



Fra arbeidsinkludering til et mangfoldsperspektiv?

Kandidatnummer: 3006

VID vitenskapelig høgskole

Oslo

Bacheloroppgave

Bachelor i sosialt arbeid

Kull: SOSdel16

Antall ord: 8319

05.05.2020

**Opphavsrettigheter**

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.  
Nedlasting for privat bruk er tillatt.

## **Sammendrag**

Utestenging fra arbeidslivet er ikke bare alvorlig for individet, men det er også samfunnsøkonomisk uheldig. Retten til deltakelse i arbeidslivet og myndighetenes ambisjon vises gjennom aktiv arbeidsmarkedspolitikk. Likevel gjenspeiles ikke intensjonen i statistikken. I denne litteraturstudien forsøker jeg å belyse på hvilken måte arbeidsgivers holdninger kan ha betydning for arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Dette ved hjelp av teori om avvik og teorien om sosialkonstruksjonismen. Kunnskap om bakenforliggende mekanismer og forhold som påvirker arbeidsgivers beslutninger vil være sentralt for å få til varig arbeidstilknytning for mennesker som utestenges. Som sosionomer har vi i tillegg plikt til å sette søkelys på diskriminerende samfunnsforhold og strukturer som bidrar til utstøting og sosiale problemer. Et viktig poeng i denne oppgaven har vært å belyse at verdier og virkelighetsoppfatning påvirker holdning og atferd. Positive og inkluderende mellommenneskelige verdier og holdninger vil derfor være grunnleggende for å minske gapet mellom visjonene og realitetene i inkluderingspolitikken.

## **Abstract**

Exclusion from working life is not only serious for the individual, but it is also socio-economically unfortunate. The right to participation in the labor market and the government's ambition, is shown through active labor market policy. Nevertheless, the intention is not reflected in the statistics. In this literature study, I try to shed light on the way in which employer attitudes can affect the inclusion of people with disabilities. This is using the theory of anomalies and theory of social constructionism. Knowledge of underlying mechanisms and conditions that influence employer decisions will be central to maintaining a permanent work participation for people who are excluded. As social workers, we also have a duty to highlight discriminatory social conditions and structures that contribute to ejection and social problems. An important point in this task has been to highlight that values and perception of reality influence attitude and behavior. Positive and inclusive

interpersonal values and attitudes will therefore be fundamental to narrowing the gap between visions and the realities of inclusionary policies.

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1	Valg av tema .....	1
1.2	Problemstilling .....	2
1.3	Begrepsavklaring og avgrensing .....	2
1.4	Førforståelse .....	4
1.5	Sosialfaglig relevans .....	5
1.6	Oppgavens struktur .....	6
<b>2</b>	<b>Metode</b> .....	<b>7</b>
2.1	Litteratursøk .....	7
2.2	Kildekritikk av forskningsrapportene og litteratur .....	8
2.2.1	NORCE-rapport: Mangfold på arbeidsplassen .....	9
2.2.2	SINTEF-rapport: Arbeidsinkludering - Med arbeidsgiverne på laget .....	9
2.2.3	Fagartikkel: Arbeidsgivernes grunner .....	10
2.2.4	Generell og grunnleggende litteratur .....	11
<b>3</b>	<b>Bakteppe</b> .....	<b>13</b>
3.1	Intensjon og realitet .....	13
3.1.1	Myndighetenes arbeidsmarkedspolitikk .....	13
3.1.2	Statistikk og realitet .....	14
3.2	Arbeidsinkludering og velferdspolitik .....	15
3.2.1	Arbeidsmarkedet og markedsøkonomiske prinsipper .....	16
3.2.2	Spenningsfeltet mellom individ og samfunn .....	17
<b>4</b>	<b>Teori</b> .....	<b>18</b>
4.1	Sosialkonstruksjonismen .....	18
4.2	Avvik og stigma .....	19
4.3	Holdninger og verdier .....	20
<b>5</b>	<b>Drøfting</b> .....	<b>21</b>
5.1.1	Konstruksjon av avvik .....	21
5.1.2	Markedsøkonomiske interessers versus velferdsstatens verdier .....	23
5.1.3	Verdier som bakgrunn for holdninger .....	25
<b>6</b>	<b>Avslutning</b> .....	<b>28</b>
	Litteraturliste .....	30

# 1 Innledning

## 1.1 Valg av tema

Alle trenger vi noe som gir livet mening for å ha god livskvalitet. For de fleste av oss så er det antageligvis inkludering i arbeidslivet som vil gi både mening og en opplevelse av tilhørighet, verdi og uavhengighet (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 15). Inkludering i arbeidslivet skal være en rettighet for alle i landet vårt og er viktig både for enkeltmennesket og samfunnet som helhet (Lysestøl, 2012, s. 51). Likevel viser arbeidskraftundersøkelsen (AKU) gjort av statistisk sentralbyrå at mange mennesker opplever å bli utestengt fra arbeidslivet (Statistisk sentralbyrå, 2019).

NOU 2001:22, kritiserer samfunnet for å være diskriminerende på den måten at annerledeshet ikke blir inkludert:

Vårt samfunn er ikke utformet og tilrettelagt for alle. Utformingen preges av at det er den velfungerende samfunnsborger som er blitt brukt som modell. Konsekvensen av ikke å ta utgangspunkt i befolkningens mangfold og integrere alles krav i planleggingen, fører til et samfunn der mange hindres i sin utfoldelse og deltakelse. Spesielt møter mange funksjonshemmede menneskeskapte barrierer. Vi har, sagt på en annen måte, fått et samfunn som ikke er tilgjengelig for alle og som på ulike områder ekskluderer en rekke mennesker (NOU 2001:22, s. 14).

Tema i denne oppgaven er arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidslivet og ønsker deltakelse. Videre i oppgaven er det gapet mellom myndighetenes intensjon og det som vises i realiteten gjennom tall fra statistisk sentralbyrå som har fanget min nysgjerrighet. Ambisjonen min med oppgaven er å belyse betydningen arbeidsgivers holdninger kan ha for arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Arbeidsgiverne er arbeidslivets portvoktere. Det vil si at arbeidsgivere har sentral betydning for hvem som slipper inn i arbeidslivet (Tveito, Fyhn, Øyeflaten, Langjordet Johnsen & Opsahl, 2019, s. 3). Arbeidsgivernes holdninger vil derfor være avgjørende for arbeidsinkludering. Hjelmtveit (2017) viser til at det under alle sosialpolitiske

beslutninger så ligger det verdier som styrer (Hjelmtveit, 2017, s. 50). Som allment kjent så påvirker holdninger og verdier våre handlinger, noe som gir forståelse for at holdninger kan være en betydningsfull faktor i arbeidsinkluderingsarbeid.

## 1.2 Problemstilling

*På hvilken måte kan man forstå gapet mellom intensjon og realitet i arbeidsinkluderingsarbeidet?*

Denne overordnede problemstillingen har fungert som en rettesnor for meg i arbeidet med oppgaven. Underveis i arbeidet har imidlertid problemstillingen blitt spisset.

Med utgangspunkt i relevante forskningsrapporter ønsker jeg å vektlegge funn som belyser arbeidsgivernes holdninger, og om holdningene kan forklare noe av gapet mellom myndighetenes intensjon og arbeidsinkludering i praksis.

Spisset problemstilling er derfor:

**På hvilken måte kan arbeidsgivers holdning ha betydning for arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse?**

## 1.3 Begrepsavklaring og avgrensning

### **Arbeidsgiver**

Når jeg videre i oppgaven omtaler arbeidsgiverne så inkluderer det også arbeidsmarkedet og bedriftskultur. Arbeidsgiver er samtidig den delen av trepartssamarbeidet som skal utføre myndighetenes politikk.

## **Arbeidsinkludering**

Med arbeidsinkludering mener jeg tilgang og deltakelse i arbeidslivet. «Inkludering handler om å endre helheten slik at alle finner sin plass» (NOU 2001:22, s. 34).

## **Holdning**

Holdning betegner innstilling, tankesett eller fordom, noe som igjen påvirker atferd (Leenderts, 2014, s. 133, 138).

## **Funksjonsnedsettelse**

I oppgaven vil jeg bruke funksjonshemming, funksjonsnedsettelse, nedsatt funksjonsevne, utsatte/svake grupper, annerledeshet og underrepresenterte grupper litt om hverandre, og ettersom hva jeg ønsker å vektlegge. Jeg legger til grunn myndighetenes definisjon i Meld. St. 40, som definerer funksjonsnedsettelse med «tap eller skade på en kroppsdel eller en av kroppens funksjoner». Videre står det at «funksjonshemming oppstår når det foreligger et gap mellom individets forutsetninger og omgivelsenes utforming eller krav til funksjon» (Arbeids- og sosialdepartementet, 2002, s. 8).

## **Videre avgrensning**

Arbeidsinkludering er et stort tema som påvirkes av mange og sammensatte faktorer og mange aktører. I denne oppgaven ønsker jeg å legge vekt på arbeidsgivers holdninger som en faktor som kan belyse gapet mellom idealene i arbeidsmarkedspolitikken, og realitetene som vises i praksis. Det er i tillegg mange begreper som kan belyse atferd som for eksempel menneskesyn, generalisering, stereotypi, normer, diskriminering og lignende, som jeg på grunn av oppgavens begrensning har utelatt.

