller stadig flere med «hull i CV-en» utenfor arbeidslivet (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 225-227, 233). En oversikt fra Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) i 2013 viste at om lag en av fem nordmenn mottar stønad fra NAV grunnet helseproblemer, som er mer enn i de fleste andre europeiske land (Oecd, 2013, s. 13). Arbeidslivet beskrives som tøffere, med færre jobber for personer med ingen eller lav utdanning (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 8). Samtidig viser en internasjonal studie at når samfunnet endrer seg blir det behov for nye jobber på alle nivå (Hægeland et al., 2011). En utredning fra kunnskapsdepartementet i 2020 viste at jobber blir borte og nye kommer til, og enkelte bransjer, som for eksempel bygg og anlegg, mangler arbeidskraft. Fagbrev bidrar til å få jobb og styrker jobbfastholdelse. Fagopplæring i bedrift vist seg å være en god ordning for mange uten formell utdanning (NOU 2020:2, 2020).

Rus- og psykisk helsearbeid er i dreining bort fra diagnoser og sykdomsfokus til recovery og mestring (Schafft, 2009, s. 26-31). Masterstudiet har gjort meg sikrere på at oppfølgingsarbeid i større grad bør vektlegge menneskers potensiale og tilretteleggingsmuligheter fremfor fokus på begrensninger og helseproblemer. Mulighet for arbeidslivsdeltagelse er viktig både i et individ- og samfunnsperspektiv.

2.3. Forskningsøk

Jeg har søkt opp aktuell forskning og kunnskap om temaet i databasene Cinahl, Medline, Google Scholar, PsycINFO og Idunn. Søkeordene var:

Arbeidsgiver, rusavhengighet, ansettelse, mennesker med nedsatt funksjonsevne, perspektiv, arbeidsinkludering/ Employer, drug abuse, appointment/hire, workers with disabilities, perspective, work inclusion.

Jeg fant få artikler som traff presist i forhold til min problemstilling. Gjennom søk i de ulike databasene fikk jeg treff på studier som omhandler arbeidssøkers perspektiv. Jeg fant enkelte norske og internasjonale kvantitative studier om arbeidsgivers holdninger til personer med fysiske, kognitive og psykososiale utfordringer. Søkeordene ble kombinert med AND og OR, men jeg fant likevel ingen kvalitative studier om arbeidsgiveres erfaringer overfor personer med rusproblematikk. Jeg leste sammendragene i om lag 20 norske og internasjonale fagfelleverderte artikler. Jeg satt igjen med 5-10 relevante artikler som jeg jobbet med videre i oppgaveprosessen. Flere av artiklene henviste til rapporter, som har gitt dokumentasjon og tallmateriale for oppgaven. Jeg hadde imidlertid nytte av en «muldvarpteknikk» hvor jeg gjorde «håndstøk» i referanselister fra andre artikler og masteroppgaver for å finne frem til fagfelleverdert forskning. Jeg har også valgt å henvise til en masteroppgave og doktorgradsavhandling som hadde relevans for min problemstilling.

Mine databasesøk viste at det er begrenset forskning på arbeidsgiveres erfaringer med arbeidsinkludering, og få studier som belyser arbeidsgiverperspektivet overfor mennesker som har hatt en rusavhengighet. Wangen (2010) skiver i boken «Døråpner til Arbeidslivet» at jobbdeltagelse viser seg å være svært positivt for menneskers helse- og livskvalitet (Wangen, 2010, s. 31-34). I følge Schafft (2009) er det forsket mer på hva arbeidssøkere opplever viktig og hjelpsomt for å komme jobb enn på arbeidsgiveres erfaringer (Schafft, 2009, s. 14-23). En rapport fra 2019, utarbeidet av Selskapet for industriell og teknisk forskning (SINTEF), påpeker at «*arbeidsgivernes motivasjon og atferd er et perspektiv som har vært relativt fraværende i forskningen*» (Mandal et al., 2019, s. 13).

2.4. Hva sier forskning

2.4.1. Fra rusbruker til arbeidstaker

Ragnhild Fugletveit publiserte i 2018 en doktorgrad om hva mennesker med tidligere rusproblemer selv sier om å komme inn i arbeidslivet. De forteller at både det å bli rusfri og å bli arbeidstaker er enorme omstillinger, og vektlegger betydningen av å bli rusfri først (Fugletveit, 2018, s. 192-193). Å komme i jobb er for mange et viktig mål, men prosessen med å bli stabil arbeidstaker er krevende. Endring av selvbilde, atferds- og tankemønstre kan ta flere år (Fugletveit, 2018, s. 6-7). En britisk studie fra 2013 har tilsvarende funn, hvor tidligere rusavhengige beskriver sine recoveryprosesser. De var ivrige etter å bevise endring, men ofte gikk det for fort. Det tar tid å få på plass en rusfri hverdag med arbeid, bolig og sosiale relasjoner. Det var fare for tilbakefall når kravene i arbeidslivet ble for store (Duffy & Baldwin, 2013).

2.4.2. Et samfunn preget mer av holdninger enn fakta

En interessant vinkling på jobbmuligheter for unge mellom 18-30 år med rusproblemer presenteres i studien «NEET to work?» fra 2018. NEET er betegnelsen på personer som står utenfor opplæring, utdanning og arbeidsliv. Det er verdt å merke seg at i Norge er gapet mellom NEET-ungdom og jevnaldrende større enn i mange andre europeiske land, selv om Norge generelt har høy sysselsetting i befolkningen. I politiske dokumenter beskrives begrensninger og barrierer fremfor styrker hos mennesker med rusavhengighet, og studien påpeker at det ikke er empirisk belegg for en slik problemfokuset vinkling. Forskning viser at rusavhengighet ikke nødvendigvis reduserer arbeidsevnen i det lange løp, selv om samfunnet er preget av denne hypotesen. Dette tyder på at mange krefter i samfunnet bidrar til stigmatisering av rusmiddelbrukere, som igjen vanskeliggjør målsettingen i arbeidslinja (Juberg & Skjefstad, 2019).

2.4.3. Bedrifters holdninger til psykisk helse og rus

For å lykkes med å inkludere flere i arbeidslivet må innsatsen rettes like mye mot arbeidsplassen som arbeidssøkeren (Wangen, 2010, s. 32-39). Det er arbeidsgiverne som åpner døra til jobbmulighetene, så hva er barrierene? Arbeidsgiverne har vist seg å kunne utgjøre en flaskehals med stereotype forestillinger om diagnoser og arbeidsevne (Wangen, 2010, s. 17-18). En masterstudie fra 2014 presenterer funn fra intervjuer med

15 norske ledere om samarbeid med helsevesenet. Svarene varierte, men essensen var at arbeidsgiverne hadde lite kjennskap til helsetjenester, og så på helsevesenet mer som en brems enn en samarbeidspartner (Løvereide et al., 2014). Berge og Falkum (2013) hevder at arbeidsgiverne har rett i denne antakelsen. Mange behandlere har lave forventninger til at deres pasienter vil tåle presset i arbeidslivet og frykter forverring i den psykiske helsen (Berge, 2013, s. 210).

På den annen side fant SINTEF i sin undersøkelse fra 2019 at det eksisterer tydelig inkluderingsvilje hos arbeidsgivere, og to av tre bedrifter hadde ansatt personer i etterkant av arbeidspraksis. Arbeidsgivere ønsker å ta samfunnsansvar, men rapporten viste også at arbeidsgivere vurderer det mer risikofylt å ansette personer med tidligere rusavhengighet og/eller kriminelt rulleblad enn personer med psykiske eller fysiske utfordringer. Kartlegging har vist en nedgang i antall bedrifter som tilbyr arbeidspraksis (Mandal et al., 2019).

Funn fra en studie som undersøkte holdninger hos kinesiske og amerikanske arbeidsgivere viste også negative holdninger til mennesker med atferdsmessige og rusrelaterte problemer. Arbeidsgiverne mente at de var mer ansvarlige for sin situasjon enn andre med ekstra utfordringer, og vegret seg dermed for å ansette dem (Corrigan et al., 2010). En engelsk studie fra 2009 viste at om lag to av tre arbeidsgivere ikke var villige til å ansette personer som har brukt ulike illegale rusmidler til tross for at de var kvalifiserte for jobben. At jobbsøkeres frykt å bli stigmatisert er velbegrunnet ble langt på vei bekreftet i studien (Singleton & Lynam, 2009). En svensk studie viste at arbeidsgivere i noen grad var positive til å inkludere, men fortrinnsvis mennesker med fysiske funksjonsnedsettelse. Psykiske vansker ble rangert nederst, og rusavhengighet ikke nærmere spesifisert (Andersson et al., 2015). Forskning tyder på at negative holdninger og barrierer knyttet til arbeidsliv og rusavhengighet er sammenfallende i en rekke land.

2.4.4. Nøkler som åpner dører

Et interessant spørsmål er om man finner samme skepsisen hos arbeidsgivere som selv har gjort seg erfaringer med å ansette personer med tidligere rusavhengighet. Bekrefter eller avkrefter disse arbeidsgiverne at tidligere rusavhengighet gir yrkesmessige begrensninger? I en norsk studie fra 2017 ble seks arbeidsgivere intervjuet om erfaring

og rekruttering av personer med psykiske helseutfordringer. Funnene viste at arbeidsgiverne ønsket mangfold og hadde god erfaring med å gi folk en sjanse. De vektla samtidig betydningen av å ha en fast og tilgjengelig kontaktperson. Det måtte være en jobbmatch og arbeidsgiverne forventet at arbeidssøkeren viste tydelig motivasjon. For arbeidsgiverne var spørsmålet om en ansettelse basert på mange faktorer i samspill, og avgjørelsen måtte tas ut fra en beslutning på flere nivå i bedriften (Stelander, 2017).

En evaluering i 2016 av prosjektet «Ut i jobb» ved Kirkens Bymisjon i Drammen kartla arbeidsgivernes erfaringer med arbeidstrening og ordinært arbeid for personer med tidligere rusavhengighet og nylig fengselsopphold. Rapporten viser at arbeidsgiverne hadde stor tillit til de som ledet prosjektet, og de var selv drevet av indre motivasjon og samfunnsengasjement. Arbeidsgiverne mente at alle fortjener en sjanse til å få jobb dersom de vil ta tak i livene sine. Samtidig var arbeidsgiverne avhengige av tydelige forventningsavklaringer og åpen dialog, samt muligheten for «retur» dersom arbeidsforholdet skulle skjære seg, og «nok-er-nok» prinsippet måtte få gjelde. Arbeidsgiverne etterlyste mer kunnskap om rusavhengighet for å kunne fange opp faresignaler. De ønsket å ta arbeidssøkerens perspektiv og brydde seg om deres ve og vel. Samtidig var de opptatt av å stille krav og forventninger til dem på linje med de andre ansatte (Andvik et al., 2016, s. 34-37).

NHO utarbeidet i 2017 rapporten «Arbeidsgivere og arbeidsinkludering» på vegne av Arbeids- og sosialdepartementet. Den viste at arbeidsgivere følte størst ansvar for ansatte som hadde fått funksjonsnedsettelse mens de allerede var i jobb. Omtrent tjue prosent uttrykte en moralsk forpliktelse til også å inkludere mennesker som i utgangspunktet står utenfor arbeidslivet. De vurderte at det har en positiv betydning for bedriftens omdømme. Dersom utfordringene var forenelig med arbeidsoppgaver bedriften kunne tilby hadde mange arbeidsgivere døra på gløtt. Rapporten fant at arbeidsgiverne var opptatt av mangfoldledelse, og så på forskjellighet som en berikelse for arbeidsmiljøet. Bedriftene var imidlertid mer positive til uforpliktende arbeidstrening enn ansettelser, fordi de var redd for å ta en økonomisk risiko. Rapporten viste sammenhengen mellom inkludering og ulike motivasjonsfaktorer hos arbeidsgivere. Det var sprik i tilbakemeldinger fra arbeidsgivere om hva som motiverer dem. Sammenhengen mellom inkludering, verdier og holdninger ble bekreftet, men motivasjonen var også knyttet til muligheten for subsidiert arbeidskraft. Godt samarbeid

med en veileder som kunne forenkle og fasilitere forholdene underveis var av stor betydning. Rapporten pekte på betydningen av at tiltaksapparatet følger opp arbeidsgiver med faste og kvalifiserte kontaktpersoner. Et annet viktig funn var at én vellykket ansettelse kan føre til flere. Gode erfaringer ser ut til å dempe arbeidsgivernes frykt for risiko, og styrke motivasjonen for å i mulighet til flere. Tillitt, trygghet og tilgjengelig bistand fremsto som sentrale faktorer fra arbeidsgivernes side (Tøssebro et al., 2017, s. 76-77, 93).

3. Teoretisk fundament

3.1. Motivasjonsteorier og organisasjonspsykologi

SINTEF påpekte i sin rapport fra 2019 at det har vært forsket lite på arbeidsgiveres motivasjon og atferd (Mandal et al., 2019, s. 13). Motivasjon er en indre kraft som henger sammen med personlighet, men som også påvirkes av relasjoner og omstendigheter. Høy motivasjon gjør at man gjennomfører ut fra en beslutning på tross av vansker og motstand (Berge, 2013, s. 45). Kaufmann (2015) forklarer variasjon i motivasjon ved å peke på at to personer med samme jobb, lønn og betingelser vil ha ulik innsats og fokus. Arbeidsgivere styres av ulik motivasjon, på linje med alle andre ansatte (Kaufmann, 2015, s. 113).

Flere motivasjonsteorier er relevante for å forstå psykologiske faktorer i arbeidslivet. På 1940 tallet kom Maslows behovsteori, som beskriver at når grunnleggende fysiologiske behov er dekket styres motivasjon mot sikkerhet, tilhørighet, selvtillit og selvrealisering. Senere motivasjonsforskere snevret behovene ned (Kaufmann, 2015, s. 111-118). McClelland (1985) vekta behovene for prestasjon, makt og tilhørighet. Blant annet sier han at individer med sterkt behov for prestasjon motiveres av oppgaver hvor det er omtrent femti prosent sjanse for å lykkes (McClelland, 1985).

Når en leder tar strategiske valg, springer det ut fra muligheten til å oppnå en gevinst. Reguleringen mellom den man ønsker å være (ideallivets normer) og den man bør være (pliktselvets normer) er gjerne situasjonsbestemt (Kaufmann, 2015, s. 119-120).

