

Elisabeth Ugreninov  
[Elisabeth.Ugreninov@nova.hioa.no](mailto:Elisabeth.Ugreninov@nova.hioa.no)

Vår ref.: 2017/43

Deres ref.:

Dato: 12.04.2017

## **Uttalelse om ny vurdering av prosjektet «Modeller for beste og neste inkluderingspraksiser mellom arbeidsgivere og NAV» (2017/43)**

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) er et rådgivende organ, som arbeider for å fremme god og ansvarlig forskning. NESH er faglig uavhengig og avgjør selv hvilke saker komiteen tar opp til behandling. Uttalelser fra NESH er kun rådgivende, og NESH understreker at både forskere og forskningsinstitusjoner har et selvstendig ansvar for å sikre at forskningen skjer i tråd med anerkjente forskningsetiske normer.

25. januar 2017 mottok NESH en henvendelse fra Elisabeth Ugreninov, seniorforsker ved NOVA, Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), men anmodning om ny vurdering av en arbeidspakke i prosjektet «Modeller for beste og neste inkluderingspraksiser mellom arbeidsgivere og NAV» (NESH 2016/319). Prosjektet er finansiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV), og Nordlandsforskning er prosjekteier. Følg brevet fra Nordlandsforskning er også signert av direktør Iselin Marstrander og Janikke Solstad Vedeler, som er seniorforsker og prosjektleder ved Nordlandsforskning og NOVA. Brevet har to vedlegg: den opprinnelige prosjektskissen og et anbefalelsesbrev fra NAV ved FoU-seksjonen.

Henvendelsen ble behandlet på NESH-møte 22. mars 2017. Leder i NESH, Bjørn Hvinden, erklærte seg inhabil da han er forskningsleder ved NOVA, og han deltok ikke i behandlingen av saken.

## Bakgrunn

### *i) Den opprinnelige henvendelsen*

I den opprinnelige henvendelsen fremgikk det at formålet med studien var å avdekke kausale sammenhenger mellom psykisk uhelse og arbeidsgivers inkluderingspraksiser, slik dette utspiller seg i vurdering av jobbsøknader og innkallelse til jobbintervju. De planlagte metodene var a) randomisert felteksperiment og b) intervju med et utvalg av arbeidsgiverne. I felteksperimentet ville forskerne sende 800 fiktive jobbsøknader til 400 reelle stillingsutlysninger, altså to søknader til hver stilling. De to søknadene skulle være like, unntatt på ett punkt: den ene søkeren hadde «hull i CV-en», noe som antydningvis ble knyttet til psykiske helseutfordringer.

I den opprinnelige henvendelsen fremgikk det at hensikten med prosjektet var todelt:

- a. Å kartlegge sentrale kjennetegn ved arbeidsgivers inkluderingspraksiser overfor unge (18–29 år) med psykisk uhelse og manglende arbeidserfaring
- b. Å klargjøre og å formidle hvordan et samarbeid mellom arbeidsgivere og NAV kan bygge oppunder gode inkluderingspraksiser overfor den overnevnte gruppen

Videre ble det formulert tre problemstillinger, som igjen utgjorde prosjektets tre arbeidspakker, og NESH ble bedt om å vurdere den første:

1. Hva kjennetegner arbeidsgivere som ønsker å rekruttere unge med psykisk uhelse og manglende arbeidserfaring?

### *ii) NESHs opprinnelige vurdering*

NESH presiserte at slike felteksperiment *kan* være forsvarlige, og NESH har tidligere uttalt seg positivt for eksempel i DISCRIM-prosjektet (2011/46) og GEMM-prosjektet (2015/451). I andre sammenhenger har NESH uttalt seg mer restriktivt om bruken av felteksperiment uten samtykke og informasjon, for eksempel ved bruk av «mystery-shopper» (2015/42). Den forskningsetiske vurderingen kan altså variere fra sak til sak, avhengig av hvordan ulike aspekter og normer veies mot hverandre, og av forskningsdesign og metodiske tilnærminger.

Utgangspunktet for NESH var altså at feltstudier uten informasjon og samtykke kan være en nyttig metode, men at metoden forskningsetisk sett bør brukes svært restriktivt. Begrunnelsen var

de store ulempene som påføres deltakerne, i dette tilfellet arbeidsgiverne, og spesielt de som gjennom felteksperimentet blir forstått som noen som har diskriminert. NESH var innforstått med at temaet hadde stor samfunnsrelevans, men på grunn av de store belastningene og svakheter i designet oppfordret vi forskerne å drøfte nærmere «om andre metoder er mer hensiktsmessige og mindre belastende.»