Arbeid er et tvetydig gode og det er ikke alle som kan eller ønsker å arbeide (Halvorsen, 2012, s. 190). I denne oppgaven tar jeg imidlertid utgangspunkt i mennesker med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidslivet og ønsker inkludering. På grunn av oppgavens begrensning så skiller jeg ikke mellom type eller grad av funksjonsnedsettelse, selv om dette vil påvirke en rekrutteringsprosess. Videre velger jeg å utelate redegjørelse av inkluderingsarbeidet som utføres av NAV og andre støtteapparat og aktører.



De teoriene jeg har valgt å bruke for å belyse mine funn, er plukket ut som analytiske verktøy for å forsøke å øke min forståelse i det som jeg opplever som et paradoks mellom idealer og realiteter i arbeidsinkluderingsarbeidet. Avviksteorien og teorien om sosialkonstruksjonisme kan være relevant i denne sammenheng. For å belyse fenomenet fullt ut så kreves det imidlertid en mer sammensatt og større verktøykasse av teorier enn det som kan få plass i denne oppgaven.

#### **1.4 Førforståelse**

Gjennom arbeidserfaring hos tiltaksarrangør, gjennom studiene i sosialt arbeid og praksis hos NAV har jeg opplevd at arbeidsinkluderingsarbeidet ikke alltid oppnår de resultatene som arbeidslinjas ideal tilsier. Egen livserfaring i form av sykdom som har gitt funksjonsnedsettelse, har i tillegg gitt meg erfaring på at det som var avgjørende for at jeg skulle inkluderes eller ekskluderes i arbeidslivet var leders holdning til min funksjonsnedsettelse. Siden min erfaring inkluderer to ulike ledere med to ulike holdningssett som ga to ulike resultat på samme arbeidsplass, så er jeg opptatt av at arbeidsgivers holdning kan være avgjørende for arbeidsinkludering.

Arbeidsinkludering er viktig og gjennomsyrrer hele vårt samfunn gjennom arbeidslinjas ideologi. Arbeidslinjas ideologi er at alle som vil og kan skal inkluderes og bidra til velferdssamfunnet. Samtidig så opplever mange at de utestenges fra arbeidslivet. Arbeidsinkludering eller arbeidsekskludering blir på en måte individets ansvar grunnet individets forutsetninger og ressurser. Jeg oppfatter arbeidsekskludering som et samfunnsproblem som er skapt av samfunnet, men som samfunnet paradoksalt nok ber om eller krever at individet skal løse. Kanskje er arbeidsinkluderingsproblematikken mer komplekst enn at det kun lar seg løse ved å se på praktiske og fysiske tiltak rettet mot «fiksing» av individet. Det ensidige individfokus mener jeg er urettferdig overfor individet. Jeg tenker at det er viktig med søkelys på utstøtende samfunnsmekanismer som holdninger og diskriminering av funksjonsnedsettelser.

## 1.5 Sosialfaglig relevans

Arbeidsinkludering har stor betydning for den enkeltes identitet, sosiale tilhørighet og selvforsørgelse (Halvorsen, 2012, s. 188; Kildal, 2012, s. 184).

Arbeidsinkludering som et middel for inkludering i samfunnets fellesskap kan derfor være både helsefremmende, føre til økt livskvalitet samt forebygge for sosiale problemer (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 15). På den måten vil arbeidsinkludering påvirke velferdssamfunnet økonomisk og også i form av sosial og økonomisk trygghet for den enkelte (Hernes, 2010, s. 17-19). Dette vil igjen påvirker den generelle tryggheten i samfunnet vårt. Arbeidsinkludering har i så måte dominoeffekt på andre sosiale forhold i samfunnet, noe som underbygger den sosialfaglige relevansen. Halvorsen påpeker at det samtidig er viktig å være bevisst på at arbeidsinkludering og arbeid i motsatt fall også kan være helsehemmende, stigmatiserende og i verste fall marginaliserende (Halvorsen, 2012, s. 188-190). De som er ekskludert fra arbeidslivet vil også kunne føle seg mindre verdifulle og som en byrde for samfunnet hvis verdien på mennesket settes i form av deltakelse i arbeidslivet (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015, s. 305).

Myndighetenes overordnede mål for samfunnet er at flest mulig skal være inkludert i et velfungerende arbeidsliv. Arbeid for inkludering i samfunnet av utsatte grupper og bekjemping av diskriminering er en politisk målsetting og også et sentralt mål for sosialt arbeid (Weihe, 2019, s. 230-233). Det er derfor av stor betydning at sosionomen har kunnskap om arbeidsmarkedet og kjennskap til arbeidsgivers premisser for inkludering (Spjelkavik, 2014, s. 39-41). Søkelys på samfunnsstrukturer som har betydning for arbeidsinkludering vil derfor være viktig for at sosionomen skal kunne utøve sitt mandat fra samfunnet som er å ivareta borgernes velferd (Eide & Oltedal, 2015, s. 83). Sosiale problemer er problemer som angår flere og som angår samfunnsforhold. Og sosialt arbeid handler om å bidra til likeverdig deltakelse, der det er rom for at alle kan inkluderes uansett funksjonsnivå. Sosialt arbeid handler i tillegg om å skape endring ved å tydeliggjøre forhold i samfunnet som utestenger mennesker fra for eksempel arbeidslivet (Berg, Ellingsen, Levin & Kleppe, 2015, s. 19-20; Ellingsen & Levin, 2015, s. 47-48).

Med henvisning til yrkesetisk grunnlagsdokument i Fellesorganisasjonen (FO), vil jeg peke på at som sosionomer har vi plikt til å løfte blikket opp fra egenskapsforklaringene og opp til systemforklaringer for å løse sosiale problemer. Videre har vi også plikt til å gjøre offentligheten oppmerksom på diskriminerende samfunnsforhold og strukturer som bidrar til utstøting og sosiale problemer (FO 2019-2023).

## **1.6 Oppgavens struktur**

Denne oppgaven består av seks kapitler. I innledningen i kapittel 1 redegjør jeg for tema og problemstilling for oppgaven. Videre forteller jeg kort om min førforståelse og oppgavens sosialfaglige relevans. I kapittel 2 om metode, tar jeg for meg søkeprosessen og kildekritikk av litteratur. I tillegg viser jeg til en gjennomgang av forskningsrapportene og kort om funn som oppgaven er basert på. Kapittel 3 handler om bakteppe for oppgaven. Det vil si redegjørelse av velferdspolitik og offentlige dokumenter som viser myndighetenes intensjon vedrørende arbeidsmarkedspolitikken. I tillegg viser jeg til statistikk over mennesker med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidslivet og som ønsker seg inn. Sentralt i dette kapitlet er også en redegjørelse av markedsøkonomiske interesser som påvirker verdiene i arbeidsmarkedet. Til slutt i kapitlet har jeg redegjort kort om sosialt arbeid som et spenningsfelt mellom individ og samfunn. I kapittel 4 beskriver jeg teori og begreper som skal brukes for å belyse problemstillingen. I kapittel 5 foretar jeg en drøfting av problemstillingen med utgangspunkt i funn fra de valgte forskningsrapportene, samt teori fra kapittel fire. Til slutt, i kapittel 6, foretar jeg en oppsummering og avslutning.

## 2 Metode

Vitenskapelige metoder er fremgangsmåter vi bruker for å finne frem til den informasjon vi trenger for å kunne belyse en problemstilling. Kvalitativ og kvantitativ metode er i så måte redskaper i arbeidet med å finne frem til denne kunnskapen som ikke er vilkårlig, men vitenskapelig basert informasjon (Dalland, 2017, s. 52; Leseth & Tellmann, 2019, s. 11)

Denne oppgaven er en litteraturstudie. En litteraturstudie betyr at jeg bruker og tolker andres tekster for å belyse min problemstilling. Jeg har tatt utgangspunkt i både kvalitative og kvantitative data i denne oppgaven. Statistikk og tallmaterieell har vært viktig for å kunne belyse mitt tema som gjelder gapet mellom myndighetenes intensjoner og resultatene av arbeidsinkludering i praksis. De kvalitative dataene har vært viktig både for å forstå, samt belyse mulige underliggende forklaringer til gapet. Styrken ved å bruke både kvalitative og kvantitative data er at man får tilgang både til forståelse og forklaring noe som gir studien økt validitet.

Transparens av metoden er ikke bare viktig for oppgavens reliabilitet, men også viktig i forhold til den etiske forpliktelsen til sannhetssøken i forskning. I tillegg er kjennskap til min førforståelse sentral da mine holdninger og bakgrunn vil legge føringer for oppgaven selv om jeg selvfølgelig etterstreber nøytralitet (Leseth & Tellmann, 2019, s. 15-17, 144-145).

### 2.1 Litteratursøk

For å samle inn data til litteraturstudiet mitt startet jeg med å skaffe meg en oversikt ved å søke bredt på Oria, Idunn og Google Scholar. Videre har jeg snevret inn søket ved å ta utgangspunkt i min problemstilling og brukt søkeord som; arbeidsinkludering, arbeidsgiver, holdninger, verdier, funksjonsnedsettelse, funksjonshemming, annerledeshet og avvik.