Kognitive motivasjonsteorier peker på at handling er drevet av en rasjonell avveining om hvorvidt man får «lønn for strevet». Målsettingsteorien vektlegger at motivasjon

handler om muligheten til å fokusere på et konkret og vanskelig mål. Tilbakemeldinger fra andre underveis i prosessen er rettesnor og kan bidra til økt ytelse, men motivasjonen bygger fremfor alt på en indre overbevisning om å kunne lykkes og viljen til å forplikte seg til oppdraget (Kaufmann, 2015, s. 117-125).

Rettferdighet og likeverd er viktig for å skape trivsel og jobberikelse for alle i et arbeidsmiljø (Kaufmann, 2015, s. 132-135). Rolleteorier viser at god sosial relasjon mellom leder og ansatt fremmer motivasjon og ytelse hos begge parter. En leder som nedtoner sin autoritet og som byr på seg selv vil skape tillit og få produktive medarbeidere. Denne positive gjensidigheten forsterker i sin tur arbeidsgivers motivasjon (Kuvaas, 2020, s. 82-85).

Hackman og Oldham (1980) utviklet en teori om ledelse, kalt «job-characteristics model», som beskriver hva som gir glede og tilfredshet i arbeidshverdagen. Motivasjonen kommer til uttrykk gjennom at lederen opplever egen innsats som betydningsfull, påtar seg ansvar for resultatet og gleder seg over å lykkes (Hackman, 1980). Berg (2008) beskriver at karakteristika ved gode ledere er at de har sterk egenmotivasjon som vises i innsats utover det som forventes. Lista legges stadig høyere for egen og andres fremgang, og de smitter sine medarbeidere med optimisme og engasjement (Berg, 2008, s. 126-127). Å ha andres tillit, være visjonær og preget av nysgjerrighet, lidenskap og integritet er grunnleggende elementer i godt lederskap (Berg, 2008, s. 241).

3.2. Selvbestemmelsesteorien

Self-Determination Theory (SDT) ble utviklet av de amerikanske psykologene Edward L. Deci og Richard M. Ryan (Deci & Ryan, 2000). Teorien brukes i forskning om hva som motiverer den enkelte og påvirker samhandling i arbeidslivet (Olafsen, 2018). Deci og Ryan vektlegger at mennesker styres ut fra to systemer; ytre og indre motivasjon. Forfremmelse, høyere inntekt eller andre goder er eksempler på ytre faktorer som gir motivasjon. Indre motivasjon kommer derimot fra personens «egen motor». I arbeidslivet gir det seg utslag i at en blir mer produktiv, får et større engasjement for ansatte og organisasjonen og utøver ekstra innsats (Kaufmann, 2015, s. 129-131).

Ifølge selvbestemmelsesteorien vil indre motivasjon påvirkes av hvordan behovene autonomi, kompetanseopplevelse og tilhørighet blir tilfredsstilt. Indre motivasjon øker når en person kjenner på mening, ansvar og mestring (Kuvaas, 2020, s. 61-68).

Selvbestemmelse og muligheten til å påvirke er viktige motivasjonsfaktorer, og har betydning for produktivitet, holdninger og psykologisk velvære, på tvers av roller i arbeidslivet (Berge, 2013, s. 46-48). Samtidig bidrar tillit, det å stole på og bli stolt på, til sterk tilknytning til organisasjonen både hos leder og ansatte (Kuvaas, 2020, s. 69, 72).

Selvbestemmelsesteorien peker særlig på menneskers tendens til å søke utfordringer (Deci & Ryan, 2008). Det å ansette en person som har stått langt unna arbeidslivet kan bli en spennende og motiverende målsetting for arbeidsgivere. På linje med andre motivasjonsteorier sier selvbestemmelsesteorien at alle, dermed også arbeidsgivere, er avhengig av sosial tilhørighet og støtte (Berge, 2013, s. 47-48). Å ta autonome og kontroversielle avgjørelser ligger i en arbeidsgivers mandat, men arbeidsgiveren må kunne kalkulere med et vinn-vinn-resultat. En trygg arbeidsgiver vil tåle motstand og negative holdninger til rusproblematikk dersom han ser muligheten for gevinst på sikt, som takknemlighet, lojalitet eller anerkjennelse. Arbeidsgiveren må oppleve at det er «verdt strevet» og risikoen det medfører (Kaufmann, 2015, s. 118).

Selvbestemmelsesteorien sier at handlingsvalg bygger på verdier (Olafsen, 2018). Dersom arbeidsgiverne mener det er rett å gi flere mulighet til yrkesdeltagelse, og ser mulighet for å ta beslutninger etter både hjerte og hode (idealet og plikten) vil det styrke inkluderingsamarbeidet. I lys av selvbestemmelsesteorien vil arbeidsgiverne oppleve det vel så engasjerende å fokusere på spennende og egendefinerte mål som de forventende målene som en bedriftsleder er forpliktet til. Arbeidsgivere har ikke et krav til å bistå mennesker som har hatt rusproblemer inn i arbeidslivet, men vil, i lys av dette perspektivet, oppleve en slik prosess personlig berikende. En arbeidsgiver som ikke ser verdi eller gevinst i arbeidsinkludering vil på den annen side mangle motivasjon for å bidra i dette samfunnsoppdraget (Berge, 2013, s. 45-52).

3.3. Sosialt ansvar

Arbeidsgivere er den avgjørende part for et inkluderende arbeidsliv (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 88). Solbergregjeringen har satt høyere yrkesdeltagelse som et politisk hovedmål, og oppfordret til at 5 prosent av nyansettelser skal være for personer med redusert funksjonsevne eller hull i CV-en (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2018). Sosialt ansvar er et ikke-materielt og sosialt fenomen som kun eksisterer gjennom menneskers engasjement gjennom atferd og kommunikasjon (Folkenborg, 2011). Den reelle arbeidsinkluderingen skjer ikke hos sentrale myndigheter, men skapes lokalt og frivillig i bedriftene (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 88-89).

Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon (Fafo) gjennomførte i 2004 en undersøkelse om samfunnsansvar hos arbeidsgivere i ulike bransjer. Konklusjonen var at virksomhetene anså sitt bidrag som selvsagt og var villige til å følge opp og være fleksible, men savnet at myndighetene fulgte opp med bedre strategier og økonomisk kompensasjon (Drøpping, 2004).

Sosialt ansvar er ikke et entydig begrep. En kvalitativ undersøkelse fra 2011 fant ulike motiver for sosialt ansvar. Noen arbeidsgivere hadde inngått forpliktende avtaler om inkluderingsarbeid. Andre opplevde seg verdibasert og moralsk forpliktet til å integrere utsatte grupper. Noen arbeidsgivere så på inkluderingsarbeid som lønnsomt for økonomi og produksjon, mens andre vurderte at inkludering var fordelaktig for bedriftens omdømme. Alt i alt vurderte arbeidsgiverne inkluderingshensyn opp mot produksjonshensyn. Et trekk i studien var at mange arbeidsgivere savnet oppfølging og forpliktelse fra NAV og mente etaten var byråkratisk og for lite løsningsorientert (Andreassen, 2011).

Arbeidsgiverens oppgave er å organisere arbeidet på en måte som bidrar til måloppnåelse. En arbeidsgiver har både administrativt, strategisk og visjonært ansvar, innenfor gitte rammebetingelser (Kaufmann, 2015, s. 451-452). I følge Schafft (2007) må vi forstå arbeidsgiveres grunner til å «velge inn» personer som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet. Hun hevder at faktorene som avgjør bygger på mer enn bare holdninger. Arbeidsgiverne tar beslutninger ut fra sin kontekst og en vurdering av muligheter og begrensninger. Arbeidsgiver kan bekymre seg for om ansettelsen ikke er

lønnsom eller om vedkommende ikke vil passe inn i miljøet. Hun viser til studier om at kunnskap og god informasjon styrker arbeidsgivernes motivasjon og trygghet. Videre er erfaring fra egne suksesshistorier motiverende, og gjør at de ser på inkludering som mindre risikofyllt. Forskning viser at god oppfølging av arbeidssøkeren og arbeidsgiveren er svært viktig, men hvilke elementer og virkemidler oppfølgingen bør bygge på er mindre avklart (Schafft, 2007).

3.4. Veiledernes oppdrag

Strategien i arbeidsinkludering har tradisjonelt bygd på en «train-and-place»-modell, hvor arbeidssøkeren trenes opp i arbeidsrelevante ferdigheter forut for kontakt med ordinært arbeidsliv. Forskning viser imidlertid at arbeidssøkernes motivasjon og ressurser styrkes best gjennom deltagelse i det ordinære arbeidsliv (Glemmestad og Kleppe 2019 s. 72). Supported Employment (SE) er en «place-and-train» modell som bygger på rask utplassering i ordinært arbeidsliv. Veilederens oppgave er å innlede god kontakt med arbeidssøkeren, starte yrkeskartlegging, samt planlegge og finne passende jobb. Videre står samarbeid med arbeidsgiveren sentralt, for at arbeidssøkeren gjennom opplæring og trening på arbeidsplassen kan få utvikle og opprettholde jobbtilhørighet (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 73-74). Individual Placement and Support (IPS) er en manualbasert åtte trinns variant av Supported Employment for personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser og / eller rusmiddelproblemer. Jobbspesialisten er med i personens behandlingsteam, og deltagelse i arbeidslivet er sentralt for personens bedringsprosess. Det primære målet i IPS er rett i ordinær jobb uten arbeidstrening, og ønsker og preferanser er styrende for jobbsøkerprosessen. Veilederen følger opp arbeidstakeren og arbeidsgiveren så lenge det er behov, også etter ansettelse, for å øke sjansen for en varig integrering (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 75-77).

En italiensk studie fra 2014 fant at veiledernes presentasjon av personen i oppstart hadde betydning for arbeidsgivernes holdninger. Likeledes var det av betydning for arbeidsgiverne at veilederen bidro til å skape realistiske forventninger og godt samarbeid om mulige arbeidsoppgaver. Særlig viktig synes dette å være når årsaken til utenforskap skyldes psykososiale vansker, der stigma og barrierer var tydeligst. Studien fant at selv om SE har fått fotfeste i mange land så faller likevel for mange utenfor arbeidslivet. Forskerne bak studien påpeker at det er fullt mulig for veiledere å lokke

frem positive holdninger hos arbeidsgiverne. Dette kan man oppnå gjennom god karriereveiledning og fokus på jobbrelevante og sosiale ferdigheter fremfor begrensninger (Nota et al., 2014).

4. Metode

4.1. Design

Kvalitativ forskning har røtter i fenomenologi og hermeneutisk fortolkningslære, som bygger på en systematisk, trinnvis, refleksiv og transparent tolking av datamaterialet. Prosessen starter med autentisk materiale fra intervjuer eller observasjoner som metodisk omformes og abstraheres til fenomener som kan forstås og forklares. Målet er at funnene skal speile det som er blitt formidlet i en form som gir overføringsverdi til et fagfelt og til andre kontekster. En kvalitativ studie er bygd opp med innledning, metode, resultater og diskusjon (Kvale, 2015, s. 29, 44-45, 305). Hovedhensikt med denne studien var å øke kunnskap om hva som skal til for at arbeidsgivere ansetter personer med en kjent rusavhengighet. Jeg har valgt å nærme meg temaet gjennom et «innenfra-perspektiv», hvor arbeidsgivere formidler sine historier og subjektive opplevelser. Studien har et induktivt design som tar utgangspunkt i arbeidsgivernes unike historier for å komme frem til trekk ved arbeidsgiveres motivasjon og behov (Malterud, 2017, s. 27). Kvalitativ metode er egnet når målet er å få tak i menneskelige erfaringer og hvorfor mennesker handler som de gjør (Malterud, 2017, s. 30-33).

4.2. Utvalg og rekruttering

Deltagerne i studien er rekruttert strategisk. Jeg ønsket å intervju arbeidsgivere som hadde ansatt personer med kjent rusavhengighet. Deres kunnskap og informasjon ble vurdert som relevant for å belyse problemstillingen (Malterud, 2017, s. 58-59). Forespørselen om intervju ble rettet til arbeidsgivere som har hatt samarbeid med arbeid- og inkluderingsbedrifter som fulgte opp arbeidssøkere i målgruppen. Våren 2020 startet prosessen ved at jeg hadde dialog med veiledere i egen arbeids- og inkluderingsbedrift. Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) påpekte imidlertid at faren

for at personer som hadde blitt ansatt gjennom samarbeid med egne kolleger kunne identifiseres. Ut fra prinsippet om personvern og for å ha en mer nøytral forskerrolle i møte med arbeidsgiverne endret jeg derfor rekrutteringsmetode. Jeg kontaktet til sammen ni ledere i andre arbeids- og inkluderingsbedrifter, per epost og telefon. Jeg fikk svar fra åtte av disse, som alle uttrykte at forskningstemaet var viktig og relevant og ville ta forespørselen videre til sine veilederteam. Tilbakemeldingene fra fire arbeids- og inkluderingsbedrifter var at de ikke hadde samarbeidet med arbeidsgivere om ordinært arbeid for personer med kjent rusavhengighet. Fire andre arbeids- og inkluderingsbedrifter bisto med å komme i kontakt med aktuelle arbeidsgivere, som via jobbveilederne sa ja til å la seg intervju. Disse fikk tilsendt informasjon om studien før intervju ble avtalt (Kvale, 2015, s. 104-105). Jeg fikk positivt svar fra sju arbeidsgivere i Sør-Norge, og alle underskrev og sendte samtykkeskjema i forkant. Siden rekrutteringen gikk via ulike arbeids- og inkluderingsbedrifter var alder, kjønn og bransje tilfeldig (Malterud, 2017, s. 59). Grunnet sykdom endte jeg med seks informanter. Ved en av bedriftene (A5) stilte begge de to daglige lederne til intervju.

4.3. Innsamling av data

Jeg brukte semistrukturerte dybdeintervju med en intervjuguide for å få struktur og retning i samtalene (Kvale, 2015, s. 156-157). Intervjuguiden inneholdt følgende spørsmål:

Hvilke opplevelser og erfaringer har du med å ansette eller gi lære plass til personer med rusbakgrunn, og kan du gi et konkret eksempel?

Hva opplevde du mest positivt og givende? Hva har vært mest krevende og utfordrende?

Hva slags bistand fikk du fra andre instanser, og hva var nyttig?

I hvilken grad opplevde du at din rolle som arbeidsgiver ble forstått og anerkjent?

Hvilke råd ville du gitt til en annen arbeidsgiver som skal vurdere å gi jobb til en person med rusbakgrunn?

Hva motiverer deg mest som arbeidsgiver?