NESH stilte altså spørsmål ved om prosjektets *nytteverdi* klart overstiger de belastningene som påføres de berørte. Nytte ble her forstått som en kombinasjon av både *forskningskvalitet* og *samfunnsrelevans*, og NESH stilte spørsmål ved begge deler. Konklusjonen til NESH var at det ikke forelå tilstrekkelig begrunnelse til at «kravet om samtykke og informasjonsplikt kan fravikes.»

### *iii) Nye momenter i ny henvendelse*

Både i den nye henvendelsen til NESH (25.01.2017) og i følgebrevet fra Nordlandsforskning (25.01.2017) blir det poengtert at prosjektet er revidert og at prosjektet nå er enda mer relevant:

Vi har endret den empiriske tilnærmingen slik at motivasjonen for felt-eksperimentet er knyttet tettere opp til Arbeids- og velferdsdirektoratets (NAV) inkluderingspolitikk og deres behov for evaluering av hvordan arbeidsgivere responderer på arbeidssøkere med tilretteleggings- og oppfølgingsavtale med NAV.

Dette blir også understreket i følgebrevet fra NAV (23.01.2017): «Vi støtter justeringene som er gjort i prosjektbeskrivelsen for å imøtekomme NESH sine innsigelser, og er av den oppfatning at prosjektet kan gi ny kunnskap på et viktig område.»

NESH har ikke mottatt en revidert prosjektbeskrivelse, men det fremgår av henvendelsen at justeringene primært består i at den empiriske undersøkelsen – i tillegg til «hull i CV'en» – nå vil ha en tilleggsintervensjon om «tilretteleggings- og oppfølgingsavtale med NAV». På den måten vil felteksperimentet gi enda mer detaljert informasjon om hvordan arbeidsgivere vurderer både (tidligere) psykisk uhelse og støttetiltak fra NAV. I tillegg er antallet fiktive CV'er redusert fra 800 til 600 uten at det begrunnes nærmere.

NESH har heller ikke mottatt informasjon om at prosjektet er vurdert av Personvernombudet eller av Datatilsynet. NESH forutsetter at prosjektet meldes i tråd med vanlig praksis.

Den nye henvendelsen legger altså til grunn at nytteverdien er så stor at hensynet til personvern kan settes til side. For NESH, derimot, er avveiningen mellom *forskningskvalitet*, *samfunnsnytte* og *personvern* det sentrale.

### **NESHs vurdering**

I vurderingen av prosjektet legger NESH til grunn [Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora](#) (2016). Mest relevant i denne sammenheng er retningslinje nr. 8 om samtykke og informasjonsplikt. Her fremgår det at fritt og informert samtykke er den klare hovedregelen, men at forskning uten samtykke i visse tilfeller kan være forsvarlig, for eksempel dersom forskningen har en nytteverdi «som klart overstiger ulempene som kan påføres deltakerne».

I fortsettelsen vil NESH forankre den forskningsetiske vurderingen i utfyllende drøftinger av i) forskningskvalitet, ii) samfunnsnytte og iii) personvern:

#### *i) Forskningskvalitet*

Slik NESH forstår det er det to formål med både det opprinnelige og det reviderte designet: Å identifisere kausale sammenhenger mellom psykisk uhelse og ansettelsesmuligheter, og å identifisere aktuelle arbeidsgivere for påfølgende kvalitative intervjuer.

Slik NESH forstår det nye designet er hovedendringene en ekstra intervensjon knyttet til tilretteleggings- og oppfølgingsavtale med NAV, og en reduksjon i antall fiktive søknader fra 800 til 600. Intervensjonene er dermed knyttet til at i den ene av de ellers identiske søknadene oppgis a) manglete arbeidserfaring knyttet til (antatt) psykisk uhelse (300 søknader) og b) i halvparten av disse at søker har tilretteleggings- og oppfølgingsavtale med NAV (150 søknader).

NESH mener at endringene i designet ikke i vesentlig grad styrker prosjektets potensiale til å avdekke kausale sammenhenger mellom psykisk uhelse og ansettelsesmuligheter. I den første

intervensjonen oppgis det i søknaden at arbeidstaker har jobbet frivillig for «Mental helse ungdom» og videre anser det som «givende å jobbe med likesinnede». Det er uklart om dette vil bli tolket av arbeidsgiver som at arbeidstaker er psykisk syk (en annen mulig tolkning er at arbeidstaker har en spesiell iver etter å utføre frivillig arbeid), og det kan derfor stilles spørsmål ved hva eventuelle resultater reflekterer. Den andre intervensjonen knyttet til NAV-oppfølging er mer konkret, men også her kan det stilles spørsmålstegn om arbeidsgiver ser en oppfølgingsavtale som et tegn på psykisk sykdom (denne intervensjonen har også utfordringer knyttet til argumentene om samfunnsrelevans, se neste punkt).