For å finne forskning på arbeidsgivers betydning for inkludering i arbeidslivet av mennesker med funksjonsnedsettelse har jeg vurdert publikasjoner fra flere forskningsinstitutt. Blant annet fra Fontene forskning, Velferdsforskningsinstituttet NOVA, Forskningsstiftelsen Fafo, Proba samfunnsanalyse, Arbeidsforskningsinstituttet AFI, SINTEF og forskningsinstituttet Norwegian Reseach Centre (NORCE). I tillegg har jeg brukt lovdata og regjeringen sine

nettsider for å finne offentlige dokumenter og lovverk som kunne belyse myndighetenes intensjon og mål med arbeidsinkluderingspolitikken. Statistisk sentralbyrå brukte jeg for å belyse at sysselsettingsraten av mennesker med funksjonsnedsettelse har vært uendret de siste årene. Jeg har benyttet pensumbøker fra tidligere semestre for å finne frem til fagspesifikk litteratur som gjelder teorier og begreper for å belyse min problemstilling.

Kriterier som jeg la til grunn ved valg av litteratur, var at det skulle være anerkjente publikasjoner skrevet av anerkjente forskere og fagfolk. Jeg valgte fortrinnsvis å søke etter norsk litteratur siden mitt fokus er på norsk bedriftskultur, norsk arbeidsmarked og velferdspolitik. Til slutt vurderte jeg at tidspunkt for utgivelse kunne være av relevans grunnet myndighetenes endringer i for eksempel ny IA-avtale, samt oppdatering av fagfelt.

Snøballmetoden har jeg funnet hensiktsmessig for å finne fram til aktuell litteratur (Leseth & Tellmann, 2019, s. 45). Det vil si at jeg har brukt litteraturlistene i relevant litteratur for å finne fram til ytterligere litteratur som var aktuell i forhold til min problemstilling. Ved gjennomgang av ulike forskningsrapporter har jeg fulgt henvisninger videre til flere aktuelle forskningsrapporter. Denne metoden har vært tidkrevende og jeg funnet ubegrensede mengder med litteratur noe som har gjort utvelgelsesprosessen utfordrende. Samtidig vurderer jeg metoden som pålitelig siden jeg på den måten fant fram til anerkjente forsker- og forfatternavn som gikk igjen i flere bøker, artikler og rapporter.

I starten av oppgaveskrivingen fikk jeg også et møte med en forsker og foreleser på emne arbeidsinkludering. Her fikk jeg mulighet til å diskutere min vinkling og fikk videre tips til litteratur og arbeidsmetode. I tillegg har jeg benyttet meg av hjelp fra biblioteket på VID og fått gode litteraturtips av min veileder.

## **2.2 Kildekritikk av forskningsrapportene og litteratur**

Videre vil jeg gjøre rede for litteratur som jeg har valgt å bruke i oppgaven for å belyse problemstillingen. Først redegjør jeg for to forskningsrapporter og en fagfelleverdert

artikkel. Deretter kommer en kort redegjørelse av sentral generell og grunnleggende litteratur som jeg har benyttet i oppgaven.

### 2.2.1 NORCE-rapport: Mangfold på arbeidsplassen

Kompetanseprosjektet er utført av Norwegian Research Centre (NORCE) i samarbeid med aktuelle aktører og foregikk fra 2016-2019. Resultatrapporten er utarbeidet av Torill Helene Tveito, Tonje Fyhn, Irene Øyeflaten, Tone Langjordet Johnsen og Jon Opsahl.

Jeg valgte denne rapporten da prosjektet omhandler mangfold i arbeidslivet og hvilke faktorer som påvirker arbeidsgivers rekruttering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Det er brukt både kvalitative og kvantitative metoder i undersøkelsene noe jeg vurderer kvalitetssikrer resultatene. Jeg vurderer rapporten som representativ da den tar utgangspunkt i forskning på ledere fra et bredt utvalg av ulike bransjer og fra ulike fylker. I tillegg er det gjort et dybdeintervju med en bedrift som har lyktes godt i inkluderingsarbeidet. Det kan imidlertid være en svakhet at dybdeintervjuet kun er gjennomført med en bedrift. Jeg vurderer likevel rapporten som både interessant og relevant for problemstillingen min siden det nettopp er et dybdeintervju hvor forskeren har mulighet til å få fram forståelse for rekrutteringsprosessen gjennom arbeidsgivers meninger. I tillegg er bedriften en større virksomhet der en høy andel av de ansatte er mennesker med funksjonsnedsettelse. En annen styrke ved rapporten er prosjektperiodens lange varighet og at den er av nyere dato. Det jeg ble opptatt av i rapporten var hvilke faktorer som var bestemmende for at arbeidsgiver skulle lykkes med arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Et av flere interessante funn var at arbeidsgiver hadde et mangfoldsperspektiv på rekrutteringen og ikke en holdning til at det handlet om inkludering av svake og utsatte grupper.

### 2.2.2 SINTEF-rapport: Arbeidsinkludering - Med arbeidsgiverne på laget

Rapport vedrørende forskningsprosjekt gjort av SINTEF i tidsrommet 2016-2019. Forfatterne av rapporten er: Roland Mandal, Trude Midtgård og Siri Mordal.

Rapporten belyser faktorer som påvirker arbeidsgivers motivasjon for å inkludere personer med funksjonsnedsettelse eller som av andre grunner står utenfor arbeidslivet. Resultatene er basert på omfattende datainnsamling gjennom både kvantitative og kvalitative metoder noe som jeg anser som en styrke fordi man både får forklaringen og forståelsen av problemet. Kriterier som jeg la til grunn for valg av rapporten, er at prosjektet er utført av SINTEF som er et av Europas største forskningsinstitutt. Dette anser jeg som en styrke da de er anerkjent og har autoritet i markedet. I tillegg vektla jeg at det var arbeids- og velferdsdirektoratet som har bestilt rapporten og at prosjektet gikk i dybden og varte over tid. Det må også antas at det er noen av de nyeste funnene innenfor fagfeltet siden rapporten er såpass ny. Jeg vurderer at undersøkelsen er representativ for min oppgave da det er arbeidsgivere og ledere som er utvalget i undersøkelsen og utvalget er gjort på tvers av både bransjer, størrelse og geografi. De funnene jeg ble spesielt opptatt av var at arbeidsgiverne i undersøkelsen uttaler at de er positive til inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Samtidig viser funnene at de er restriktive med rekrutteringen grunnet uro for at det skal gå utover bedriftens produktivitet og økonomi. På grunn av bekymring for lav arbeidskapasitet til mennesker med funksjonsnedsettelse så vektlegger arbeidsgiverne ulike støtteordninger fra myndighetene for å rekruttere fra denne gruppen. Videre viser funn at de arbeidsgiverne som motiveres i inkluderingsarbeidet er de som har samfunnsansvar som en verdi i bedriftskulturen.

### 2.2.3 Fagartikkel: Arbeidsgivernes grunner

Fagartikkel i tidsskrift for psykisk helsearbeid av Angelika Schafft, 2007: Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivernes grunner.

Formålet med artikkelen er å belyse årsaker for at arbeidsgiver ikke vil ansette mennesker med funksjonsnedsettelse. Videre formidler artikkelen at tidligere erfaringer har betydning for positive holdninger i inkluderingsarbeidet og at bedriftens verdier vil være styrende for beslutninger i rekrutteringsarbeidet. En svakhet med denne artikkelen kan være at den er forholdsvis gammel og søkelyset er på rekruttering av mennesker med psykiske lidelser. Likevel valgte jeg å bruke den da jeg vurderer at det er overføringsverdi til arbeidsinkludering

også av mennesker med fysiske funksjonsnedsettelse. Angelika Schafft er dessuten en anerkjent forsker innenfor tema om arbeidsinkludering og arbeidsliv. Hennes navn har jeg lagt merke til i utallige rapporter, bøker og publikasjoner.

#### 2.2.4 Generell og grunnleggende litteratur

For å redegjøre for teorier og begreper brukt i oppgaven har jeg valgt litteratur basert på anerkjente fagpersoner. Årstall for utgivelse har jeg vurdert som mindre viktig siden det handler om grunnleggende teori i sosialt arbeid.

*Sosiologisk tenkemåte. En introduksjon for helse- og sosialarbeidere* av Garsjø 2014. En relevant bok for å belyse sentrale sosiologiske begreper og teorier som jeg har benyttet i oppgaven. Garsjø er en anerkjent sosiolog og professor som har gitt ut flere fagbøker og som står på pensumlistene til sosialt arbeid ved VID.

*Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity* av Goffman 1963. Boken om stigma skrevet av Goffman er av forholdsvis eldre årgang. Likevel vurderer jeg den som høyst aktuell grunnet at boken anses som en klassiker i fagmiljøer.

*Person og profesjon. Om menneskesyn og livsverdier i offentlig omsorg* av Leenderts 2014. Boka til Leenderts belyser på en ypperlig måte mellommenneskelige verdier og er en bok jeg har brukt mye gjennom hele studiet mitt. Temaene er sentrale for sosialt arbeid og Leenderts er også en forfatter som står på VID sin pensumliste for sosialt arbeid.