Semistrukturerte intervju gjorde at arbeidsgiverne fortalte sin versjon på samme spørsmål, samtidig som intervjuene hadde en fleksibel form. For å få frem utfyllende informasjon fulgte jeg opp med åpne og utdypende spørsmål eller ba dem fortelle mer når de formidlet noe som var viktig for dem. For å få med alt de sa og få flyt i intervjuene brukte jeg lydopptak. På den måten kunne jeg også få med pauser, tonefall, intensitet og stemningsleie, som er viktig for helheten i kvalitativ forskning (Malterud, 2017, s. 78). Formålet med kvalitative intervju er å få belyst et tema slik det fremstår fra informantenes side (Kvale, 2015, s. 44). Som jobbveileder tar jeg likevel med meg en forforståelse inn i intervjusituasjonen. For å være tilstrekkelig lydhør forsøkte jeg å ha en sensitivitet og tilbakeholdenhet i intervjusituasjonen, slik at arbeidsgiverne fikk tid til å reflektere og følge opp egne utsagn (Malterud, 2017, s. 133-135).

Intervjuene ble gjennomført i oktober og november 2020, med varighet fra en til halvannen time. Fem intervjuer ble gjennomført på arbeidsgivers kontor, og ett i lokalet til en arbeids- og inkluderingsbedrift. Alle steds- og personnavn ble anonymisert i transkriberingen. Intervjuene utgjorde seksti tekstsider som ble lagret på kryptert område på pc. Arbeidsgiverne fikk informasjon om det videre arbeidet og tilbud om å få tilsendt den ferdige artikkelen.

4.4. Analyse

I arbeidet med datamaterialet valgte jeg å benytte Braun og Clarkes refleksive tematiske analyse, som er en transparent og oversiktlig metode i seks faser for å identifisere og skildre mønstre i data (Braun & Clarke, 2006).

Første fase handler om å gjøre seg kjent med dataene og få oversikt over hovedinnholdet. Jeg leste intervjuene nøye for å få oversikt over det arbeidsgiverne formidlet. Jeg reflekterte raskt over at flere av arbeidsgiverne med ulike ord beskrev sammenfallende tema.

I fase to kodes tekst ved å hente ut relevante fraser og viktig essens. Jeg brukte jeg merknadsfeltet til å notere dette ned på en oversiktlig måte. Jeg sortere sammenfallende tematikk med ti ulike farger, som gjorde det lettere å finne tilbake til likheter mellom de forskjellige arbeidsgiverne.

I fase tre samles koder til felles viktige aspekter og foreløpige temaer. Jeg sortere kodene fra trinn to inn i foreløpige meningsbærende enheter. For å skille arbeidsgivernes bidrag fra hverandre ble de beskrevet med A1 til A6. Bedrift nummer fem hadde to arbeidsgiver, som ble beskrevet som A5-1 og A5-2. Det trådte frem temaer som beskrev prosessene, trekk ved arbeidssøkerne, forhold i bedriften, holdninger, inkluderingssamarbeid, utfordringer og gevinster. Dette ga til sammen fjorten foreløpige temaer som er vist i tabellen under.

I fase fire evalueres og bearbeides temaene ytterligere i lyse av forskningsspørsmålet. Denne fasen var en tidkrevende prosess hvor jeg tolket, abstraherte og bearbeidet temaene ytterligere, for samtidig å forbli tro til det arbeidsgiverne hadde fortalt. Noen temaer utgikk, noen ble samlet i et nytt tema, og noen flere subtemaer ble lagt til (Braun & Clarke, 2006). Dette munnet ut i ti hovedtemaer som vist i tabellen. I tillegg hadde flere av hovedtemaene konkretiserende subtemaer. I denne fasen trådte arbeidsgivernes beskrivelser av suksesskriterier, arbeidssøkerens ressurser, relasjonen og egen motivasjon tydeligere frem.

I fase fem gis temaene endelige navn. Jeg jobbet tilbake i det opprinnelige intervjumaterialet og reflekterte over hvordan forforståelse og fortolkning kunne bidra til en beskrivelse av det opprinnelige budskapet. Relevante sitater fra arbeidsgiverne ble plukket ut for å underbygge mine beskrivelser og tolkninger av fenomenene. Studien ga mer informasjon enn det som kunne få plass i en artikkel, og jeg måtte legge arbeidet til side for deretter å se på det med nytt blick. De seks hovedfunnene med subtemaer er vist i tabellen under, og flere funn fra analysen blir beskrevet under resultatdelen.

Fase seks er formidling av et stort datamateriale til en lesbar artikkel, med en rød tråd fra intervjuer og analyse frem til svar på forskningsspørsmålet. Jeg jobbet mye med formuleringer for å kommunisere et resultat til nytte for både arbeidsgivere, arbeidssøkere, veiledere og andre som medvirker i inkluderingssamarbeid (Kvale, 2015, s. 302-304). Prosessen fra trinn tre til fem i Braun og Clarkes tematiske analyse illustreres under (Braun & Clarke, 2006):

Trinn / fase 3: <i>Searching for themes:</i>	Trinn / fase 4: <i>Reviewing themes:</i>	Trinn / fase 5: <i>Defining and naming themes:</i>
<p>1. Prosess/karriere</p> <p>2. Hvordan de kom i kontakt-valg av ansatte</p> <p>3. Krav til jobbsøker</p> <p>4. Menneskesyn og respekt</p> <p>5. Åpenhet på arbeidsplassen</p> <p>6. Om jobbsøkeren</p> <p>7. God arbeidskapasitet, energi og uro</p> <p>8. Ærlig og samvittighetsfull</p> <p>9. utfordringer</p> <p>10. Mistet mange år</p> <p>11. Oppfølging</p> <p>12. Arbeidsgiver som person</p> <p>13. Godt arbeidsmiljø</p> <p>14. Syn på inkluderingspolitikk</p>	<p>1. Arbeidsgivers erfaring med forløp</p> <p>2. Suksesskriterier</p> <p>3. Åpenhet</p> <p>4. Rushistorikken</p> <p>5. Ressurser på jobb</p> <p>6. Relasjonen</p> <p>7. utfordringer</p> <p>8. Oppfølging</p> <p>9. Arbeidsgivers motivasjon</p> <p>10. Politikk og kvalitet i inkluderingsarbeidet</p>	<p>1. DØRA INN TIL ARBEIDSLIVET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansettelsesprosessen startet med forespørsel om arbeidstrening • Balansen mellom ønsker og muligheter <p>2. TROEN PÅ Å FINNE GULL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respekt for den personlige reisen • Arbeidsgivers holdninger og handlinger <p>3. RUS SOM TEMA</p> <p>4. NÅR RUSHISTORIEN BLIR ET PLUSS OG ARBEIDSGIVER FÅR EN GEVINST</p> <p>5. IKKE ALT ER STRØMLINJEFORMET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Et nytt tanke- og handlingssett • Å jobbe mot stigma og fremme respekt <p>6. HVORDAN ARBEIDSGIVER BLIR VERDSATT</p>

5. Resultat/funn

Allerede i trinn en av analysen utmerket det seg noen felles tema. Arbeidsgiverne var lite dømmende, og var opptatt av personen her-og-nå fremfor rushistorien. Arbeidsgiverne hadde i innledende fase vært tydelig på at de forventet å se innsats. De var samtidig innforstått med at det tar tid å tilpasse seg arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver. Et tydelig trekk i det arbeidsgiverne fortalte var at personene med rushistorikk hadde god arbeidsevne og var svært lojale ansatte. Intervjusamtalene gav inntrykk av en gjensidig anerkjennelse og respekt mellom arbeidsgiverne og personene de hadde gitt jobb. Det så ut til at denne relasjonen var av betydning for arbeidsgiverne på et dypere nivå enn plikt til å ta sosialt inkluderingsansvar. Ønske om å bidra stoppet ikke ved å gi lønnet jobb. Arbeidsgiverne hadde fokus på at arbeidssøkerne fikk flere ansvarsområder, nye jobber og utviklet sitt potensiale. Som en arbeidsgiver sa: «Som leder vokser man på det». Alle arbeidsgiverne anbefalte andre arbeidsgivere å satse på inkludering av mennesker som har slitt med rus.

I den innledende problemformuleringen var utdanning i form av fagbrev et tema, og var en del av første spørsmål i intervjuguiden. Arbeidsgiverne svarte i mindre grad på dette, men to av arbeidsgiverne kom inn på temaet. En av arbeidsgiverne så for seg et femårig praksiskandidatløp og en annen ønsket å bygge videre på den formelle kompetansen arbeidssøker hadde. Norge har behov for arbeidskraft og fagopplæring kan og bør i større grad oppnås parallelt med at personen er i arbeid (NOU 2020:2, 2020). Av hensyn til oppgavens omfang valgte jeg å ikke fokusere videre på utdanning, men vil presisere at dette er et viktig tema, i et samfunn med økt krav til kompetanse (Meld. St. 33 (2015–2016)).

Funnene er presentert i artikkelen med seks hovedtemaer. Disse belyser prosessen inn i bedriften, kalt “Døra inn i arbeidslivet”, hvor gevinsten av arbeidstrening og arbeidsgivernes muligheter til å tilby ansettelse beskrives. Derne beskriver arbeidsgivernes holdninger og ønsker for jobbsøkerne under overskriften “Troen på å finne gull”. Tema nummer tre er kalt “Rus som tema”. Det er sentralt i forhold til hva arbeidsgiverne tenker om rusavhengighet i forhold til andre grunner til utenforskap. Tema fire beskriver arbeidsgivernes erfaringer med ansettelse av en person med tidligere rusavhengighet som en vinn-vinn-situasjon, kalt “Når rushistorien blir et pluss og arbeidsgiver får en gevinst”. På den annen side beskriver arbeidsgiverne i tema fem

ulike utfordringer de har stått overfor, både i møte med jobbsøkeren og i møte med omgivelsene. Det har fått navn etter følgende utsagn; “Ikke alt er strømlinjeformet”. Et av spørsmålene arbeidsgiverne fikk var hvordan de opplevde seg anerkjent i rollen som inkluderingspartner. Det kom tydelig frem at anerkjennelsen kom fra jobbsøkeren selv og personer internt i bedriften og langt mindre fra andre aktører i trepartssamarbeidet. Dette blir beskrevet under tema «Hvordan arbeidsgivere blir verdsatt.»

Andre trekk som kom frem i intervjuene var arbeidsgivernes politiske holdninger og meninger om inkluderingsamarbeid. De stilte seg blant annet skeptisk til anbudsutsetting av tiltaksplasser, og mente at det var viktig med kontinuitet mellom bedriftene og de som følger opp. Et poeng som ble nevnt av tre av arbeidsgiverne var at oppfølging må skje også i etterkant av ansettelse, og de etterlyser et system som er mer fleksibelt ut fra arbeidsgivernes behov.

Jobbsøkernes personlighet ble beskrevet som en sentral faktor for vellykket inkludering. Dersom vedkommende ble likt, var pålitelig og åpen fikk han tillit innad i bedriften, både fra kolleger og ledelse. Dette var arbeidsgiverne avhengige av for å få prosessen til å bli god for alle involverte. Når én historie var fin utviklet arbeidsgiverne en positiv holdning til NAV og arbeids- og inkluderingsbedriftene, og tok mer initiativ selv for få til liknende samarbeid.

Førerkort ble også nevnt i intervjuene. En av årsakene til at arbeidstrening før lønnet jobb var bra var at det gav nødvendig tid til at arbeidstakeren fikk førerkort. I håndverksbransjen er dette en forutsetning, ble det fortalt. Urinprøvekontroll som bekreftelse på rusmestring ga arbeidsgiverne trygghet og bidro til at jobbsøkeren kunne få førerkort.

Jeg ønsket i min masteroppgave var å finne ut hva som skal til for at flere arbeidsgivere vil velge å ansette personer som tidligere har hatt rusavhengighet. Arbeidsgiveres meninger om oppfølging er i denne sammenheng et viktig tema, men har ikke blitt vektlagt i artikkelen. Jeg velger derfor å komme tilbake til noen av funnene knyttet til dette i den videre drøftingen.

6. Diskusjon

6.1. Relevans

Forskning viser manglende oppmerksomhet på arbeidsgiverperspektivet. Mulighet for arbeid er en rettighet nedfelt i norsk grunnlov (Norges Grunnlov, 2014§110), og arbeidslinja har som formål å styrke befolkningens tilknytning til arbeidslivet. Samtidig viser en markant økning av uføre i alderen tjuefem til førti år de siste tre tiår at ikke alle blir inkludert (Wangen, 2010, s. 15-18). Strategiene i Stortingsmeldingene ser ikke ut til å virke godt nok, og man har blitt mer bevisst på at arbeidsgiverne spiller en nøkkelrolle. Næringslivsperspektivet må ivaretas på en bedre måte. Selv om arbeid er helsefremmende er arbeidslivet også en arena for plikter, krav og produksjon (Wangen, 2010, s. 20-23). I lys av dette er studiens tematikk relevant.

6.2. Validitet

Dybdeintervjuer er egnet og valid metode for å utforske arbeidsgivernes selvppelevde erfaringer, og studien er gjennomført slik at den tilfører kunnskap omkring problemstillingen. Forskning krever validitet gjennom hele prosessen. Braun og Clarkes tematiske analysemetode er anerkjent og velprøvd og styrker studiens validitet og troverdighet (Kvale, 2015, s. 275-277). Det er ikke mulig å generalisere på bakgrunn av funn i kvalitativ forskning, og studien har begrensninger. Et utvalg på seks arbeidsgivere et lite materiale, og det kan stilles spørsmål ved om det var tilstrekkelig til å oppnå metning (Malterud, 2017, s. 64-66). På den annen side viste det seg å være sammenfallende mønstre i det arbeidsgiverne fortalte, som kan indikere at studien har en overføringsverdi.

Intervjupersonene er arbeidsgivere som har samarbeidet med arbeids- og inkluderingsbedrifter, hvor arbeidstrening førte til ansettelse. Studien favner ikke andre arbeidsgivere, de som er negative til inkludering av mennesker med rusavhengighet eller arbeidsgivere som har hatt negative erfaringer. Studiens funn sier derfor ikke noe om arbeidsgiveres generelle erfaringer og opplevelser, men har overføringsverdi og gir komplementerende kunnskap fra et utvalg arbeidsgivere (Malterud, 2017, s. 23-25).