Det er ellers uklart hvorfor antall søknader reduseres fra 800 til 600 i det nye designet, spesielt siden det her introduseres en ekstra intervensjon. Det kan da stilles spørsmålstegn om man har nok statistisk styrke til å avdekke eventuelle effekter. Svakheterne i designet gjør at prosjektet i vesentlig grad skiller seg fra for eksempel DISCRIM-prosjektet, hvor komiteen tidligere har uttalt seg positivt om bruk av en lignende framgangsmåte.

NESH ser også utfordringer ved å bruke det skisserte felteksperimentet som utgangspunkt for å identifisere arbeidstakere for kvalitative oppfølgingsintervjuer. Gitt at det er uklart om intervensjonene fanger opp diskriminering basert på psykisk helse (se over), er det også uklart om intervjuobjektene man identifiserer vil være relevante. Hvis man i tillegg går ut fra at tilnærmingen i felteksperimentet vil følge praksis fra litteraturen<sup>1</sup>, vil de to søknadene som sendes til hver enkelt arbeidsgiver også ha andre forskjeller enn kun de psykisk helse-relaterte hullene i CV'en, selv om søknadene i gjennomsnitt er like for treatment- og kontrollgruppene i sin helhet. Dette betyr at en arbeidsgiver kan begrunne sitt valg med andre forskjeller mellom arbeidstakerne.

Å initiere kvalitative intervjuer gjennom å 'avsløre' om noen har diskriminert eller ikke kan også være et uheldig utgangspunkt for et reflekterende intervju om hva som hemmer og fremmer inkludering av unge med psykisk uhelse. Det at unge med psykisk uhelse og lite arbeidserfaring sliter med å komme seg inn i arbeidsmarkedet er såpass utbredt at vi kan anta at mange

---

<sup>1</sup> Se for eksempel M. Bertrand og S. Mullainathan (2004). «Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination». *American Economic Review* 94 (4), s. 991–1013.

arbeidsgivere har gjort seg erfaringer hvor de vurderer risiko for sykefravær og kostbar og krevende tilrettelegging i ansettelsessituasjoner. Det finnes allerede nok forskning på dette området til å anta at diskriminering er et systemisk og strukturelt problem, og det betyr at det er gode muligheter for å intervju arbeidsgivere om de avveiningene de har gjort. Man behøver altså ikke anta at de utgjør en spesiell gruppe som man må identifisere gjennom et felteksperiment, men i stedet kan man anta at dette er en mer almen arbeidsgivererfaring.

Gitt svakhetene i designet av felteksperimentet og den manglende drøftingen av mulighetene for å bruke andre metoder for å identifisere respondenter til de kvalitative intervjuene – og slik skape den samfunnsnyttige kunnskapen forskerne og NAV ønsker – mener NESH at forskningskvaliteten på prosjektet ikke er tilstrekkelig til at nytteverdien er så stor at kravet om informasjon og samtykke kan fravikes.

#### *ii) Samfunnsrelevans*

I vurderingen av nytteverdien ligger også en vurdering av samfunnsrelevans. Innledningsvis i henvendelsen fra Nordlandsforskning blir det poengtert at den empiriske tilnærmingen er endret og knyttet tettere opptil NAVs inkluderingspolitikk og «deres behov for evaluering av hvordan arbeidsgivere responderer på arbeidssøkere med tilretteleggings- og oppfølgingsavtale med NAV.» Videre fremgår det at et viktig formål med prosjektet og metodevalget er «mulighetene for god effektevaluering og påvisning av kausale sammenhenger.» Og i den oppsummerende redegjørelsen for prosjektets bidrag blir det, for det første, lagt vekt på at forskerne «vil måle effekten av tilrettelegging og oppfølging fra NAV som et virkemiddel for inkludering av unge med psykisk uhelse.» Forskerne argumenterer også med at samfunnsrelevansen er stor, og at den er vesentlig større etter de endringene som er gjort i samforståelse med NAV.