*Opne og løynde verdier. Etikk for helse- og sosialarbeidarar* av Aadland 1998. Denne er noe gammel, men jeg vurderer den som relevant for min problemstilling om bakenforliggende mekanismer som påvirker atferd og holdninger. Aadland er i tillegg professor emeritus tilknyttet masterprogrammet, Verdibasert ledelse ved VID.

Bakteppe for min oppgave er i hovedsak basert på grunnlagslitteratur fra pensumlister for sosialt arbeid. Jeg har vurdert disse både som anerkjente og relevante da forfattere og



innhold allerede er vurdert og godkjent av VID. I tillegg kom flere opp som aktuelle i søk som jeg gjorde på de ulike databasene.

Av sentral grunnlagslitteratur vil jeg nevne: *Sosialt arbeid en grunnbok* av Levin, Berg og Kleppe 2015. Her vil jeg trekke fram professor Jan Tøssebro sine bidrag som jeg fant interessante fordi han har forsket på problemstillinger i forhold til samfunn og funksjonshemming. I tillegg satt han i utvalget som utarbeidet NOU 2001:22, *Fra bruker til borger*, som er en utredning for å øke funksjonshemmedes deltakelse i samfunnet.

Videre har jeg også brukt mye: *Velferdsstaten i endring* av Stamsø 2017, *Døråpner til arbeidslivet* av Wangen 2010, *Arbeidsinkludering – om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* av Hernes, Heum og Haavorsen 2010, og *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* av Glemmestad og Kleppe 2019. Boka til Glemmestad og Kleppe har jeg funnet interessant da den består av ulike perspektiver på arbeidsinkludering fra mange og anerkjente fagpersoner i feltet. I tillegg er den fra 2019 så fagfeltet antar jeg er oppdatert.

## 3 Bakteppe

### 3.1 Intensjon og realitet

Ved å se på noen offentlige dokumenter samt statistikk, ønsker jeg å belyse gapet mellom myndighetenes intensjon med arbeidsmarkedspolitikken og realiteten som vises i praksis.

#### 3.1.1 Myndighetenes arbeidsmarkedspolitikk

Retten til å delta i arbeidslivet og myndighetenes intensjon vises gjennom aktiv arbeidsmarkedspolitikk, arbeidsmarkedstiltak, stortingsmeldinger og lovverk (Andreassen, 2017, s. 169). Arbeidsmarkedspolitikk handler mye om ulike måter å påvirke inkludering i arbeidslivet på, både overfor arbeidsmarkedet og ikke minst for individet som står utenfor (Haavorsen & Hernes, 2010, s. 110). Staten bruker derfor mange milliarder hvert år på arbeidsmarkedspolitikken i form av tiltak og stønadsordninger som skal hjelpe mennesker som står utenfor inn i arbeidslivet (Andreassen, 2017, s. 168; Terum, Tufte & Jessen, 2012, s. 80).

Meld. St. 33, *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet* (2015), formidler at arbeidsinkludering er et overordnet mål i arbeids- og velferdspolitikken i landet vårt. Videre står det i meldingen at arbeidslivet skal være trygt, åpent og fleksibelt slik at det er plass for alle. Arbeids- og velferdspolitikken skal i tillegg sørge for at flere som står utenfor arbeid inkluderes, og det skal gjøres tiltak for å hindre frafall og utstøting fra arbeidslivet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015).

Meld. St. 40, *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer* (2002). I denne stortingsmeldingen så viser regjeringen til verdier som samfunnet skal strekke seg etter. Dette er verdier som menneskeverd, likeverd og inkludering i samfunnet. Videre fremmer rapporten arbeidsmarkedspolitikken intensjon om et godt fungerende arbeidsmarked med plass til alle (Arbeids- og sosialdepartementet, 2002).

Avtalen om inkluderende arbeidsliv, heretter kalt IA-avtalen, er et trepartssamarbeid. Det vil si at det er en avtale mellom myndighetene, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene for å skape et arbeidsliv som har plass til alle. Avtalen som ble etablert for første gang i 2001, er et virkemiddel for å oppnå arbeidslinjas målsetting om flere i arbeid og dermed reduksjon av stønadsordninger. Videre er det overordnede målet til IA-avtalen å hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet, samt forebygge og redusere sykefravær (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019). I den nye IA-avtalen (2019-2022) så er det tidligere delmålet om å inkludere flere mennesker med funksjonsnedsettelse fjernet. Myndighetene forklarer dette med at det nå er inkluderingsdugnaden som ble lansert i 2018, som skal være strategien for å oppnå arbeidsinkludering av mennesker som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet. Det skal være et felles samfunnsoppdrag å inkludere mennesker med funksjonsnedsettelse inn i arbeidslivet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018). Myndighetene har store ambisjoner noe man kan forstå ut ifra at det i statsbudsjettet for 2019 ble foreslått bevilget hele 125 millioner kroner for inkluderingsarbeidet i tillegg er det foreslått å øke dette beløpet med 50 millioner i statsbudsjettet for 2020 (Statsbudsjettet, 2019, 2020).

### 3.1.2 Statistikk og realitet

Arbeidsdeltakelsen blant mennesker med funksjonsnedsettelse er mye lavere enn ellers i befolkningen. Det er kun 44% av personer med nedsatt funksjonsevne som er sysselsatt sammenlignet med 74% av befolkningen generelt sett. Denne sysselsettingsgraden oppgis å ha vært uendret de siste årene til tross for iverksettelse av ulike tiltak for å øke arbeidsinkluderingen. Videre viser tall at så mange som 104 000 mennesker med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidslivet ønsker å inkluderes i arbeidslivet. Tallene er hentet fra arbeidskraftundersøkelsen (AKU) utført av Statistisk sentralbyrå (Statistisk sentralbyrå, 2019, 2020).

Rapporten om status for IA-avtalen, utarbeidet av faggruppen for IA-arbeidet, viser at målet om økt inkludering i arbeidslivet av personer med funksjonsnedsettelse ikke er nådd etter ti år med IA-arbeid (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018). Heller ikke målet om reduksjon av

frfall fra arbeidslivet er nådd. Ifølge arbeidskraftundersøkelsen (AKU) viser tall at andelen inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet har holdt seg stabilt lav siden 2006. Evalueringsrapporten for IA-avtalen formidler på bakgrunn av arbeidskraftundersøkelsen, at det er stor sannsynlighet for å bli holdt utenfor arbeidslivet om man tilhører gruppen mennesker med funksjonsnedsettelse (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018, s. 48-49).

### **3.2 Arbeidsinkludering og velferdspolitik**

Hvordan kan vi forstå arbeidsinkludering?

Arbeidsinkludering handler om deltakelse på en viktig sosial arena (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 16). Arbeidsinkludering er et stort tema og inkludering påvirkes av komplekse og sammensatte faktorer som bedriftskultur, rammevilkår, kompetanse, konkurransesituasjon og markedsøkonomiske interesser i form av økte effektivitets- og produktivitetskrav (Weihe, 2019, s. 227; Øvreid, 2019, s. 259).

De fleste vil være enige om at arbeidsinkludering er en sentral samfunnsverdi (Øvreid, 2019, s. 259). I tillegg viser forskning at arbeid er helsefremmende og gir status og anerkjennelse (Hernes, 2010, s. 18-19). Her kommer arbeidslinja inn med sin ambisjon om arbeid til alle, og at alle skal bidra til verdiskapningen i samfunnet (Stamsø, 2017, s. 212). Hovedtanken bak selve begrepet arbeidslinja, som ble lansert på begynnelsen av 90-tallet er «flere i arbeid og færre på stønad». Arbeidslinjas intensjon er at full sysselsetting skal bidra til at alle blir inkludert i samfunnet. Inkludering i fellesskapet skal videre føre til solidaritet og likhet, som er viktige verdier i vårt velferdssamfunn (Hjelmtveit, 2017, s. 53; Stamsø, 2017, s. 212). Arbeidslinjas ideologi gjennomsyrrer hele vårt samfunn og bygger på en tanke om at arbeid er «det gode liv» og inkludering i arbeidslivet er til det beste både for den enkelte og for samfunnet totalt sett. Målsettingen er å opprettholde et bærekraftig og samfunnsøkonomisk godt velferdssamfunn med plass for alle (Halvorsen, 2012, s. 188; Hernes, 2010, s. 17-18).

Man kan muligens si at vårt velferdssamfunn er grunnlagt på enighet i samfunnet om at arbeid er et gode som alle skal ha rett til uavhengig av funksjonsnedsettelse (Andreassen, 2017, s. 169). Arbeid skal være en rettighet og myndighetene skal legge til rette slik at alle som kan og vil arbeide skal inkluderes i arbeidslivet. Dette er også skrevet inn i Grunnloven §110 (Lysestøl, 2012, s. 51). FN konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) som Norge ratifiserte i 2013, underbygger også retten til arbeidsinkludering for mennesker med funksjonsnedsettelse i artikkel nr. 27. Konvensjonen betrakter funksjonshemming som noe samfunnsskapt og fremmer tilrettelegging i samfunnet for å unngå ekskludering og diskriminering av mennesker med funksjonsnedsettelse (Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, 2006). Likestillings- og diskrimineringsloven utfyller videre FN konvensjonen (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017).