6.3. Reliabilitet

For å få et pålitelig og troverdig materiale var det viktig at intervjuene ble gjennomført uten ledende spørsmål (Kvale, 2015, s. 276). Jeg var bevisst på dette i formulering av spørsmålene i intervjuguiden og oppfølgingsspørsmålene. Som intervjuer har man imidlertid ikke en objektiv rolle, men er en del av dialogen og samspillet. Det ligger implisitt at en forsker ikke kan produsere fenomenologisk kunnskap uten forforståelse og *fordommer*. Temaer oppstår ikke uten videre, de formes av en subjektiv forsker (Kvale, 2015, s. 272-273). I transkribering og analyse oppdaget jeg at jeg enkelte steder speilet tilbake min tolkning underveis i intervjusituasjonen. Slik kan jeg i noen grad ha påvirket arbeidsgivernes utsagn, men også bidratt til å få utdypet viktig tematikk.

Min forforståelse og erfaring med arbeidsinkludering vil ha påvirket intervjusituasjonen, og jeg har hatt bevissthet omkring dette i analysen. For å få tak i hva arbeidsgiverne eksakt uttrykte både verbalt og nonverbalt ble alt skrevet ned ordrett og alle pauser og uttrykksformer notert. Resultatdelen er en kombinasjon av tolkning som er underbygget med direkte sitater. Arbeidsgiverne var kjent med min rolle som veileder, men jeg hadde ikke kjennskap til prosessene og personene de omtalte (Kvale s 211, 276).

Ph.d. ved Nordlandsforskning Helga Eggebø (2019) beskriver Braun og Clarkes anerkjente analysemetode som en rett frem prosedyre med klare retningslinjer uten å miste fleksibiliteten. Hun poengterer at metoden er egnet når det er lite forskning på feltet, og hvor en induktiv prosess er hensiktsmessig, slik denne studien er (Eggebø, 2019). Hun har sin artikkel «Kollektiv kvalitativ analyse» fra 2020 beskrevet hvordan tematisk analyse er et godt verktøy, og har selv utviklet metoden videre (Eggebø, 2020). Jeg har valgt å følge Braun og Clarkes strukturerte prosess, og for å forstå hvordan tematiske analyse gjennomføres søkte jeg opp andre studier som hadde anvendt metoden. Resultatet i studien er, med bruk av semistrukturert intervju og tematisk analyse, overprøvbart for andre forskere på et senere tidspunkt (Kvale, 2015, s. 275-276).

6.4. Drøfting av funn i lys av teori og tidligere forskning

Arbeids- og velferdspolitikken uttrykker på den ene siden ønsket om et varmere og mer inkluderende arbeidsliv og på den andre siden at arbeidslivet er krevende og

prestisjefyllt. Faktum er at mange bedrifter er skeptiske til ansettelse av personer med ekstra utfordringer (Tøssebro et al., 2017, s. 13-16). Negative holdninger til både rusavhengighet og til helsetjenestene kan være medvirkende faktorer (Løvereide et al., 2014). Over tid har det blitt færre arbeidsgivere som sier ja til arbeidstrening (Mandal et al., 2019). Nær halvparten av arbeids- og inkluderingsbedriftene som ble kontaktet i forbindelse med denne studien hadde ikke samarbeidet med arbeidsgivere om ansettelse for personer med rusavhengighet.

I likhet med tidligere studier viser denne studien at stigma og negative holdninger til rusproblematikk er en reell utfordring. Arbeidsgiverne som ble intervjuet hadde opplevd skepsis både fra arbeidstakere, toppledere og kunder. Wangen (2010) mener holdningene bunner i et tradisjonelt og stereotypet skille mellom «verdige og uverdige» i arbeidslivet (Wangen, 2010, s. 23). Bruk av begrep som «nedsatt funksjonsevne og «utsatt gruppe» gir enkeltindivider en merkelapp og skaper antagelser om begrensninger som ikke har støtte i forskning (Juberg & Skjefstad, 2019).

Årsaken til at arbeidslivet er en flaskehals kan på den ene siden skyldes at samfunnet preges av negative holdninger til rusavhengige (Wangen, 2010, s. 17-18). På den annen side viser forskning at arbeidsgivere er inkluderingsvillige. I følge Schafft (2007) er ikke holdninger den eneste avgjørende faktoren, for erfaringer, motiver og muligheter spiller også inn. Sosialt ansvar kan bunne i flere motiv. Noen arbeidsgivere kjenner seg moralsk forpliktet, mens andre har et strategisk fokus på lønnsomhet og godt renommé (Andreassen, 2011). Arbeidsgiverne i denne studien var både opptatt av sin mulighet til å hjelpe noen inn i arbeidslivet, og opptatt av lønnsomhet for bedriften. De hadde et genuint ønske om å bidra, samtidig som de var på linje med Schafft (2007) i at holdninger ikke er alt. De sto i avveiningen mellom samfunnsansvar, lønnsomhet og hensyn til ledelse og de øvrig ansatte (Schafft, 2007). De fortalte om avveininger basert på økonomi, bemanningsbehov, personlig egenskaper, oppfølging og arbeidsmiljø, og opplevde at hvis de fikk nok tid lønnet inkludering seg på alle disse områdene.

Funn i denne og tidligere studier viser at holdningene endres når arbeidsgiveren og bedriften blir kjent med mennesket bak rusproblemene (Tøssebro et al., 2017, s. 76-77, 93). Arbeidsgiverne jeg intervjuet beskrev personene de hadde ansatt med positive ordelag. Arbeidsgivernes erfaring var at de hadde blitt arbeidsomme, lojale og effektive. En fortid med rusavhengighet behøver ikke å være til hinder for å bli en god

arbeidstaker dersom forholdene legges til rette (Juberg & Skjefstad, 2019).

Arbeidsgiverne som ble intervjuet fortalte at tidligere rusavhengige har sider som gjør dem til både flinke og positive ansatte. Arbeidsgiverne bekreftet samtidig, som annen forskning viser, at endringen fra et liv med rus til et liv som arbeidstaker tar tid (Fugletveit, 2018). Arbeidsgiverne så det som fullt mulig å få et verdig liv med jobb, hjem og familie, forutsatt at personen er åpen og villig til å bruke sin sjanse.

Forskning viser best resultater når personer tilegner seg nye arbeidsrelaterte ferdigheter ved å praktisere dem i arbeidssituasjoner. Fokus på rask ansettelse er derfor sentralt i SE og IPS (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 75-77). Å være i jobb gir opplevelse av mening og bidrar til bedringsprosesser (Wangen, 2010, s. 41-42). Arbeidstrening har vært et mye brukt virkemiddel og kan vekke interesser og gi mestringsopplevelser.

Arbeidstrening har også gitt utslag i uønskede effekter, som at personene blir mindre attraktive for arbeidslivet. Det er også uheldig dersom arbeidssøkerne opplever å gjøre «liksomarbeid» (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 173, 312). Denne studien undersøker ikke prosesser med rask ansettelse, men i disse seks tilfellene hadde arbeidstrening ført til ansettelse etter en tid. Strukturert oppfølging og arbeidstrening før lønnet arbeid hadde både vært en suksessfaktor og en forutsetning. Arbeidsgiverne opplevde at arbeidstrening på den ene siden gav arbeidssøkeren nødvendig tid for å tilvenne seg arbeidslivet, og eventuelt få førerkort. På den annen side fikk de selv mulighet til gradvis å bli trygge på personen. Det å få prøve ut personen uten økonomisk risiko var avgjørende. Et ja til arbeidstrening kan starte med moralsk pliktfølelse hos arbeidsgiveren (Andreassen, 2011). Over tid kan plikten erstattes av et ønske om å ansette. Stigma om rus viskes ut når arbeidsgiveren og bedriften ser at jobbsøkeren griper sjansen, og ikke er udyktig eller lat (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 316).

Arbeidslivsdeltagelse er en viktig faktor for rusmestring og recovery-prosesser (Schafft, 2009, s. 32-33). Arbeidsgiverne som ble intervjuet bekreftet dette ved å fortelle om positive og takknemlige personer, som i ulikt tempo hadde lært seg arbeidsoppgavene og det kollegiale samspillet. Studien viser at oppfølging over tid, også etter ansettelse, er av stor betydning, noe som vektlegges i SE og i særdeleshet i IPS metodikken (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 73-76). Praktisk tilrettelegging og økonomisk støtte viser seg å være til hjelp og avlastning for arbeidsgivere.

Arbeidsgivere har i kraft av sin rolle mulighet til å ta autonome beslutninger, og kan, dersom det ligger i deres verdisyn og/eller bedriftens visjon, velge å gi tidligere rusavhengige en sjanse i arbeidslivet (Berge, 2013, s. 52). Arbeidsgiverne som ble intervjuet fremsto som visjonære ledere med karakteristika som integritet og mot, som er blant grunnelementene i godt lederskap (Berg, 2008, s. 241). De ga uttrykk for et raust menneskesyn som bygde på likeverd og vilje til å innta et her-og-nå perspektiv. De kom med uttalelser som at «alle har vært unge en gang» og et ønske om at bedriften skulle være preget av en mangfoldfilosofi.

Noen av arbeidsgiverne beskrev relasjonen til jobbsøkeren som spesiell. En av arbeidsgiverne sammenlignet forholdet med vennskap. Forskning viser at sterk indre motivasjon fremmer ekstra innsats (Kaufmann, 2015, s. 129-131). Flere av arbeidsgiverne hadde stått i utfordringer og usikkerhet underveis, og hjulpet og støttet arbeidssøkeren utover det som kan forventes. Å finne «gullet» ble beskrevet som et spennende og givende mål med en personlig gevinst. I lys av motivasjonsteorier utfordrer arbeidsinkludering nye sider hos arbeidsgiverne. Selvbestemmelsesteorien peker på at kompetanse, autonomi og tilhørighet er sentrale motivasjonsfaktorer, noe som synes å stemme med funn i studien (Deci & Ryan, 2008). Arbeidsgiverne fikk energi og glede dersom de hadde god kjemi med arbeidssøkeren.

Å lykkes med å ansette en person med tidligere rusavhengighet gav belønning i form av anerkjennelse i bedriften. Arbeidsinkludering ble en plussfaktor som ga arbeidsgiveren status. I følge Kaufmann (2015) er denne legitimiteten ikke noe en leder får «på kjøpet», men selv bygger opp gjennom det man gjør (Kaufmann, 2015, s. 452). Å bli respektert for sin inkluderingsinnsats internt i bedriften var noe arbeidsgiverne sa hadde betydning for dem.

Arbeidsgiverne fremsto med karakteristika som kjennetegner gode ledere (Berg, 2008). De beskrev sin opplevelse og erfaring med arbeidsinkludering i lys av eget, bedriftens og arbeidssøkerens perspektiv. Gode arbeidsgivere nedtoner sin autoritet, sier Kuvaas (Kuvaas 2020, s. 82-85). En av arbeidsgiverne fortalte om «sofapratene» hvor de snakket om hvordan det gikk. Arbeidsgiverne forstod at omstilling til arbeidslivet er en krevende prosess de selv måtte prioritere å følge opp. Samtidig er mennesker med rusproblemer er like forskjellige som folk flest, og rusavhengighet har ulike årsaker og motiver som kan påvirke muligheter for et arbeidsforhold (Aarre, 2018, s. 83).

Arbeidsgiverne ga et nyansert bilde med positive og negative tilbakemeldinger om hvordan de hadde erfart prosessene.

Regjeringen har definert at fem prosent nyansettelser skal være forbeholdt personer med ekstra behov (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2018). Det skal satses på tettere samarbeid med næringslivet (Meld. St. 33 (2015-2016)). Forskning tyder på at arbeidsgivere utgjør en flaskehals i arbeidsinkludering (Schafft, 2009, s. 17). Schafft hevder det trengs mer og nyansert forskning om arbeidsgiverperspektivet, og økt kunnskap om kriteriene for alternative ansettelsesprosesser. Hun peker på at mangelfullt støtteapparat kan være en likeså stor årsak til at mennesker står utenfor arbeidslivet som arbeidsgivernes holdninger. Økonomisk kompensasjon fra NAV er godt virkemiddel, men god oppfølging trer frem som den mest avgjørende faktoren (Schafft, 2009, s. 23, 97-100).

På linje med annen forskning viste denne studien at arbeidsgivere forventer og trenger at det offentlige er med og drar lasset. Dessverre hadde flere av arbeidsgiverne i studien ikke opplevd anerkjennelse for sin inkluderingsinnsats, noe som må anses som et sentralt forbedringspotensial. Sosialt ansvar blir aktivisert og realisert gjennom samarbeid og kommunikasjon (Folkenborg, 2011).

For veiledere i NAV og arbeids- og inkluderingsbedriftene gir studien viktig kunnskap om inkluderingsamarbeid. I følge Wangen (2010) er veiledernes oppdrag at arbeidsgivere får tiltro til arbeidssøkere, og bidra til at byråkratiske og holdningsmessige barrierer brytes ned (Wangen, 2010, s. 139). Mange arbeidsgivere uttrykker inkluderingsvilje og samfunnsansvar, men samtidig er antall ansettelser for lavt. Veiledning handler om å ha innsikt og metoder for å tette dette gapet (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 101). Studien gir innblikk i hva arbeidsgivere trenger, og beskriver oppløftende eksempler på at virksom arbeidsinkludering for tidligere rusavhengige er fullt mulig.

7. Konklusjon

Studien beskriver hvordan seks arbeidsgivere har opplevd og erfart å ansette personer med kjent rusavhengighet gjennom samarbeid med ulike arbeids- og inkluderingsbedrifter. Funnene viser i likhet med andre studier at arbeidsgivere har et ønske om og glede av at personer som har vært rusavhengige kommer seg inn i

arbeidslivet. Et viktig funn i studien er at arbeidstakere med tidligere rusavhengighet kan bli de beste ansatte både faglig og mellommenneskelig.

Arbeidsgiverne opplevde det motiverende å bruke sin kompetanse og rolle til å hjelpe noen, ut fra et verdisyn om at alle fortjener en sjanse. Jeg møtte seks rause arbeidsgivere som virkelig opplevde at det å inkludere gav gevinster både relasjonelt og økonomisk. Arbeidsgiverne mente samtidig at veiledning og samarbeid underveis hadde vært viktig, og ikke bør avsluttes ved ansettelsestidspunktet. De hadde både ambisjoner og planer på vegne av ansatte og behov for mer bistand fra veilederne. Et løsningsfokusert samarbeid mellom jobbsøkeren, arbeidsgiveren og en kvalifisert veileder hadde betydning for arbeidsgivernes motivasjon.

Større vektlegging på arbeidsgiverperspektivet vil styrke mulighetene for tidligere rusavhengige til å komme i jobb, og arbeidsgiverne vil få større anledning til å ta del i dette viktige samfunnsoppdraget.