Spørsmålet i forskningsetisk forstand er imidlertid *hvem* i samfunnet dette er nyttig for. Krenkelsen av arbeidsgivernes personvern kan ikke uten videre rettferdiggjøres med at nytteverdien og samfunnsrelevansen er stor for NAV. Samfunnsrelevans må også forstås i forhold til hva prosjektet vil frembringe av ny kunnskap i forhold til kunnskapsstatus på feltet. Det er ikke klargjort hvilke nye typer generelle innsikter en studie av NAVs spesifikke tiltak vil gi i forhold til en omfattende litteratur på diskriminering i arbeidsmarkedet.

Forståelsen av hensynet til personer i NESHs retningslinjer (Del B) bygger på at respekten for menneskeverdet og personvernet er grunnleggende forskningsetiske forpliktelser. Det er et overordnet prinsipp at hensynet til deltakernes velferd og integritet skal gå foran forskningen og samfunnets interesser. Der hvor det foreligger en mulig konflikt mellom individets interesse og forskningen og samfunnets interesse, skjerpes kravet til forskeren om å opptre aktsomt og ansvarlig. Og dersom de berørte selv ikke kan forvente å ha noen nytte av prosjektet, hviler det et enda større ansvar på forskerne som påfører belastningen. Spørsmålet er følgelig om avveilingen mellom disse belastningene og den forventede nytteverdien av prosjektet tilsier at kravet om informasjon og samtykke kan fravikes.

### *iii) Personvern og belastning for de berørte*

Konklusjonen til NESH (2016/319) var at bruken av denne metoden «er forskningsetisk problematisk, og i dette aktuelle prosjektet synes det ikke å være forskningsetisk forsvarlig at felteksperimentet blir gjennomført slik det nå er beskrevet.» Begrunnelsen var at forskning med samtykke er hovedregelen og at det skal gode grunner til for å kunne fravike dette prinsippet. Hensynet til de involverte arbeidsgiverne veide tungt, og det var ikke opplagt at nytten av prosjektet «overstiger ulempene det påfører arbeidsgiverne». Det er altså selvbestemmelsen og integriteten til disse arbeidsgiverne som er utgangspunktet.

Slik NESH forstår prosjektet er tanken at det ikke er nødvendig med informert samtykke, heller ikke forut for de kvalitative intervjuene. Her skiller prosjektet seg for eksempel fra DISCRIM-prosjektet, hvor etableringen av personregisteret i den kvalitative delen skulle meldes til Datatilsynet og hvor arbeidsgiverne ble informert og invitert til å samtykke forut for selve intervjuet, noe som også innebærer retten til å trekke seg.

Arbeidsgiverne skal altså ikke vite at forskerne allerede vet at de har diskriminert, og forskernes kunnskap om dette kan brukes til å hindre at de svarer unnvikende, etterrasjonaliserende eller «politisk korrekt». I så fall oppfatter NESH integritetskrenkelsen som både urimelig stor og svært belastende, og følgelig at avviket fra hovedprinsippet i NESHs retningslinjer ikke er tilstrekkelig begrunnet. Uten å ha samtykket til deltakelse i forskningsprosjektet, og dermed også uten mulighet til å trekke seg når de vil, er NESH bekymret for at det kan oppstå situasjoner hvor

arbeidsgiverne kan bli konfrontert med at de har diskriminert og faktisk brutt loven. Det er forskningsetisk problematisk, og det er heller ikke sikkert at det er noe godt utgangspunkt for å samle inn god empiri.

Forskerne argumenterer med at arbeidsgiverne vil være anonyme ved formidlingen av forskerresultatene. Det reduserer imidlertid ikke belastningen fra det skjulte og konfronterende designet i prosjektet. Samtidig er både konfidensialitet og anonymitet, eller i dette tilfellet aidentifisering, uansett noe forskeren plikter å gi deltakerne. Det er ikke en erstatning for fraværet av samtykke.

NESH stiller derfor spørsmål ved helheten i den forskningsetiske vurderingen av belastningene som blir påført de berørte.

### **Konklusjon**

NESH finner ikke grunnlag for å fravike den forrige vurderingen av prosjektet og fastholder derfor konklusjonen: «NESH finner ikke at det er argumentert tilfredsstillende for at prosjektet har en nytteverdi som klart overstiger ulempene som kan påføres deltakerne. Følgelig mener NESH at det ikke foreligger tilstrekkelig begrunnelse for at kravet om samtykke og informasjonsplikt kan fravikes.»

Med vennlig hilsen

May-Len Skilbrei

Fung. nestleder, NESH

Vidar Enebakk

Sekretariatsleder, NESH

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.*

Kopi:

- Velferdsforskningsinstituttet NOVA, HiOA
- Nordlandsforskning (prosjekteier/prosjektleder)
- Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV)
- Personvernombudet / Norsk senter for forskningsdata (NSD)