### 3.2.1 Arbeidsmarkedet og markedsøkonomiske prinsipper

Arbeidsmarkedets krav har stor betydning for arbeidsinkludering da man nettopp definerer arbeidsevne som gapet mellom individets forutsetninger og arbeidslivets krav (Glemmestad, Kleppe & Frøyland, 2019, s. 65-66). Kravene til resultater og produktivitet i dagens arbeidsliv øker derfor kravet til arbeidssøkers ressurser og forutsetninger (Mæland, 2014, s. 238, 254).

New Public Management (NPM) er en mål- og resultatorientert styringsform og ideologi hvor effektivitet, produktivitet og konkurranseutsetting er sentrale verdier. Denne ideologien med markedsøkonomiske prinsipper kommer fra privat næringsliv og gjennomsyrrer nå også i stor grad offentlige virksomheter (Oterholm, 2015, s. 178). Arbeidsekskludering kan forklares med en brutalisering av arbeidslivet på grunn av nettopp økt markedsrett og et mål- og resultatorientert arbeidsliv med høye krav til effektivitet og produktivitet (Øvreid, 2019, s. 263).

### 3.2.2 Spenningsfeltet mellom individ og samfunn

Grunnlaget for sosialt arbeid er et humanistisk menneskesyn og solidariske prinsipper. Det innebærer et syn på at alle mennesker har lik verdi siden menneskeverd nettopp er en verdi i seg selv. Med andre ord så skal ikke menneskers verdi måles i prestasjon og ytelse (Eide & Oltedal, 2015, s. 82). Levin (2015), formidler spenningsfeltet i sosialt arbeid og hvordan sosiale problemer oppstår i spenningsfeltet mellom individ og samfunn. Begrepet spenningsfelt er sentralt for å forstå kompleksiteten og det dynamiske i sosialt arbeid. Spenningsfeltet viser til en dobbelthet hvor ulike faktorer oppstår samtidig, og på ulike nivåer, og som påvirker det sosiale problemet. Den ene faktoren utelukker ikke den andre, men de påvirker hverandre gjensidig og denne forståelsen er også utgangspunkt for sosialt arbeid (Levin, 2015, s. 36-38).

GAP-modellen kan brukes som et eksempel på spenningsfeltet mellom individ og samfunn. GAP-modellen belyser at det er gapet mellom samfunnets krav og personens ressurser og forutsetninger som gjør mennesker med funksjonsnedsettelse funksjonshemmet. Det er altså samfunnsforhold, som for eksempel manglende tilrettelegging i omgivelsene, som gjør at individet blir hemmet i sin funksjon mer enn funksjonsnedsettelsen i seg selv (Wangen, 2010, s. 32-33). GAP-modellen omtales også som den sosiale modellen for funksjonshemming (Tøssebro & Berg, 2015, s. 239). Forståelse og bevissthet rundt sammenhengen mellom hvordan individ og samfunn gjensidig påvirker hverandre er sentralt for å kunne endre sosiale problemer, som i dette tilfelle; utestenging fra arbeidslivet (Berg, Ellingsen, Levin & Kleppe, 2015, s. 25). Spenningsforholdet mellom samfunn og individ kan oppsummeres i sosialt arbeids første bud som er å ta utgangspunkt i «personen i situasjonen» (Levin, 2015, s. 37).

## 4 Teori

Jeg har valgt å ta utgangspunkt i teorien om sosialkonstruksjonismen og teori om avvik for å forsøke å belyse min problemstilling. Sosialkonstruksjonismen er en samfunnsvitenskapelig tenkemåte som også er relevant for hvordan avvik skapes (Tøssebro & Berg, 2015, s. 240).

### 4.1 Sosialkonstruksjonismen

Teorien om sosialkonstruksjonismen har betydning for å belyse at hvordan vi tenker og ser på virkeligheten har konsekvenser for mellommenneskelig samhandling. Et viktig aspekt ved sosiale problemer er nettopp med utgangspunkt i hvordan den enkelte definerer problemene og ikke bare ved å ta utgangspunkt i objektiv tenkning (Ellingsen & Levin, 2015, s. 50-51).

Sosialkonstruksjonismen kan føres tilbake til det vi kjenner som Thomas-teoremet. Thomas-teoremet uttrykker at det mennesker oppfatter som virkelig også blir virkelig i sine konsekvenser fordi vi handler i forhold til vårt verdensbilde. Det som spiller en rolle er ikke om noe objektivt finnes, men at det oppfattes som virkelig (Ellingsen & Levin, 2015, s. 50; Tøssebro & Berg, 2015, s. 240-241). Ellingsen og Levin (2015) formidler at vårt virkelighetsbilde konstrueres gjennom våre verdier og språket i samhandling med andre mennesker, og at denne virkeligheten blir sentral for våre holdninger og vår atferd. Det som er interessant er de prosessene og mekanismene som oppstår i forhold til hvordan vi forstår en situasjon, og hvordan det igjen påvirker vår handling (Ellingsen & Levin, 2015, s. 50-51). Det er med andre ord en gjensidig påvirkning mellom individet og samfunnet (Glemmestad, Kleppe & Frøyland, 2019, s. 58). Forståelsen av at vi mennesker konstruerer vår virkelighet kan være til god hjelp for å øke toleransen for annerledeshet (Garsjø, 2014, s. 43). I denne relative og omskiftelige virkelighetsforståelsen ligger i tillegg også mulighetene for endring (Tøssebro & Berg, 2015, s. 240-241).

## 4.2 Avvik og stigma

Avviksteorien handler om å forklare et sosialt problem som en egenskap ved individet. Videre er avviksteorien viktig for å forstå hvordan ulikhet konstrueres og påvirker oss mennesker (Hjelmtveit, 2017, s. 94; Tøssebro & Berg, 2015, s. 227). Selv om avviket er knyttet til individet så er det i større grad knyttet til samfunnet på den måten at det er samfunnet som til enhver tid definerer hva som er akseptabelt og ikke – hva som er avvik og ikke (Tøssebro & Berg, 2015, s. 227-228). Garsjø (2014), formidler videre at avvik ikke er noe objektivt, men noe som er sosialt konstruert i tråd med normer og samfunnsforhold (Garsjø, 2014, s. 90).

Det som stemples som avvik kan endres og vil også endres gjennom tid og kulturendring. Stempling betyr videre at omgivelsene kategoriserer en person eller gruppe med stereotypisk og negativ identitet kun ut ifra avviket, noe som fører til negative reaksjoner og diskriminering fra omgivelsene. Avviket blir oppfattet som en sannhet av samfunnet noe som igjen forsterker avviket (Garsjø, 2014, s. 43, 90; Tøssebro & Berg, 2015, s. 231). Videre vil «hovedstemplingen» kunne føre til «bistempling» som for eksempel kan funksjonsnedsettelse føre til en oppfatning om at personen i tillegg har nedsatt arbeidsevne (Rønneberg gjengitt av Garsjø, 2014, s. 191). Garsjø (2014), sier videre at en måte å løse avvik på er å forsøke å tilpasse mennesket til systemet (Garsjø, 2014, s. 43, 90).

Goffman (1963), forklarer stigma som et «merke» eller et kjennetegn ved individet. Stigma er videre en uønsket egenskap ved individet. Hvilken sosial identitet vi oppfatter at et menneske har, handler videre om hvilke forventninger vi har til mennesket både når det gjelder forutsetninger og ressurser. Det er når individet har en uønsket egenskap og det ikke er samsvar mellom individets faktiske identitet og den sosiale identiteten at det blir et stigma (Goffman, 1963, s. 11-55). Stigmatisering er en nedvurdering av mennesket som påvirker sosialt samspill og er en barriere for sosial kontakt (Goffman gjengitt av Tøssebro og Berg, 2015 s. 228-229). Tøssebro og Berg viser til et eksempel med en kjent professor som fikk en fysisk funksjonsnedsettelse. Denne professoren fortalte at det var stigmatiseringen av avviket som var barrieren for deltakelse i samfunnet og ikke funksjonsnedsettelsen i seg selv (Murphy gjengitt av Tøssebro & Berg, 2015, s. 229).



### 4.3 Holdninger og verdier

Holdning har med et menneskes innstilling å gjøre og vises gjennom atferd og reaksjoner. En holdning som vi ikke er oss bevisst at vi har, men som like fullt påvirker våre tanker, følelser og atferd, kalles en fordom (Leenderts, 2014, s.138). Det er atferden som vil avsløre våre holdninger og verdier – både de underliggende skjulte og de åpne (Eide & Olterdal, 2015, s. 89-90). Derfor vil atferden vår, som preges av våre holdninger, snakke sterkere enn vår intensjon. Siden holdning har sammenheng med verdier må man i holdningsendringsarbeid bevisstgjøres på hvilke verdier man ønsker å forplikte seg til, slik at det blir overenstemmelse mellom holdning og atferd (Leenderts, 2014, s. 133, 138).