8. Litteraturliste

- Aarre, T. F. (2018). *En mindre medisinsk psykiatri*. Universitetsforl.
- Andersson, J., Luthra, R., Hurtig, P. & Tideman, M. (2015). Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden. *Journal of vocational rehabilitation*, 43(1), 41-50. <https://doi.org/10.3233/JVR-150753>
- Andreassen, T. A. (2011). Forpliktelse, omsorg eller nytte : arbeidsgiveres inkluderingsansvar og forventninger til NAV. *Søkelys på arbeidslivet (trykt utg.)*. Årg. 28, nr 4 (2011), S.317-334.
- Andvik, E., Steen, A. & Sirnes, A. (2016). *Fra outsider til a4* (Forskningsrapport nr. 1/2016). S. f. p. h. o. r. Høgskolen i Sørøst-Norge. <https://kirkensbymisjon.fra1.digitaloceanspaces.com/content/uploads/2017/10/19152954/sluttrapport-Ut-i-jobb-SKBD-12.02.16.pdf>
- Berg, M. E. (2008). *Ledelse : verktøy og virkemidler* (3. utg. utg.). Universitetsforl.
- Berge, T. (2013). *Se mulighetene : arbeidsliv og psykisk helse*. Gyldendal akademisk.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Corrigan, P. W., Tsang, H. W. H., Shi, K., Lam, C. S. & Larson, J. (2010). Chinese and American employers' perspectives regarding hiring people with behaviorally driven health conditions: The role of stigma. *Soc Sci Med*, 71(12), 2162-2169. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.08.025> (Social Science & Medicine)
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian psychology = Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Drøpping, J. A. (2004). *Inkluderende arbeidsliv –inkluderende arbeidsgivere?* (2004:26). Fafo. https://www.fafo.no/media/com_netsukii/750.pdf
- Duffy, P. & Baldwin, H. (2013). Recovery post treatment: plans, barriers and motivators. *Subst Abuse Treat Prev Policy*, 8(1), 6-6. <https://doi.org/10.1186/1747-597X-8-6>

- Eggebø, H. (2019, 18.06.2019). Tematisk analyse – metodeartikkelen som løyer alt. *helga.eggebo.no*. <http://helgaeggebo.no/tematisk-analyse-metodeartikkelen-som-loyer-alt/>
- Eggebø, H. (2020). Kollektiv kvalitativ analyse. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 4(2), 106-122. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2020-02-03>
- Folkenborg, K. (2011). "En livboja rundt Kalle" : om forståelser av virksomhetenes sosiale ansvar [Universitetet i Tromsø]. Tromsø.
- Fugletveit, R. (2018). *Fra rus til arbeidsliv. Hva har hatt betydning?* [Avhandling ph.d sosialt arbeid og sosialpolitikk, OsloMet].
- Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (2019). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (1. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Hackman, J. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hægeland, T., Raaum, O. & Bratsberg, B. (2011). Tøffere krav? - Ferdigheter og deltakelse i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(4), 302-315.
- Juberg, A. & Skjefstad, N. S. (2019). 'NEET' to work? - substance use disorder and youth unemployment in Norwegian public documents. *European journal of social work*, 22(2), 252-263. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1531829>
- Kaufmann, G. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg. utg.). Fagbokforl. Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2018). *Tekst som skal inn i supplerende tildelingsbrev for 2018 - inkluderingsdugnaden og 5%-målet*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tekst-som-skal-inn-i-supplerende-tildelingsbrev-for-2018---inkluderingsdugnaden-og-5-malet/id2605115/>
- Kuvaas, B. (2020). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser : evidensbasert HRM* (4. utgave / Bård Kuvaas og Anders Dysvik. utg.). Fagbokforlaget.
- Kvale, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg. utg.). Gyldendal akademisk.
- Lie, T., Håland, M. E., Stevenson, B. & Nesvåg, S. (2016). *Tjenestemottakere med rus- og psykiske helseproblemer i kommunene BRUKERPLAN - ÅRSRAPPORT 2016* (ISBN 978-82-93390-08-04). <http://brukerplan.no/SUS-brukerplan16dig22.05.pdf>
- Løvereide, L., Ramvi, E. & Skarpaas, L. S. (2014). Et for friskende arbeidsliv? - Helsetjenestens rolle og funksjon i inkludering av mennesker med psykiske helsevansker i ordinært arbeidsliv, sett fra et lederperspektiv. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 11(04/2014). <https://www.idunn->

no.ezproxy.uis.no/tph/2014/04/et_forfriskende_arbeidsliv_-_helsetjenestens_rolle_og_fun

- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg. utg.). Universitetsforl.
- Mandal, R., Midtgård, T. & Mordal, S. (2019). *Arbeidsinkludering. Med arbeidsgiverne på laget*. (2019:0060). SINTEF. <https://sintef.brage.unit.no/sintef-xmlui/bitstream/handle/11250/2603018/arbeidsinkludering---med-arbeidsgiveren-pa-laget.-rapport.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- McClelland, D. C. (1985). How Motives, Skills, and Values Determine What People Do. *The American psychologist*, 40(7), 812-825. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.40.7.812>
- Meld. St. 33 (2015–2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. A.-o. sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/8f9e56528fb340eb9f6515cc21ab5119/no/pdfs/stm201520160033000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 46 (2012–2013). (2013). *Flere i arbeid*. Arbeidsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/26dc321559c24ee8b8779b6c5105ae42/no/pdfs/stm201220130046000dddpdfs.pdf>
- Mørland, J. (2016). *Rus og avhengighet*. Universitetsforl.
- Norges Grunnlov. (2014). *LOV-1814-05-17*, (§110). Justis- og beredskapsdepartementet. <https://grunnloven.lovdata.no/>
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C. & Soresi, S. (2014). Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. *J Appl Res Intellect Disabil*, 27(6), 511-520. <https://doi.org/10.1111/jar.12081>
- NOU 2020:2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III Læring og kompetanse i alle ledd* Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/053481d65fb845be9a2b1674c35d6d14/no/pdfs/nou202020200002000dddpdfs.pdf>
- Oecd. (2013). *Mental health and work: Norway*. Paris: Organization for Economic Cooperation & Development. <https://doi.org/10.1787/9789264178984-en>
- Olafsen, A. B. (2018). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. *MAGMA Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*,

2/2018, 54-61. <https://www.magma.no/selvbestemmelsesteorien-et-differensiert-perspektiv-pa-motivasjon-i-arbeidslivet>

Prop. 1 S (2011–2012) vedlegg Statsbudsjettet 2012. *Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne.*

https://www.regjeringen.no/contentassets/ff70f517a68040f5b52bc374f94b1855/ad_jobbstrategi.pdf

Schafft, A. (2007). Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivernes grunner. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 4(3), 254-261.

Schafft, A. (2009). *Å få seg en jobb : arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Kommuneforl.

Singleton, N. & Lynam, B. (2009). Policy forum: The other half of the equation: employers' readiness to recruit problem drug users. *Drugs and alcohol today*, 9(1), 7-11. <https://doi.org/10.1108/17459265200900003>

Stelander, S. D. (2017). *Et inkluderende arbeidsliv-arbeidsgivers stemme* [Masteroppgave i Sosialt arbeid, Høgskolen i Oslo og Akershus].

Tøssebro, J., Wik, S. E. & Molden, T. H. (2017). *Arbeidsgivere og arbeidsinkludering* (ISBN/ISSN: 978-82-7570-518-9). N. Samfunnsforskning. https://samforsk.no/Publikasjoner/2017/Arbeidsgivere%20og%20arbeidsinkludering_041217.pdf

Wangen, G. (2010). *Døråpner til arbeidslivet*. Universitetsforl.

DEL 2 - ARTIKKEL

Tema: Arbeidsliv og rus.

Tittel: *Gevinsten er større enn bare det å ansette flere personer*

En kvalitativ studie av arbeidsgiveres opplevelser og erfaringer med å ansette personer med tidligere rusavhengighet

INNHold:

Tittelside tid tidsskrift

Artikkel

Vedlegg

TITTELSIDE FOR ARTIKKEL TIL TIDSSKRIFT FOR PSYKISK HELSEARBEID

1. forfatter

Forfatternavn og yrkestittel: Marit Solheim Henriksen. Jobbveileder, Psykiatrisk sykepleier

Fødselsår: 1970

Nåværende utdanning: Psykiatrisk sykepleier

Arbeidssted: Jobbklar Utvikling Arendal.

Adresse: Bedriftsveien 9, Krøgenes, 4841 Arendal /
postboks 1653 Stoa, 4857 Arendal

E-postadresse: mhe@jobbklar.no

2. forfatter

Forfatternavn og yrkestittel: Ellen Ånestad Moen. Teamleder IPS, Phd. Kandidat

Fødselsår: 1976

Arbeidssted: DPS Solvang Kristiansand/ Institutt for psykososial helse, Universitetet i Agder

Adresse: Postboks 416, 4604 Kristiansand/ Løkkeveien 24, 4616 Kristiansand

E-postadresse: ellen.anestad.moen@sshf.no

Tittel på tekst: *ARBEIDSLIV OG RUS. Gevinsten er større enn bare det å ansette flere personer.* En kvalitativ studie av arbeidsgiveres opplevelser og erfaringer med å ansette personer med tidligere rusavhengighet

Referansenummer NSD: 567189

Sjanger: Vitenskapelig artikkel

Antall ord: 4926 ord. (inkludert overskrift og referanseliste, ikke medregnet norsk og engelsk sammendrag)

Vedlegg: 4

Etisk godkjenning: Personvernombudet i Helse Stavanger HF

Sammendrag

Mange mennesker med tidligere og / eller nåværende rusavhengighet ønsker å jobbe, men har vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet. Til tross for at Norge er et velferdssamfunn er utenforskap et økende problem. Det er imidlertid forsket lite på problematikken arbeidsliv og rus. Denne studien har som mål å få mer kunnskap om den parten i arbeidslinja som åpner døra til arbeidslivet, nemlig arbeidsgiverne. Gjennom intervjuer med seks arbeidsgivere som har ansatt personer med en rushistorikk, gir studien innblikk i deres perspektiv. Funnen viser at arbeidsgiverne opplever rekruttering av arbeidstakere med rushistorikk som meningsfullt og givende.

Nøkkelord: Arbeidsgiver, rusavhengighet, ansettelse, mennesker med nedsatt funksjonsevne, perspektiv, arbeidsinkludering.

Abstract

Many of those who struggle with drug-related addiction wish to work yet are having trouble getting into the job market. Despite Norway being a welfare state, exclusion remains an increasing problem. Meanwhile, there's been little research on the relation between drug addiction and the job market. This study aims to gain more knowledge about the link in the chain ("arbeidslinja") that opens the door to the job market, namely, the employers. Through interviews with six employers, who in the past have employed individuals with a history of drug addiction, this study gives insight through their perspective. These insights show that employers experience the recruitment of these individuals, with a history of drug addiction, as meaningful and rewarding.

Key words: Employer, drug abuse, employment/hire, workers with disabilities, perspective, work inclusion.

Bakgrunn

Arbeidsinkludering er et trepartssamarbeid mellom velferdstjenesten, helsetjenestene og arbeidslivet. Regjeringen peker i Stortingsmelding 33, «NAV i en ny tid- for arbeid og aktivitet» på at Norge skal ha et arbeidsliv for flest mulig (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 5). Mennesker med rusproblemer er en gruppe som har særlige vansker med å få innpass i arbeidslivet (Meld.St. 9 (2006-2007), s. 51). Forskning viser at arbeid er mulig og av stor betydning for «marginaliserte grupper» (Rønning, 2011, s. 7). Ragnhild Fugletveit publiserte i 2018 en doktorgrad som omhandler hva mennesker med rusproblemer selv sier om å komme i jobb. De sa at arbeid gir mening, oppleves helsefremmende og bidrar til å mestre et liv som rusfri. Å bli en stabil arbeidstaker er imidlertid en lang og tøff prosess, og det tar tid å endre selvbilde og å utvikle sosiale- og arbeidsrelaterte ferdigheter (Fugletveit, 2018, s. 9, 147-149).

Arbeidslivet blir stadig tøffere fordi det stilles høyere krav til utdanning og teknologi (Meld. St. 33 (2015-2016), s. 8). En studie som bygger på data fra USA, Canada og Norge fant imidlertid at samfunn i endring utvikler tjenester med nye jobber på alle nivå, og at sammenhengen mellom kompetanse og sysselsetting var noenlunde uendret fra 1990 (Hægeland et al., 2011). En norsk studie fra 2018 viste at stigma og barrierer begrenset jobbmuligheter for mennesker med rusavhengighet, men at tidligere rusmiddelbruk isolert sett ikke svekker arbeidsevnen. Det kan være grunn til å spørre om barrierene for arbeidslivsdeltagelse ikke primært skyldes manglende jobber eller nedsatt arbeidsevne grunnet helse- og rusproblemer, men holdninger til personer med slike utfordringer (Juberg & Skjefstad, 2019).

SINTEF ga i 2019 ut rapporten «Arbeidsinkludering. Med arbeidsgiverne på laget» (Mandal et al., 2019). Den viste at arbeidsgivere hadde positive holdninger til arbeidstrening, og at to av tre virksomheter hadde erfaring med at arbeidstrening kunne føre til jobb. Men til tross for NAVs intensjoner har arbeidsgiverundersøkelser vist frafall av bedrifter som tilbyr arbeidstrening. SINTEF fant at mange virksomheter ikke hadde mulighet til å tilby lønnet jobb i etterkant av arbeidstrening på grunn av økonomi eller manglende kvalifikasjoner. Arbeidsgiverne føler er et personlig og virksomhetsbasert samfunnsansvar, men også at deres bistandsbehov fra NAV ikke blir innfridd. Rapporten viste også at arbeidsgiverne vurderte det mer risikofyllt å ansette personer med rusavhengighet enn personer med fysiske eller psykiske helseutfordringer.

En eller flere suksesshistorier styrket imidlertid arbeidsgiveres inkluderingsvilje (Mandal et al., 2019, s. 8-9, 26, 45-49. 195).

En kvalitativ studie fra 2011, «Forpliktelse, omsorg eller nytte - arbeidsgiveres inkluderingsansvar og forventninger til NAV», presenterte funn fra intervjuer med 31 ledere hvor begrepet sosialt ansvar ble nyansert. Studien fant ulike motiv for å engasjere seg. Arbeidsgiverne blir beskrevet som forpliktete, selvtilstrekkelige, moralske eller nytteorienterte. De så på arbeidssøkerne enten som personer med redusert arbeidsevne, kompetente bidragsyttere, personer som fortjente en jobbsjans eller personer de forventet ville bli lønnsomme for bedriften. Moralsk forpliktelse og/eller ønske om å vise omsorg står sterkt, men arbeidsgiverne står også i et avveiningshensyn mellom inkludering og lønnsomhet (Bergene & Alm, 2011).