Aadland (1998), formidler at verdiene våre påvirker vår virkelighetsforståelse. Videre gir verdiene ikke bare retning for å gjøre valg, men de er også drivkreftene bak våre handlinger (Aadland, 1998, s. 140). Verdier har også en naturlig sammenheng med menneskesyn da de er styrende for våre holdninger og atferd i forhold til andre mennesker. Garsjø (2014), skriver at vi har både åpne og skjulte verdier. De åpne er som ordet sier åpne og det er stor tilslutning til slike verdier i samfunnet. De skjulte er gjerne underliggende verdier som vi ikke er bevisst at vi har eller ikke vil vedkjenne oss. Det er imidlertid viktig å belyse også de skjulte verdiene da de påvirker vår atferd og holdning i like sterk grad som de åpne verdiene (Garsjø, 2014, s. 174-175). Underliggende verdier som vi ikke er oss bevisst kan derfor bli en barriere mellom intensjon og atferd (Aadland, 1998, s. 140-141). Teorien om verdikonflikt befinner seg på et samfunnsnivå og belyser hvordan ulike verdisyn avspeiler ulike interesser og atferd (Hjelmtveit, 2017, s. 95, 106).

## 5 Drøfting

Ved bruk av utvalgte funn fra forskningsrapportene, vil jeg undersøke betydningen arbeidsgivers holdninger kan ha for arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Ambisjonen er å sette søkelys på om arbeidsgivers holdninger kan forklare noe av gapet mellom myndighetenes intensjon og realiteten, som tidligere redegjort for i kapittel tre. Rammeverk og analytisk verktøy for drøftingen vil være teori om avvik og teori om sosialkonstruksjonismen. Tanken bak valg av teori er å peke på både egenskaps- og systemforklaringer (Garsjø, 2014, s. 81). Den relasjonelle forklaringen kommer fram i definisjon av funksjonshemming som noe som oppstår når det er et gap mellom personens forutsetninger og omgivelsenes krav (Arbeids- og sosialdepartementet, 2002, s. 8).

### 5.1.1 Konstruksjon av avvik

Arbeidsinkludering er et sentralt samfunnsområde hvor toleranse for mangfold og annerledeshet er avgjørende for reell inkludering (Weihe, 2019, s. 237). Arbeidsgivere formidler at det er sosialt ønskelig med inkludering i arbeidslivet av funksjonelt mangfold. Samtidig så viser forskning at arbeidsgiverne er usikre og tilbakeholdne med å rekruttere mennesker som samfunnet anser som problematisk grunnet avvik fra normaliteten (Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, s. 39, 42).

Både rapporten fra NORCE (2019) og rapporten fra SINTEF (2019) formidler at arbeidsgivere oppgir positive holdninger til arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse (Tveito, Fyhn, Øyeflaten, Langjordet Johnsen & Opsahl, 2019, s.33; Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, s. 42). Spjelkavik (2019) hevder at det ikke er noen tvil om at arbeidsgivernes holdninger har mye å si for mulighetene for arbeidsinkludering (Spjelkavik, 2019, s. 304). Et viktig funn i rapporten fra SINTEF (2019) er nettopp at holdningene til personer med funksjonsnedsettelse er en betydningsfull faktor for resultatene av arbeidsinkludering (Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, s. 183). Imidlertid så viser statistikk og evaluering av myndighetenes tiltak, som jeg viste til i kapittel tre, at myndighetenes ambisjoner ikke har ført til ønskede resultater. Arbeidsdeltakelsen for personer med nedsatt funksjonsevne ligger fortsatt langt under majoriteten av befolkningen. Samtidig sier Brodtkorb og Rugkåsa

(2015) at det er mange som vil arbeide, men som på grunn av annerledeshet blir holdt utenfor (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015, s. 303).

Wangen (2010) mener at det er et paradoks at antall mennesker som står utenfor arbeidslivet ikke har blitt redusert til tross for NAV reformen og myndighetens satsing på arbeidsinkludering (Wangen, 2010, s. 17). Resultatrapporten fra NORCE (2019) viser til at tilskuddsordninger kan medføre et syn på at mennesker med funksjonsnedsettelse har redusert verdi som arbeidstakere. Rapporten viser til at frykt for økt sykefravær og lav arbeidskapasitet er en av de største barrierene for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne. Rapporten underbygger dette med kritikken som Norge fikk fra FN-kommisjonen i mars 2019. Norge ble der kritisert for å ha en holdning om at personer med funksjonsnedsettelse er syke og passive og at denne holdningen er et hinder for arbeidsinkludering (Tveito, Fyhn, Øyeflaten, Langjordet Johnsen & Opsahl, 2019, s. 40, 50-51). Hvordan kan dette forstås? Hvis vi ser på teorien om stigma og avvik, som redegjort for i kapittel fire, så kan det forklares som at personer med funksjonsnedsettelse virker å bli tillagt negative egenskaper av arbeidsgiverne. Støtte for dette synet finner man hos Tøssebro og Berg (2015) som sier at det er ikke nødvendigvis funksjonsnedsettelsen som skaper avviket, men hvordan omgivelsene er tilrettelagt og hvordan samfunnet reagerer på avviket (Tøssebro & Berg, 2015, s. 228-229). Man kan muligens forstå det som et motsetningsforhold at arbeidsinkludering er helsefremmende samtidig som god helse ofte er arbeidslivets premisser for inkludering (Øvrelid, 2019, s. 263).

Ved å trekke sosialkonstruksjonismen inn i refleksjonen rundt arbeidsinkluderingens ideal versus realitet, forsøker jeg å belyse om det kan være arbeidsgivers holdninger og reaksjoner på funksjonsnedsettelse som konstruerer en funksjonshemming, og ikke nødvendigvis funksjonshemming som en egenskap ved individet (Tøssebro & Berg, 2015, s. 228, 239). Tøssebro og Berg (2015), formidler hvordan avvik skapes gjennom holdninger og stereotyp tolkning av annerledeshet og at man på den måten kan forklare avvik som sosialt konstruert. Sagt på en annen måte så spiller det ingen rolle om avviket eksisterer i realiteten, men at det oppfattes av majoriteten i samfunnet som eksisterende. Ved å se dette fenomenet opp mot teorien om sosialkonstruksjonismen så forklarer det at selv om funksjonsnedsettelsen

objektivt eksisterer, så blir det kun et problem for arbeidsinkluderingen hvis det tolkes som nedsatt arbeidsevne (Tøssebro & Berg, 2015, s. 240-241). Dette sammenfaller med rapporten fra SINTEF (2019) der arbeidsgiverne formidler at selve begrepet funksjonsnedsettelse og nedsatt funksjonsevne peker til en person som har et avvik. Dette mente arbeidsgiverne ga negative assosiasjoner til om personen vil kunne stå i ordinært arbeid. Arbeidsgiverne oppga videre at forestillingen om at en person har redusert arbeidskapasitet som kan være belastende for virksomheten, fører til at de blir reserveerte med å rekruttere personer med funksjonsnedsettelse (Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, s. 40. 57). Jamført med disse funnene i rapporten fra SINTEF (2019) så kan det virke som om arbeidsgivernes reaksjon blir en selvoppfyllende profeti ved at individet utestenges (Ellingsen & Levin, 2015, s. 50). I motsatt fall så kan man ved å snu konstruksjonen på hodet hevde at funksjonsnedsettelse er et problem som ligger i samfunnsforholdene og ikke som en egenskap ved personen (Tøssebro & Berg, 2015, s. 240-242). På bakgrunn av det samfunnsmessige perspektivet kan man forstå at det nettopp kan være holdninger og tankemønstre som er problemet og ikke egenskaper ved individet (Glemmestad, Kleppe & Frøyland, 2019, s. 58- 59).

### 5.1.2 Markedsøkonomiske interessers versus velferdsstatens verdier

Hvis vi videre ser på forskningsrapportene jeg har valgt å fordype meg i, så kommer det fram at arbeidsgiverne er bekymret for produktivitet og forutsigbarhet ved arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse (Tveito, Fyhn, Øyeflaten, Langjordet Johnsen & Opsahl, 2019, s. 24; Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, s. 188).

I rapporten fra SINTEF (2019) oppgir arbeidsgiverne at risikodemping er den viktigste faktoren for å rekruttere mennesker med funksjonsnedsettelse. Med risikodemping menes her oppfølging og tiltak fra støtteapparater som for eksempel NAV (Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, s. 25, 184). På den ene siden kan slike uttalelser bære preg av kategorisering og stereotypiske holdninger til funksjonsnedsettelse, men på den andre siden kan det være et uttrykk for arbeidsgivers behov for sikkerhet (Støren-Vàczy, 2019, s. 101). Wangen (2010) formidler et viktig poeng med at bedrifter har et ansvar for å drive økonomisk og ikke få hele

det sosiale ansvaret ved å inkludere mennesker som arbeidsgiver anser som lavproduktive (Wangen, 2010, s. 20). Et annet relevant punkt er at det moderne arbeidslivets høye krav til produktivitet og effektivitet faktisk ikke har plass til avvik (Hernes, 2010, s. 30; Mæland, 2014, s. 238, 254). Bedrifter foretar imidlertid alltid risikovurdering i forbindelse med rekrutteringer da feilansettelser er kostbart både i form av tid og penger. Risikovurdering vil naturlig nok også berøre rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse (Støren-Vàczy, 2019, s. 99). En annen mulig forklaring med kravet om risikodemping fra arbeidsgiverne kan være et tegn på at markedsøkonomiske interesser er styrende for rekrutteringen (Glemmestad, Kleppe & Frøyland, 2019, s. 59; Øvrelid, 2019, s. 259). Forskningsrapporten fra SINTEF (2019) viser til at arbeidsgivere legger til grunn bedriftens stramme budsjetter ved rekruttering, og at de derfor må velge den beste kandidaten (Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, 9-10). Schafft (2007) nevner at jo større krav det moderne arbeidslivet har til effektivitet og produktivitet jo større krav stilles det til arbeidstakerne (Schafft, 2007, s. 256-257). Mæland (2014) hevder imidlertid at arbeidsgivernes skepsis til å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse ikke bare handler om effektivitet og høye krav i arbeidslivet, men at det også handler om fordommer. Mæland (2014) formidler videre at de bedriftsøkonomiske målene og verdiene rett og slett ikke sammenfaller med velferdssamfunnets verdier (Mæland, 2014, s. 256, 261). Lysestøl (2012) tydeliggjør dette med å si at det ikke skal være markedsøkonomiske faktorer som skal avgjøre om mennesker blir inkludert i arbeidslivet eller ikke (Lysestøl, 2012, s. 51).