Universitetet i Nordland presenterte i 2015 en studie om ledermotivasjon, og fant at motivasjonsforskning i arbeidslivet hovedsakelig har rettet seg mot hvordan ledere motiverer sine ansatte, og ikke hvordan de selv blir motivert. Studien fant sammenfallende trekk i hva som motiverer begge parter (Johansen & Solberg, 2015, s. 3-4, 49). Studien viste at ledere fremfor alt styres av indre motivasjon. Utfordringer å strekke seg etter er ofte viktigere enn lønn. Arbeidsgiverne inspireres av muligheter for prestasjon, selvrealisering og selvbestemmelse, og at oppgavene er morsomme og interessante. Ærlighet er den verdien som arbeidsgivere setter aller høyest. Daglige ledere var opptatt av tillitt, ansvar og positive holdninger til de ansatte (Johansen & Solberg, 2015, s. 48).

En motivasjonsteori som er relevant i arbeidslivet er selvbestemmelsesteorien, «Self-Determination Theory» (SDT). Kompetanse, selvbestemmelse og tilhørighet er medfødte og universelle behov som bidrar til at mennesker føler seg motivert. Både arbeidsgivere og arbeidstakere vil styre sin atferd mot disse målene, ut fra sine ulike posisjoner (Deci & Ryan, 2008). Deci og Ryans teori peker på at indre motivasjon er sterkere og mer stabil enn ytre motivasjon, og at mestringsfølelse gjennom nye utfordringer og mulighet for å ta autonome valg er de viktigste drivkreftene. En indre motivert person vil stå for beslutninger dersom det er givende og viktig nok, til tross for motstand utenfra. Men samtidig vil tilbakemeldinger i form av støtte, ros eller kritikk over tid påvirke hvordan arbeidsgivernes opplever egen kompetanse (Deci & Ryan,

2000). En leder som følger disse prinsippene for seg selv og sine ansatte, vil få en naturlig autoritet (Myklemyr, 2012).

Selv om næringslivet er en av partene i arbeidslinja finnes lite evidensbasert kunnskap om arbeidsgiverperspektivet (Schafft, 2009, s. 14-23). For å få mer kunnskap om suksesskriterier og fallgruver i arbeidsinkludering av mennesker med rusrelaterte utfordringer tar denne studien utgangspunkt i arbeidsgivernes perspektiv. Studien søker å finne svar på hva som motiverer arbeidsgivere, og hva som gjør at de åpner døra til arbeidslivet. Problemstillingen har munnet ut i følgende forskningsspørsmål:

Hvilke opplevelser og erfaringer har arbeidsgivere med å ansette personer med tidligere rusavhengighet?

Metode

Studiens design

Når formålet er økt kunnskap om arbeidsgiveres erfaringer og opplevelser er kvalitativ metode egnet (Malterud, 2017, s. 31). Studien har et beskrivende og tolkende design, og for både å få en felles retning i intervjuene og gi rom for åpne refleksjoner valgte jeg semistrukturerte dybdeintervju. Intervjuguiden besto av seks hovedspørsmål med både fakta- og meningsbærende innhold, som underveis i intervjuene ble fulgt opp med utdypende spørsmål. Det var særlig viktig å få tak i arbeidsgivernes opplevelser, med for eksempel å spørre “hvordan opplevde du dette?” eller “hva gjorde dette med deg?” (Kvale, 2015, s. 47, 140, 156).

Utvalg

Det ble gjort et strategisk utvalg av informanter som kunne belyse problemstillingen (Malterud, 2017, s. 58-60). Kontakt med arbeidsgivere startet med henvendelse per e-post og telefon til ni arbeids- og inkluderingsbedrifter i Sør-Norge. Tilbakemeldingene var at studien var relevant, men få kjente til arbeidsgivere som hadde ansatt personer med rusbakgrunn. Det ble gjort avtale om intervju med seks arbeidsgivere. De fikk

muntlig og skriftlig informasjon, og underskrev samtykkeskjema. En av bedriftene hadde to daglige ledere som deltok i intervjuet.

Alle arbeidsgiverne var menn i privat næringsliv, den yngste i 20 årene og den eldste i 50 årene. Alle som hadde blitt ansatt var også menn. Tre av firmaene var håndverksbedrifter, og de andre var innen bilbransjen, lager- og logistikk og håndverksindustri. Firmaene hadde fra tjue til over hundre ansatte. Noen av arbeidsgiverne hadde ansettelsesmyndighet, andre tok beslutningen i samarbeid med sitt lederteam.

Datainnsamling

Alle intervjupersonene mente det var positivt at deres erfaringer kunne bidra til kunnskapsutvikling. Fem intervjuer ble gjort på arbeidsgivers kontor, og ett i tiltaksbedriftens lokaler. Intervjuene varte fra en til halvannen time og det ble brukt lydopptak. Intervjuene ble gjennomført i oktober og november 2020. Intervjuene ble fortløpende transkribert og lagret på sikkert område på pc. Det arbeidsgiverne uttrykte gjennom tonefall, pauser og væremåte ble notert for å få frem både manifest og latent innhold.

Dataanalyse

For å bearbeide og abstrahere innholdet i datamaterialet valgte jeg refleksiv tematisk analyse. Analysen gjennomføres i seks faser, med stor grad av bevegelse frem og tilbake i teksten. Metoden er valgt fordi den på en systematisk og transparent måte utforsker innhold i en datadreven studie (Braun & Clarke, 2006).

I den første fasen ble intervjuene lest nøye for å få et overordnet bilde av arbeidsgivernes beskrivelser. I neste fase ble intervjuene kodet ved å systematisk sette merknad ved utsagn og setninger. I trinn tre ble tekstbiter som omhandlet det samme sortert og samlet. I trinn fire ble temaene redefinert og utdypet, før hvert tema fikk endelig navn i trinn fem. Resultatet av analysen ble seks hovedtemaer som samsvarte med arbeidsgivernes opplevelser og erfaringer. Målet har vært å forbli tro til det

arbeidsgiverne ønsket å fortelle, og formidle kunnskap som belyser forskningsspørsmålet (Braun & Clarke, 2006).

Forskningsetikk

I godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata (NSD) ble det pekt på viktigheten av personvern for arbeidssøkerne som omtales. Arbeidsgiverne fikk informasjon om at de selv var fokus i studien, ikke arbeidssøkerne. Alle navngitte personer ble anonymisert i transkriberingsprosessen. Det ble sendt informasjon om studien til arbeidsgiverne i forkant og det er innhentet skriftlig samtykke.

Resultater

Forespørsel om arbeidstrening

Ansettelsen av en person med rusavhengighet startet med forespørsel fra en bedrift som jobbet på oppdrag fra NAV. Arbeidsgiverne beskrev forløpet som en prosess hvor de ble spurt om å gi jobbsøkeren en sjanse gjennom arbeidstrening. De var positive når personens ønsker sammenfalt med hva bedriften hadde behov for, og kunne tilby. Arbeidsgiverne vektla at de fikk tid til å bli kjent med personen og mulighet til å se hvordan han fungerte i bedriften før de tok stilling til lønnet jobb. En arbeidsgiver forklarte:

«Jeg sa: Hvis han er flink så har jeg jobb til han, det har jeg, men han må bevise. Den prosessen gikk fra februar til september. Han hadde ikke fått fast jobb her til å begynne med, uten å ha sett hvordan han var, tenker jeg. Og det har jo med historikken hans» (A2).

Arbeidsgiverne ble gjennom arbeidstrening så trygge på og fornøyd med personen at de opplevde det realistisk å snakke om lønnet jobb. Ansettelse forutsatte at bedriften hadde behov for flere medarbeidere, og at den ansatte på sikt ville bidra til inntjening. I overgangen fra arbeidstrening til ansettelse opplevde arbeidsgiverne at lønnstilskudd var en god ordning for å kompensere for merarbeid og gjøre det økonomisk tryggere å ansette. En arbeidsgiver sa:

«Vi kjente jo på at han var en person som kunne funke, og at det bare var litt igjen. Men det ville kreve litt økonomisk da. Det er også en del av min rolle som daglig leder. Dette er ikke veldedighet, vi må få det til å fungere økonomisk» (A6).

Arbeidsgiverne ansatte fordi de hadde behov for arbeidskraft og tro på at den aktuelle medarbeideren ville gjøre en god jobb. Det ble uttrykt at de måtte avveie ansettelse opp mot lønnsomhet.

Troen på å finne gull

Respekt for den personlige reisen

Personene som ville bort fra rus og inn i arbeidslivet både imponerte og motiverte arbeidsgiverne. Felles for alle arbeidsgiverne var ønsket om å gi personer som har tatt et oppgjør med sin fortid en mulighet til å bruke og utvikle sitt potensial. To arbeidsgivere forklarte:

«Jeg synes historien hans er veldig fin, og han skal ha kred for det, han har stått i det selv. Jeg vet hvordan han har hatt det, og har hørt historien om hvordan han har levd på gata og hele den sulamitten der. Jeg hadde ikke hatt psyke til det, hvis jeg hadde hatt det sånn» (A2).

«Okey, bakgrunnen og ting som har skjedd før, så lenge han er motivert og hadde faglig bakgrunn og egner seg, så ønsker vi å gi han en sjanse. Mange har forskjellige bakgrunner. Men her vurderes man ut fra hva man gjør her, rett og slett» (A6).

Arbeidsgiverne tok hensyn til at arbeidstakerne trengte tid på å utvikle seg faglig og sosialt. De var lite dømmende, og hadde et her- og nå fokus. En arbeidsgiver sa:

«Vi har to hovedkriterier som de må oppfylle, og det er at de må møte opp om morgenen, og så må de ha lyst til å jobbe. Det er egentlig det vi setter høyest» (A5-2).

Arbeidsgiverne mente også at arbeidstakerne hadde mulighet for å stige i gradene, fullføre fagbrev eller få ny stilling. En arbeidsgiver fortalte:

«Han hadde en veldig stor drøm om å bli bilselger. Starta her som hjelpegutt. Så spurte jeg om han hadde lyst til prøve seg som ansvarlig for leiebil. I dag har han ansvaret for ca. førti leiebiler og egentlig fått en ganske tøff jobb, på to år» (A1).

Arbeidsgiverne har erfart at personer med en rusbakgrunn har ubrukte ressurser som kan utvikles videre og er nyttige i arbeidslivet.

Arbeidsgivers holdninger og handlinger

Arbeidsgiverne som ble intervjuet hadde tenkt gjennom arbeidstakernes behov, og var opptatt av å vise praktisk omsorg. De ordnet med arbeidstøy, utstyr og brukte kollegaer som mentor. En sa:

«Vi har valgt å gjøre det sånn at vi kjøper inn alt av verktøy de trenger. Det samme som de andre har. Så de føler seg som en del av gjengen» (A3).

Flere arbeidsgivere pekte på betydningen av å heie frem jobbsøkeren for å skape trivsel og glede. En av arbeidsgiverne var bevisst på egen kommunikasjon, for å bygge tillit og unngå misforståelser. En annen hadde sett at personen slet, og hadde koblet inn psykisk helsehjelp. Utfordringer med personlig økonomistyring og kontroll over gjeld var noe flere av arbeidsgiverne hadde hjulpet den ansatte med. Arbeidsgiverne presenterte holdninger som viste at de så personen som mer enn ren arbeidskraft. Gjennom å legge forholdene til rette i hverdagen ønsket de at arbeidstakeren skulle oppleve verdighet og støtte.

Rus som tema

Arbeidsgiverne ønsket å stole på personen og valgte å ikke ta vurderinger basert på rykter. Men de hadde behov for å vite nok om bakgrunnen for å være trygge, og noen hadde bedt om hele historien og tatt sjansen på å stille direkte spørsmål. En arbeidsgiver sa:

«Du får som regel svar. Selv om det noen ganger kan være litt «kleint»! Men det må til! Du er nødt til å tørre å stille de spørsmåla» (A1).

Tanker om tilbakefall til rus lå i bakhodet, men arbeidsgiverne hadde en holdning om å ikke forskuttere problemer. Flere sa omtrent som dette:

«Min innfallsvinkel er å at nå stoler vi 110% på at det går bra. Så da tenker jeg at det vil gi han styrke til å tro på det selv» (A6).

Arbeidsgiverne opplevde det trygt at jobbsøkerne tok urinprøver og ble fulgt opp av jobbveiledere og helsevesen. De mente det var ekstra viktig med tett samarbeid rundt jobbsøkere som har en rushistorie. Arbeidsgiverne var villige til å stole på at det ville gå bra og tålte usikkerhet knyttet til rus. De ønsket å støtte opp om arbeidstakerens egen mestring og tro på å komme videre. Arbeidsgiverne uttrykte at motivasjonen deres ikke først og fremst gjaldt personer med rusproblemer. Den bunnet i generell lyst til å gi mennesker som står utenfor arbeidslivet en reell sjanse.

Når rushistorien blir et pluss og arbeidsgiver får en gevinst

Arbeidsgiverne var tydelige på at ansettelsesprosessen ikke hadde vært strømlinjeformet, men opplevde likevel å få mye igjen.

«Det er selvfølgelig litt mer krevende, men allikevel så føler jeg at gevinsten i andre enden er større enn bare det å ansette flere personer. For du merker at de er trofaste. Ja, de føler seg vel mer committa kanskje» (A1).

Alle arbeidsgiverne ville anbefale andre arbeidsgivere å satse på personer med tidligere rusavhengighet. De så at inkludering hadde beriket både deres egen og arbeidstakerens hverdag, og skapt mangfold og gode relasjoner i bedriften. De var opptatt av at de hadde mulighet for å hjelpe noen, men prosessene var på samme tid såpass krevende at de ikke ville ansette for mange med samme typen utfordringer. Det viktigste var å gjøre det ordentlig. Som en sa:

«Jeg har ikke mulighet til å gi julaften til tusen mennesker, men hvis du kan få en til å komme seg tilbake til arbeidslivet, da føler jeg vi har gjort noe godt» (A3).

Arbeidsgiverne trakk frem at personer med tidligere rusavhengighet kan bli en ekstra ressurs for bedriften. Flere hadde opplevd at disse personene hadde mye energi, og mente at de var en uforløst arbeidskraft. En arbeidsgiver beskrev at personen hadde startet forsiktig med to dager i uken, men mestret raskt full arbeidsuke. De hadde også erfart at personer med tidligere rusproblemer blir ekstra dedikerte, lojale og stolte ansatte.