Både rapporten fra NORCE (2019) og SINTEF (2019) viser at arbeidsgivere i liten grad er villig til å stå med risikoen for ansettelse av mennesker fra de underrepresenterte gruppene. Videre anser arbeidsgivere at arbeidsinkludering er myndighetenes ansvar. Dette kan tolkes som at forventningen til at de underrepresenterte gruppene skal fungere i arbeidslivet er lav (Tveito, Fyhn, Øyeflaten, Langjordet Johnsen & Opsahl, 2019, s. 25, 40; Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, s. 8, 25). Her kommer tiltak fra NAV inn som nettopp er utformet for å kompensere for funksjonsnedsettelse hos individet (Støren-Vàczy, 2019, s. 101-103). Tiltak og oppfølging fra NAV og andre støttesystemer kan på den måten være med på å redusere arbeidsgivers frykt for risiko ved ansettelse. På den andre siden så kan nettopp mengden av støttesystemer være med på å konstruere et bilde av funksjonsnedsettelse som noe som gir

nedsatt arbeidsevne, høye sykefravær og lav produktivitet. (Tveito, Fyhn, Øyeflaten, Langjordet Johnsen & Opsahl, 2019, 24, 31). Arbeidsmarkedspolitikken, iverksatt av NAV, virker i all hovedsak å være individrettet og ikke rettet mot utstøtende mekanismer i samfunnet (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015, s. 304; Terum, Tufte & Jessen, 2012, s. 82). Øvrelid (2019), kritiserer derfor arbeidsinkludering for å handle om tilpasning av mennesker slik at disse kan passe inn og delta i arbeidslivet og at samfunnsstrukturers betydning underkommuniseres (Øvrelid, 2019, s. 269). Er det virkelig slik at tiltak og støtteordninger er det som skal til for å øke arbeidsinkluderingen av mennesker med funksjonsnedsettelse? Kan man muligens forstå det slik at arbeidsinkludering også fordrer toleranse for variasjon og mangfold og ikke bare praktiske tiltak og ordninger (Weihe, 2019, s. 237).

### 5.1.3 Verdier som bakgrunn for holdninger

Et relevant punkt som Schafft (2007) formidler, er at arbeidsgivers verdier har betydning for beslutninger som gjelder ansettelse (Schafft, 2007, s. 256-257). Holdning og handling uttrykker verdier og hvis det ikke er samsvar mellom de uttalte verdiene så finnes det som oftest underliggende verdier som overstyrer de åpne verdiene (Aadland, 1998, s. 141-143). Ved å se på redegjørelsen i kapittel tre, av verdiene i velferdsstaten og i verdiene i det moderne arbeidsmarkedet så kan det virke som om det ikke er samsvar mellom disse verdsettene. Aadland (1998) formidler at motsetningsfylte verdier nettopp kan føre til en barriere mellom intensjon og handling (Aadland, 1998, s. 140-141). Kan det muligens forstås som markedsøkonomiske verdier er styrende når arbeidsgiverne er urolig for produktivitet ved ansettelse av mennesker med funksjonsnedsettelse (Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, 39, 42). På den andre siden så viser forskningsrapportene at mange arbeidsgivere understreker samfunnsansvaret og muligheten for å gjøre en forskjell for andre, som en viktig faktor for inkludering av mennesker fra de underrepresenterte gruppene (Tveito, Fyhn, Øyeflaten, Langjordet Johnsen & Opsahl, 2019, s. 38-39; Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, s. 42, 57). Dette samsvarer med solidaritet som er en sentral verdi i velferdssamfunnet vårt (Berg, 2015, s. 66). Ved å trekke inn begrepet spenningsfelt, som redegjort for i kapittel tre, så kan det være interessant å spekulere i om arbeidsgivere muligens står i et spenningsfelt mellom ulike verdsett og interesser; verdsett til de markedsøkonomiske interessene og

verdisettet bak velferdsstatens mål om sosialt ansvar og solidaritet med utsatte grupper i samfunnet.

Flere studier viser at det som virker å ha størst betydning for positive holdninger hos arbeidsgiverne er kunnskap samt tidligere erfaringer med ansettelse av mennesker med funksjonsnedsettelse (Tveito, Fyhn, Øyeflaten, Langjordet Johnsen & Opsahl, 2019, s. 48, 53; Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, s. 8; Støren-Vàczy, 2019, s. 100). Funn i rapporten fra SINTEF (2019) underbygger dette ved å vise til at to av tre arbeidsgivere har foretatt ordinære ansettelser etter arbeidstrening (Mandal, Midtgård & Mordal, 2019, s. 8, 182). Parallelt med disse studiene formidler også Schafft (2007) at tidligere erfaringer kan bidra til å redusere de negative holdningene og oppfattelsen av risiko ved å ansette fra de underrepresenterte gruppene (Schafft, 2007, s. 256). Sett fra denne synsvinkelen så kan det virke som om arbeidsgivernes skepsis til å rekruttere mennesker med funksjonsnedsettelse handler om fordommer og stigmatisering siden erfaring bidrar til positive holdninger (Falkum, Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 147).

Hjelmtveit (2017) påpeker videre at løsningen på sosiale problemer er mer kompleks enn at de lar seg endre ved kun rasjonell og praktisk planlegging. Når problemene er sosialt konstruert så kan løsningen til endring være å finne i underliggende verdier og holdninger (Hjelmtveit, 2017, s. 106-107). Dette samsvarer med funn i rapporten fra NORCE (2019) der en større bedrift har lyktes godt i arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Et av hovedfunnene var blant annet at arbeidsgiverne i denne bedriften brukte ord som *mangfoldsperspektiv* og ikke inkludering av *svake grupper* når de snakket om arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse. I tillegg evnet de å se forbi funksjonsnedsettelsen og til menneskets ressurser og muligheter (Tveito, Fyhn, Øyeflaten, Langjordet Johnsen & Opsahl, 2019, 44-48). På den ene siden kan dette gjenspeiles i Goffman (1963) sin forklaring med at disse arbeidsgiverne ser personens faktiske identitet, og ikke den sosialt skapte identiteten (Goffman, 1963, s. 11-55). På den andre siden kan det forklares med hvordan vi konstruerer og dermed kan dekonstruere vår virkelighetsoppfatning og våre sannheter gjennom å bruke andre ord på et fenomen (Ellingsen & Levin, 2015, s. 50-51).

Inkludering av personer med funksjonsnedsettelse vil antageligvis gi en generell økt sosial gevinst på den måten at arbeidslivet vil fremme verdier og holdninger som raushet og toleranse for ulikhet (Wangen, 2010, s. 18). Ved å legge den forståelsen til grunn så kan man kanskje tenke seg at med inkludering av utsatte grupper så ville arbeidslivet bli mer varmt og inkluderende med plass til nettopp funksjonelt mangfold.



## 6 Avslutning

I denne litteraturstudien har jeg forsøkt å belyse hvilken betydning arbeidsgivers holdning kan ha for arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Mønstrene som har gått igjen i de ulike forskningsrapportene er at arbeidsgiverne oppgir å være positive til arbeidsinkludering, og samtidig er de skeptiske og bekymret for lav arbeidskapasitet. Retten til deltakelse i arbeidslivet og myndighetenes ambisjon vises gjennom aktiv arbeidsmarkedspolitikk, likevel gjenspeiles ikke intensjonen i statistikken. Realiteten som vises i statistikken kan derfor peke tilbake på arbeidsgivernes skepsis til rekruttering av mennesker med funksjonsnedsettelse.

Gjennom drøftingen har jeg forsøkt å belyse hvordan sosialkonstruksjonismen og forståelse av avvik har betydning for arbeidsgivers holdning til rekruttering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Videre har jeg presentert hvordan markedsøkonomiske verdier versus velferdsstatens verdier kan påvirke arbeidsgivers holdning i ulik grad. Målet om arbeidsinkludering for alle virker i så måte å være oppnåelig kun hvis andre verdier enn de markedsøkonomiske vektlegges i bedriftskulturen. Det er videre interessant å reflektere over endringsmulighetene som ligger i sosialkonstruksjonismen. Ved endring av perspektivet fra det lite positive «*inkludering av svake grupper*», til et mer positivt «*mangfoldsperspektiv*», så dekonstrueres også arbeidsgivers holdning. Arbeidsgivers fokus på funksjonelt mangfold som en ressurs, samt evne til å anerkjenne menneskelig variasjon i funksjonsevne og videre se individets muligheter, er av stor betydning for å lykkes med arbeidsinkluderingen. Positive og inkluderende mellommenneskelige verdier og holdninger virker derfor å være grunnleggende for å minske gapet mellom intensjonene og realitetene i arbeidsinkluderingspolitikken.