«Fellesnevneren er at de har en stor uro i kroppen, det er mitt inntrykk. De har «noen bokstaver» ganske mange av dem, så får de kanalisert den energien riktig, kan de være en enorm ressurs for arbeidsgiveren» (A2).

«Du får en trofast medarbeider som kanskje blør litt mer for drakta enn andre» (A1).

En arbeidsgiver sa at arbeidstakeren med rusbakgrunn lettere enn andre oppdaget rusutfordringer når de jobbet ute på oppdrag. En annen opplevde at personer med rusproblemer var enklere å forholde seg til og tålte mer enn andre ansatte.

Ikke alt er strømlinjeformet

Et nytt tanke- og handlingssett

Et par av arbeidsgiverne hadde opplevd det vanskelig å hjelpe personen, på grunn av psykiske problemer og lavt selvbilde som vedkommende ikke ønsket å være åpne om. De erfarte at det tok tid før personen var trygg og hadde tillit til at bedriften ville dem vel. Det hadde også vært noen uheldige hendelser med ulovlig bilkjøring og løgnaktige historier. Arbeidsgiverne hadde erfart at avlæring og innlæring av tanke- og handlingsmønstre tok tid.

«Det er en utfordring, for jeg føler at de har mista mange år. De har på en måte stoppa litt opp da de begynte med rus. De har mye å lære og det er en stor prosess å få sjøltilliten tilbake igjen» (A3).

En arbeidsgiver beskrev det problematisk å stå i en skvis mellom jobbsøkeren og hans kollegaer. Arbeidsgiverne mente de måtte balansere sitt engasjement for den ene i forhold til ivaretagelse av øvrige ansatte. De opplevde at det var viktig for dem å få støtte og tett oppfølging av veiledere underveis i forløpet.

«For vår del så er det viktigere med praktisk oppfølging enn tilskudd» (A5-1).

Arbeidsgiverne hadde blandet, men stort sett god erfaring med hvordan veiledere fulgte opp. En kompetent veileder som kjente bedriften og kunne gi praktisk bistand og hjelp ble trukket frem som særlig viktig.

Å jobbe mot stigma blant kollegaer og ledelse

Alle arbeidsgiverne trakk frem betydningen av at personen kom godt inn i det kollegiale fellesskapet. Arbeidsgiverne hadde jevnt over erfart at dette fungerte godt, selv om miljøet til tider var røft. På den ene siden forventet ikke arbeidsgiverne at jobbsøkerne utleverte sin rushistorie. Men på den annen side var erfaringen at de kom lettere inn i arbeidsmiljøet når bakgrunnen var kjent. Ofte ble problematikken åpenbar ved at jobbsøkeren ikke hadde førerkort, tok urinprøver og fikk oppfølging. En arbeidsgiver formulerte det slik:

«Det er et team, vi bygger et lag. ... Nå er det ikke èn person her som er negativ til han, selv om han har en brokete historikk. Det er vannet som rant under brua liksom» (A2).

Flere av arbeidsgiverne hadde opplevd skepsis fra ledelsen og ikke hatt dem i ryggen i starten. To arbeidsgivere fortalte:

«Jeg fikk jo en del motstand i ledelsen over meg. At det var veldig dumt å ta inn sånne, for de hadde dårlig erfaring med det. Det var liksom: «ja så lenge han er gratis, så er det greit. Men ikke åpne opp for jobb». ... Det er litt deilig å vise at det fungerer» (A2).

«Jeg har sagt til ledergruppa mi at alle fortjener en sjanse nummer to. Vi har da alle vært unge» (A1).

Arbeidsgiverne hadde også merket reaksjoner fra kunder som kjente til den ansatte:

«Jeg har rett og slett bare sagt at det er mitt ansvar at jobben blir gjort ordentlig, og hvis det er noe som skjer så får vi heller ta tak i det» (A3).

Arbeidsgiverne kjente på et ansvar både overfor andre ansatte, ledelse og kunder. De var opptatt av at personen var representant for bedriften og dens omdømme. Derfor hadde de ved flere anledninger stått opp for den ansatte og utfordret fordommer mot personer med rusbakgrunn.

Hvordan arbeidsgiver blir verdsatt

Arbeidsgiverne fortalte at de høstet respekt innad i bedriften når de lyktes med inkludering. Flere påpekte at takknemligheten fra den det gjaldt betydde aller mest. Når det viste seg å fungere kjente arbeidsgiverne en seiersfølelse og ga seg selv et klapp på skuldra.

«Jeg syns det er veldig spennende å være med å få folk ut i arbeid igjen, det gir meg veldig mye. Jeg syns det er fantastisk å se folk som har gått så voldsomt ut av sporet og få de tilbake igjen, at det blir en ordentlig mann» (A3).

Arbeidsgiverne var opptatt av at inkludering var en del av bedriftens filosofi, og mente inkludering påvirket verdisettet i bedriften:

«En får noen verdier som gjør at en høster respekt hos de ansatte for det du gjør» (A4).

«Det har en betydning at vi viser omtanke og gir folk en mulighet» (A6).

Ingen av arbeidsgiverne hadde opplevd særskilt anerkjennelse fra offentlige instanser som NAV og kommune. De savnet et system som fulgte opp arbeidsgivere og arbeidstakere etter ansettelsen, når praksisperioden var avsluttet. Et par av arbeidsgiverne verdsatte egenskaper hos seg selv, og mente det er viktig å være menneskekjenner, ha genuin interesse og tålmodighet. Samtidig må man være en tydelig leder med klare rammer og forventninger. En arbeidsgiver fortalte at han selv hadde vokst som menneske gjennom prosessen.

«Vi har spilt han god, og han har spilt oss gode» (A2).

Arbeidsgiverne ser at de bidrar til verdiskapning, først og fremst for jobbsøkeren selv, men også for personer rundt, egen bedrift og for storsamfunnet. Motivasjonen var fremfor alt indre styrt, ut fra arbeidsgivernes egne verdier.

Diskusjon

Når gevinsten blir vinn-vinn

Studien viser at arbeidsgivere kan oppleve gevinst ved å ansette personer med tidligere rusavhengighet. Til tross for at prosessene var krevende anbefalte de andre arbeidsgivere å gjøre det samme. Arbeidsgivere var villige til å strekke seg lenger enn ordinært arbeidsgiveransvar dersom personen viste stå -på -vilje. Forskning om at rusbakgrunn ikke reduserer arbeidsevnen er interessant (Juberg & Skjefstad, 2019). Arbeidsgiverne bekreftet dette og fortalte at personene de hadde ansatt hadde stor arbeidskapasitet, var lojale og strakk seg langt i jobben.

Hvor svikter det?

Studien samstemmer med Fugletveits forskning om at overgangen fra et liv med rus til en hverdag som arbeidstaker er en krevende prosess. Mange med rusproblemer har psykiske vansker og utfordringer i sitt hverdagsliv (Fugletveit, 2018), noe arbeidsgiverne jeg intervjuet også hadde erfart. Noen av arbeidsgiverne fortalte hvordan de hadde hjulpet arbeidstakeren utover det man kan forvente. Tidligere studier og offentlige rapporter viser at arbeidslivet, helsetjenesten og NAV ofte trekker i ulike retninger, og at arbeidsgivere opplever et gap mellom egen rolle og tilbudet i de offentlige tjenestene (Løvereide, 2013). Kompetanse og virkemidler som lønnstilskudd og helsetjenester er plussfaktorer, men fremfor alt er det relasjonen og tillitten mellom jobbsøkeren, arbeidsgiveren og veilederen som åpner en dør inn til arbeidslivet. Studien min viser at arbeidsgivernes engasjement på den ene siden gir energi og glede, men på den andre siden kan gi slitasje over tid. Bedriftslederne var positive til å ta samfunnsansvar, men nedgangen i bedrifter som åpner for arbeidstrening kan tyde på svikt i oppfølgingen (Mandal et al., 2019).

Menneskemøter med utfordringer på kjøpet

Studien viser at relasjonelle-, individuelle-, og ytre faktorer er i et samspill, og kan gi ulike erfaringer og opplevelser. Utenforskap i arbeidslivet er et vidt begrep, og det har vært et mål å få mer kunnskap om arbeidsgiveres opplevelser knyttet til rusproblematikk. Funnene i studien viser at arbeidsgivernes motiv på den ene siden var å bidra til et bedre liv og gi en sjanse, uavhengig av bakgrunnshistorien. På den annen side ga de uttrykk for at de ble tryggere når jobbsøkeren tok prøver som bekreftet rusmestring. De opplevde motstand og stigma i bedriften og hos kunder, og de hadde tenkt på risiko for tilbakefall. Arbeidsgiverne jeg intervjuet forventet innsats, men tålte usikkerheten knyttet til rus. De hadde bevisst valgt å forholde seg til her-og-nå-situasjonen og evnet å ta jobbsøkerens perspektiv.

Arbeidstakernes vilje til åpenhet og ærlighet, samt gode sosiale ferdigheter trer frem som viktige kriterier for arbeidsgiverne i studien. Disse personlige egenskapene hos

jobsøkerne er viktigere for arbeidsgiverne enn både faglig kompetanse og bakgrunnshistorie.

Selvbestemmelsesteorien viser at både arbeidstakere og arbeidsgivere styres av behovet for å bruke sin kompetanse, oppleve tilhørighet og utøve selvstendighet. Motivasjonen fremmes gjennom gjensidig tillit, og ved arbeidssøkeren får en mulighet som han bruker godt. Arbeidsgiverne erfarte å både gi og få i disse prosessene. Relasjonen mellom arbeidsgiver og ansatt styrkes og arbeidsgiver høster anseelse for sitt engasjement, som igjen fremmer motivasjon, vilje og yteevne hos begge parter (Deci & Ryan, 2008).

Aktører i samspill

Felles for arbeidsgiverne i studien var ønsket om å bruke sin rolle til å vise omsorg og gjøre noe godt. De var «forpliktete» og «moralsk ansvarlige» arbeidsgivere, som balanserte inkludering og lønnsomhet (Bergene & Alm, 2011). Arbeidsgivernes behov for prestasjon, kompetanse og selvbestemmelse ble realisert gjennom innsats for at arbeidstakerne skulle bli flinke og integrert i arbeidsmiljøet (Ryan & Deci, 2000). Indre motivasjonsfaktorer som glede, relasjonsbygging og stolthet over egen innsats betydde mer enn ytre motivasjonsfaktorer, som for eksempel anerkjennelse. Arbeidsgiverne følte seg verdsatt internt i bedriften, men det kunne spores en skuffelse over manglende tilbakemeldinger utenfra. Enten dette skyldes manglende forståelse for arbeidsgivernes innsats eller at deres rolle i arbeidslinja tas for gitt, så viser denne og andre studier at arbeidsgivernes stemme vies for lite fokus.

Metodediskusjon

Kvalitativ metode er egnet til å forstå enkeltmenneskers dagligliv ut fra deres subjektive perspektiv (Kvale, 2015, s. 42). Dybdeintervjuene fikk fram erfaringer, holdninger og opplevelser hos seks mannlige arbeidsgivere som har ansatt personer med tidligere rusavhengighet. Studien har gitt innblikk i konkrete prosesser, og tematisk analyse har vært nyttig i fortolkning av materialet til evidensbasert kunnskap (Braun & Clarke, 2006). En styrke i studien er at både suksessfaktorer og utfordringer fra arbeidsgivernes

ståsted blir belyst. Målet var ikke å få beskrevet solskinnshistorier, men å få frem hvilke drivkrefter som påvirket arbeidsgiverne.

I kvalitative intervju har forskeren en aktiv rolle, og kunnskapen produseres i samspillet mellom intervjuer og intervjupersonen (Kvale, 2015, s. 83). Arbeidsgiverne som ble intervjuet var kjent med at jeg var ansatt i en arbeids- og inkluderingsbedrift. Jeg visste at min forforståelse ville påvirke dialogen, intervjusituasjonen og analyseprosessen, samt at min evne til å utvise sensitivitet ville bli utfordret (Kvale, 2015, s. 49). Det arbeidsgiverne fortalte ga gjenklang og assosiasjoner, og bidro til dynamikk i samtalen. Samtidig var intervjuguidens seks spørsmål og den systematiske analyseprosessen til hjelp for å ramme inn intervjuene og begrense mine subjektive refleksjoner (Kvale, 2015, s. 162-163).

Arbeidstrening som ikke hadde ført til lønnet jobb var eneste eksklusjonskriterium. Inklusjonskriterier var at arbeidsgiverne innledningsvis var klar over jobbsøkerens rushistorie og at det var inngått et samarbeid med en arbeids- og inkluderingsbedrift. En styrke ved studien var at jeg som intervjuer og arbeidsgiverne ikke kjente hverandre. Geografisk spredning mellom arbeidsgiverne bidro til erfaringene var knyttet til ulike veiledere og NAV-kontor. At rekrutteringsprosessen resulterte i intervjuer med seks mannlige arbeidsgivere innen håndverk og serviceyrker kan være tilfeldig, men kan hende like mye et resultat av at det er der jobbene finnes (Fedoryshyn, 2018).

Konklusjon

Personer med tidligere rusavhengighet er en uforløst arbeidskraft, og kan bli de mest lojale medarbeiderne i bedriften. Dette er interessante funn med tanke på at mennesker med rusproblemer ses på som en særlig utsatt og stigmatisert gruppe med begrenset innpass i arbeidslivet. Holdninger er en barriere for arbeidslivsdeltagelse, men holdningene endres i møter mellom mennesker.

Arbeidsgiverne så det som viktig og positivt å ansette, slik at personer med tidligere rusavhengighet får mulighet til et bedre liv. De bekreftet at rusmiddelbruk påvirker psykiske helse og livsmestring, men hadde tro på ressurser. De var villige til å stå sammen med jobbsøkeren i endringsprosessen når personen viste innsatsvilje og

pålitelighet. Trolig må helsevesenet, NAV og tiltaksarrangører være mer bevisste på å ikke bli en brems, samtidig som oppfølging ikke må avsluttes ved ansettelsestidspunktet, men strekke seg videre i tid.

Arbeidsgiveren hadde bevissthet om at deltagelse ordinært arbeidsliv har stor betydning for livskvalitet og rusmestring. De formidlet tro på jobbsøkernes forutsetninger for å lykkes tross en fortid med rus, og hadde ønske om å medvirke til at flere kan komme i arbeid.

Litteraturliste

- Bergene, A. C. & Alm, T. (2011). Forpliktelse, omsorg eller nytte - arbeidsgiveres inkluderingsansvar og forventninger til NAV. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(4), 317-334.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian psychology = Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Fedoryshyn, N. (2018). Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning. *SSB analyse 2018/2019*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/tyngre-vei-inn-pa-arbeidsmarkedet-for-unge-med-lav-utdanning>
- Fugletveit, R. (2018). *Fra rus til arbeidsliv. Hva har hatt betydning?* [Avhandling ph.d sosialt arbeid og sosialpolitikk, OsloMet].
- Hægeland, T., Raaum, O. & Bratsberg, B. (2011). Tøffere krav? - Ferdigheter og deltakelse i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(4), 302-315.
- Johansen, B. & Solberg, H. (2015). *Ledermotivasjon Hva motiverer ledere?* [Masteroppgave, Universitetet i Nordland]. nordopen.
<https://nordopen.nord.no/nord-xmlui/bitstream/handle/11250/286066/Johansen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juberg, A. & Skjefstad, N. S. (2019). 'NEET' to work? - substance use disorder and youth unemployment in Norwegian public documents. *European journal of social work*, 22(2), 252-263. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1531829>
- Kvale, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg. utg.). Gyldendal akademisk.
- Løvereide, L. (2013). *Et forfriskende arbeidsliv? En kvalitativ studie av lederes erfaring med å ta imot mennesker med psykiske lidelser i arbeidspraksis* [Masteroppgave, University of Stavanger, Norway]. BRAGE.
file:///C:/Users/mahe/Downloads/Loeveride_Lise%20(1).pdf

- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg. utg.). Universitetsforl.
- Mandal, R., Midtgård, T. & Mordal, S. (2019). *Arbeidsinkludering. Med arbeidsgiverne på laget.* (2019:0060). SINTEF. <https://sintef.brage.unit.no/sintef-xmlui/bitstream/handle/11250/2603018/arbeidsinkludering---med-arbeidsgiveren-pa-laget.-rapport.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Meld. St. 33 (2015–2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet.* A.-o. sosialdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/8f9e56528fb340eb9f6515cc21ab5119/no/pdfs/stm201520160033000dddpdfs.pdf>
- Meld.St. 9 (2006-2007). *Arbeid, velferd og inkludering.* A. o. sosialdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/35077d66b65349118f79ee74beb0ade7/no/pdfs/stm200620070009000dddpdfs.pdf>
- Myklemyr, A. (2012). Slik er motivasjonen vår skrudd sammen.
<https://www.dagensperspektiv.no/slik-er-motivasjonen-v%C3%A5r-skrudd-sammen>
- Rønning, E. (2011). *Marginalisertes tilknytning til arbeidslivet* (Bd. 16/2011). Statistisk sentralbyrå.
- Schafft, A. (2009). *Å få seg en jobb : arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer.* Kommuneforl.

VEDLEGG

VEDLEGG 1.

Forfatterveiledning for Tidsskrift for psykisk helsearbeid

E-post: redaksjonen.tph@gmail.com

Manuskriptstandard

Alle manuskripter må være skrevet i tråd med kravene som er beskrevet her. Manus som ikke er i tråd med de følgende retningslinjer, vil dessverre bli avvist. Våre retningslinjer ligger også på www.idunn.no/tph.

Språk Redaksjonen ønsker å unngå tingliggjørende og sykelliggjørende språk og begrepsbruk og oppfordrer alle forfattere til en kritisk gjennomgang av språk og begrepsbruk i egne tekster før de sendes til redaksjonen. Generelt ønsker vi å understreke at manuskripter til tidsskriftet skal fokusere på psykisk helsearbeid. Redaksjonen ønsker at forfattere bruker dette begrepet som fellesbetegnelse for det arbeidet som gjøres i psykisk helsefeltet. Ellers ber vi om at forfatterne bruker de offisielle betegnelse på tjenestene – for eksempel "psykisk helsevern".

Alle manuskripter skal inneholde en tittelside med:

- Forfatternavn og yrkestittel
- Fødselsår
- Nåværende utdanning og arbeidssted
- Adresse
- E-postadresse
- Tittel på teksten
- Hvilken sjanger

Alle tekster leveres i Times New Roman font 12 linjeavstand 1,5.

Tidsskriftet benytter tre grader av overskrifter: Artikkelens tittel/undertittel, avsnittstittel og undertittel. Forfattere skal levere manuskripter med ren tekst, som betyr ingen bruk av innrykk, tabulator, fet skrift, understrekning, punkter og lignende, verken i teksten eller i overskrifter.

Antall tegn brukt i manus og antall tabeller og figurer skal også angis på tittelsiden.

Fag- og vitenskapelige artikler

Fagartikler og vitenskapelige artikler skal inneholde inntil 5000 ord. Litteraturliste og noter regnes som en del av artikkelen, mens norsk og engelsk sammendrag ikke inngår.

Alle fagartikler og vitenskapelige artikler skal inneholde:

- Kort norsk sammendrag på max. 100 ord.
- 4–6 nøkkelord på norsk og engelsk.
- Litteraturreferanser, alfabetisk ordnet etter APA 6. versjon – se eget punkt.
- Engelsk versjon av det norske sammendraget inkludert engelsk tittel – dette skal plasseres etter det norske sammendraget – max. 100 ord.
- Alle artikler, både fag- og vitenskapelige, skal oppgi referansenummer fra behandlingen i REK eller NSD. Dette skal oppgis på tittelsiden, ikke i teksten.

□ Dersom innsendt artikkel har blitt publisert tidligere i et nasjonalt eller internasjonalt tidsskrift, skal dette opplyses om ved førstegangskontakt med TPH. Kilden skal også oppgis i tekstens innledning med referanse i litteraturlisten.

Vitenskapelige manuskripter kan utformes i ulike genre. De som er basert på egne undersøkelser, kan organiseres etter overskriftene Bakgrunn, Metode (studiens design, utvalg, datainnsamling, dataanalyse og forskningsetikk), Funn, Diskusjon og Konklusjon.

Vitenskapelige manuskripter vil først bli vurdert av redaktør og vitenskapelig redaktør med tanke på relevans og kvalitet. Dersom manuskriptet vurderes som relevant og av tilstrekkelig kvalitet, vil det bli vurdert av to fagfeller. Forfatter kan foreslå en uhildet fagfelle. Tidsskrift for psykisk helsearbeid praktiserer «lukket» fagfellevurdering, det vil si at verken forfatters eller fagfellers identitet gjøres kjent for partene.

Fagartikler vurderes av redaksjonen med tanke på relevans, innhold og form.

På tittelsiden skal forfatterne angi om artikkelen skal fagfellevurderes som en vitenskapelig artikkel eller om den skal vurderes som en fagartikkel.

Det er redaktøren som til slutt avgjør om en fagartikkel eller vitenskapelig artikkel kan publiseres.

Gode eksempler/Essay/Fortellinger skal inneholde inntil 3000 ord.

Kritisk blikk//Bokanmeldelser skal inneholde inntil 1500 ord.

Tabeller og illustrasjoner

Tabeller og figurer markeres i teksten med fortløpende siffer. Disse vedlegges manus som separate dokumenter.

Tidsskriftet ønsker ikke bruk av fot- eller sluttnoter i manus.

Litteraturhenvisninger i teksten

Ved henvisninger i selve teksten skrives forfatterens navn og årstall for publisering i parentes, eksempel: (Sundelin, 1987 – det skal være komma mellom forfatter og årstall).

Hvis det er seks eller flere forfattere skal du kun bruke førsteforfatter, etterfulgt av «et al.,». Ved direkte sitat føres forfatter, årstall og sidetall rett etter sitatet, eksempel:

(Andersen, 2007, s. 12). Henvisninger til flere verk føres på følgende måte: (Andersen, 2007; Waaktar, 2000). Se ellers:

<http://sokogskriv.no/kildebruk-og-referanser/referansestiler/apa-6th/>.

Referanseliste

Referanselisten skrives til slutt etter hovedteksten. Tidsskriftet bruker 6. utgave av referansesystemet til Publication Manual of the American Psychological Association (APA). Se nettstedet over som gir en god innføring i hvordan referanser føres i dette systemet.

Referansene skal alltid inkludere DOI (digital object identifier) for kilder som har dette. DOI skal være en klikkbar URL, og plasseres til sist i referansen. Hvis du er usikker på hva DOI-koden til en referanse er, eller om en DOI-kode finnes, kan du gjøre et raskt søk etter tittel, forfatternavn osv. på <http://kildekompaset.no/referansestiler/apa-6th.aspx>.

Vil du delta i forskningsprosjektet «ARBEIDSLIV OG RUS»?

Dette er et spørsmål til deg som arbeidsgiver om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få økt kunnskap og forståelse som kan bidra til vellykket arbeidsinkludering, fra arbeidsgivers perspektiv. Hvordan opplever arbeidsgiver samarbeid for og med personer som har hatt et kjent rusproblem og som ønsker seg inn i arbeidslivet? Undersøkelsen danner utgangspunkt for en masteroppgave i studiet Rus og Psykisk helse, ved Universitetet i Stavanger. I dette skrivet gir vi informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Tema for oppgaven er arbeidsliv og rus. Søkelyset settes på «døråpnerne» til jobb, nemlig arbeidsgiverne. Interessen for temaet er knyttet til min jobb som veileder i arbeids- og inkluderingsbedriften Durapart AS i Arendal parallelt med å være student. Arbeidsinkludering innebærer samarbeid mellom velferd, helse og arbeidsliv. Siden offentlige dokumenter vektlegger verdien av inkluderende arbeidsliv er jeg interessert i hvordan dette blir realisert. Stortingsmeldinger og planer øker i seg selv ikke sysselsettingen. Hvordan vurderer arbeidsgivere jobbmulighet for personer med en rushistorie? Jeg ønsker å intervju 5 til 8 arbeidsgivere som har ansatt eller gitt læreplass til person med kjent rushistorie, innenfor siste fem år. Mange har ikke fått påbegynt eller fullført utdanning. Derfor er læretid i en bedrift ofte veien til utdanning og jobb. Jeg anser derfor ledere som sier ja til læreløp som aktuelle for min studie.

Et kriterium er at arbeidsgiver har vært kjent med at jobbsøkers rushistorie gjennom prosessen og samarbeidet mot en løsning om jobb. Det er arbeidsgivernes stemme som er fokus for studien og forskningsspørsmålet. Målet er å vite hva arbeidsgivere trenger, for slik å bidra til bedre jobbveiledning for alle parter.

Målet er å publisere resultatene i en fagartikkel, for dermed at studien kan ha nytteverdi for partene i inkluderingsarbeidet. Gode resultater skapes i møter hvor man får en felles forståelse for hverandre. Forskningsspørsmålet har følgende formulering:

Hvilke opplevelser og erfaringer har arbeidsgivere med å ansette eller å gi læreplass til personer med rusbakgrunn?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Det er Universitetet i Stavanger som er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Intervjupersoner til studien er rekruttert via kolleger eller samarbeidspartnere i egen bransje. Du er spurt om å delta fordi har samarbeidet med en av mine veilederkolleger for en person som har hatt en rushistorie, hvor dette har ført til læreplass eller jobb. Det er min kollega som har foreslått deg til studien.

Hva innebærer det for deg å delta?

Jeg ønsker å ha en intervjusamtale med deg, som vil vare rundt en time. Denne vil være basert på noen hovedspørsmål (en intervjuguide), men med stor grad av fri samtale. Hovedfokus er å få innblikk i dine erfaringer og meninger, og din personlige opplevelse av arbeidsinkludering for mennesker som har slitt med rus. Når funn fra de ulike intervjuene er samlet og anonymisert, vil relevante funn og likheter og ulikheter hos dere arbeidsgivere gi grunnlag for drøfting og vurdering. Intervju med 5-8 personer er et for begrenset antall for å generalisere, men like fullt er den enkeltes historie verdifull. På denne måten vil du kunne være med å bidra til verdifull ny kunnskap som gjør inkluderingsarbeidet mer målrettet og hensiktsmessig for alle parter.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er meg og min veileder for oppgaven som har tilgang til opplysningene. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er innen august 2023. Personopplysninger og lydfiler vil da bli slettet.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,

- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Stavanger ved veileder Ellen Ånestad Moen; telefon 47356534, mail ellen.anestad.moen@sshf.no.
- Vårt personvernombud: Rolf Jegervatn, Universitetet i Stavanger, telefon 51833081, mail rolf.jegervatn@uis.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen
Ellen Ånestad Moen

Marit Solheim Henriksen

Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Arbeidsliv og Rus» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju
- Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato

VEDLEGG 3.

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Arbeidsliv og rus

Referansenummer

567189

Registrert

19.08.2020 av Marit Solheim Henriksen - ms.henriksen@stud.uis.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Det helsevitenskapelige fakultet

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Ellen Ånestad Moen, ellen.anestad.moen@sshf.no, tlf: 47356534

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Marit Solheim Henriksen, marit.henriksen@agderlink.no, tlf: 91641752

Prosjektperiode

01.08.2020 - 30.06.2023

Status

08.09.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

08.09.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 08.09.2020, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.06.2023.

LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

TAUSHETSPLIKT Arbeidsgiveren har taushetsplikt og har ikke anledning til å gi informasjon som identifiserer sine ansatte eller tidligere ansatte. Det dreier seg ikke bare navn, men også å oppgi identifiserende bakgrunnsopplysninger må utelates fra intervjuobjektens historier, som for eksempel alder, kjønn, sted, helse/diagnoser og eventuelle spesielle hendelser. Vi forutsetter derfor at intervjuene gjennomføres slik at det ikke samles inn opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner. Det inkluderer stor forsiktighet ved bruk av eksempler under intervjuene. Du og den ansatte har et felles ansvar for det ikke kommer frem taushetsbelagte opplysninger under intervjuet. Vi anbefaler derfor at du minner om taushetsplikten før intervjuet starter.

PERSONVERNPRINSIPPER NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: - lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og

konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Silje Fjelberg Opsvik Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

VEDLEGG 4.

INTERVJUGUIDE

1. Hvilke opplevelser og erfaringer har du med å ansette eller gi læreplass til personer med rusbakgrunn, og kan du gi et konkret eksempel?
2. Hva opplevde du mest positivt og givende? Hva har vært mest krevende og utfordrende?
3. Hva slags bistand fikk du fra andre instanser, og hva var nyttig?
4. I hvilken grad opplevde du at din rolle som arbeidsgiver ble forstått og anerkjent?
5. Hvilke råd ville du gitt til en annen arbeidsgiver som skal vurdere å gi jobb til en person med rusbakgrunn?
6. Hva motiverer deg mest som arbeidsgiver?