Ved å sette søkelyset på betydningen arbeidsgivers holdning har for arbeidsinkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse, så ønsker jeg i tillegg å vektlegge at forhold utenfor individets kontroll kan være en større barriere for arbeidsinkludering enn individets egenskaper. For å løse sosiale problemer og for å skape varige endringer, så er det helt sentralt at vi som sosionomer løfter blikket fra egenskapsforklaringene og vektlegger

systemforklaringene, samt detekterer bakenforliggende mekanismer som skaper eller opprettholder sosiale problemer. Dette er også i tråd med sosialt arbeids helhetstenkning.

Arbeidsinkludering av underrepresenterte grupper er komplekst og sammensatt og har ikke noen entydig løsning, og kanskje skal ikke alle arbeide heller. Teknologiutvikling og automatisering kan skape nye muligheter for verdiskaping i samfunnet og i tillegg finnes det andre alternativer for et meningsfullt liv enn gjennom lønnsarbeid. I denne koronatiden som vi er inne i nå, så har mange sannheter blitt snudd på hodet – og kanskje er det på tide å tenke helt nytt om hva som er «det gode liv».

## Litteraturliste

Aadland, E. (1998). *Etikk for helse- og sosialarbeidarar* (3. utg.). Oslo: Samlaget.

Andreassen, T. A. (2017). NAV – Arbeids og velferdsforvaltningen. I M. A. Stamsø (Red.). *Velferdsstaten i endring* (3. utg., s. 166-189). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Arbeids- og sosialdepartementet. (2018). *Inkluderingsdugnaden*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>

Arbeids- og sosialdepartementet. (2019). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (2019-2022)*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

Arbeids- og sosialdepartementet. (2018). *Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk*. Hentet fra [https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-rapport\\_2018\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-rapport_2018_web.pdf)

Arbeids- og sosialdepartementet. (2015). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet* (Meld. St. 33 (2015-2016)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no>

Arbeids- og sosialdepartementet. (2002). *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer* (Meld. St. 40 (2002-2003)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no>

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

Berg, B., Ellingsen, T. I., Levin, I. & Kleppe, L. C. (2015). Hva er sosialt arbeid? I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg og L.C. Kleppe (Red.). *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 19-35). Oslo: Universitetsforlaget.

Brodtkorb, E. & Rugkåsa, M. (2015). Utfordringer for sosialt arbeid i dag. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg og L.C. Kleppe (Red.). *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 299-313). Oslo: Universitetsforlaget.

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Eide, S. B. & Oltedal, S. (2015). Verdiens betydning for vår forståelse og vår handling. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg og L.C. Kleppe (Red.). *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 80-96). Oslo: Universitetsforlaget.

Ellingsen, T. I. & Levin, I. (2015). Det sosiale i sosialt arbeid. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg og L.C. Kleppe (Red.). *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 47-64). Oslo: Universitetsforlaget.

Falkum, E., Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2014). Arbeidsgivernes rolle i inkluderingen. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 142-154). Oslo: Gyldendal Akademisk.

FO (2019-2023). Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Oslo: Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Hentet fra <https://www.fo.no/getfile.php/13248471580893260/Bilder/FO%20mener/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>

Fyhn, T., Langjordet Johnsen, T., Øyeflaten, I., Jordbru, A. & Tveito, T. H. (2019). *Resultatrapport for kompetanseprosjektet «Mangfold på arbeidsplassen»*. (Norwegian Research Centre (NORCE) 2016-2019). Hentet fra <https://norce-research.brage.unit.no/norce-research-xmlui/handle/11250/2624405>

Garsjø, O. (2014). *Sosiologisk tenkemåte. En introduksjon for helse- og sosialarbeidere* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Glemmestad, H., Kleppe, L. C. & Frøyland, K. (2019). En sosialfaglig tilnærming til arbeidsinkludering. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 53-69). Bergen: Fagbokforlaget.

Goffman, E. (1963). *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. New Jersey, USA: Penguin Books.

Haavorsen, P. & Hernes, T. (2010). Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak. I T. Hernes, I. Heum & P. Haavorsen (Red.). *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 109-141). Oslo: Gyldendal Akademiske.

Halvorsen, K. (2012). Lønnsarbeid – vår tids sekulære religion. I S. Stjernø & E. Øverbye (Red.). *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjon og velferdsstaten* (s. 188-197). Oslo: Universitetsforlaget.

Hernes, H. (2010). Et bakteppe. I T. Hernes, I. Heum & P. Haavorsen (Red.). *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 13-41). Oslo: Gyldendals Akademiske.

Hjelmtveit, V. (2017). Sosialpolitikk i historisk perspektiv. I M. A. Stamsø (Red.). *Velferdsstaten i endring* (3. utg., s. 28-62). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Hjelmtveit, V. (2017). Sosialpolitikk og teorier om sosiale problemer. I M. A. Stamsø (Red.). *Velferdsstaten i endring* (3. utg., s. 86-108). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kildal, I. (2012). Fra arbeidsetos til insentiver og velferdskontrakter. I S. Stjernø & E. Øverbye (Red.). *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjon og velferdsstaten* (s. 177-186). Oslo: Universitetsforlaget.

Kleppe, L. C. & Glemmestad, H. (2019). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 15-24). Bergen: Fagbokforlaget.

*Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.* (2006). Oslo: Barne- og familiedepartementet. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/TRAKTAT/traktat/2006-12-13-34>

Leenderts, A. T. (2014). *Person og profesjon. Om menneskesyn og livsverdier i offentlig omsorg* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Leseth, A. B. & Tellmann, S. M. (2019) *Hvordan lese kvalitativ forskning?* (2. utg.). Oslo: Cappelen Damm AS.

Levin, I. (2015). Sosialt arbeid som spenningsfelt. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg og L.C. Kleppe (Red.). *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 36-46). Oslo: Universitetsforlaget.

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Lysestøl, P. (2012). Velferdsstatens prinsipper og økonomiske ordninger. I P. M. Lysestøl & E. A. Meland (Red.). *Velferdsstatens økonomi. Innføring i samfunnsøkonomi for helse- og sosialfagstudenter* (2. utg., s. 45-81). Oslo: Universitetsforlaget.

Mandal, R., Midtgård, T. & Mordal, S. (2019). *Arbeidsinkludering - med arbeidsgiverne på laget.* (SINTEF rapport 2019-04-29). Hentet fra <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-digital/helse/arbeidsinkludering---med-arbeidsgiveren-pa-laget.-rapport.pdf>

Mæland, J. G. (2014). Trygd eller arbeid? Et sosialmedisinsk perspektiv på sykefravær og uførhet. Oslo: Cappelen Damm AS.

NOU 2001:22. (2001). *Fra bruker til borger – En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer.* Hentet fra <https://www.regjeringen.no>

Oterholm, I. (2015). Skjønnsutøvelse i velferdsorganisasjoner I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg og L.C. Kleppe (Red.). *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 171-183). Oslo: Universitetsforlaget.

Schafft, A. (2007). Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivernes grunner. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 4(3), s. 254-261. Hentet fra [https://www.idunn.no/tph/2007/03/ansettelse\\_av\\_personer\\_med\\_psykiske\\_lidelser\\_i\\_ordinere\\_bedrifter\\_vi\\_ma\\_for](https://www.idunn.no/tph/2007/03/ansettelse_av_personer_med_psykiske_lidelser_i_ordinere_bedrifter_vi_ma_for)

Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 33-48). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Spjelkavik, Ø. (2019). Kan sosialarbeidere bidra i arbeidsinkludering? I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 302-317). Bergen: Fagbokforlaget.

Stamsø, M. A. (2017). Trygdesektoren. I M. A. Stamsø (red.). *Velferdsstaten i endring* (3. utg., s. 192-215). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Statistisk sentralbyrå. (2019, 3. september). *Funksjonshemmede, arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akutu>

Statistisk sentralbyrå. (2020, 23. januar). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku>

Statsbudsjettet (2019). Hentet fra <https://www.statsbudsjettet.no/Statsbudsjettet-2019/Statsbudsjettet-fra-A-til-A/Inkluderingsdugnaden/#artikkel>

Statsbudsjettet (2020). Hentet fra <https://www.statsbudsjettet.no/Statsbudsjettet-2020/Statsbudsjettet-fra-A-til-A/Inkluderingsdugnaden/#artikkel>

Støren-Váczy, B. (2019). Arbeidsgivere og samfunnsansvar. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (88-105). Bergen: Fagbokforlaget.

Terum, L. I., Tufte, P. A. & Jessen, T. J. (2012). Arbeidslinja og sosialarbeiderne. I S. Stjernø & E. Øverbye (Red.). *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjon og velferdsstaten* (s. 79-93). Oslo: Universitetsforlaget.

Tøssebro, J. & Berg, B. (2015). Sosiale forskjeller, avvik og samfunn. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg og L.C. Kleppe (Red.). *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 227-243). Oslo: Universitetsforlaget.

Wangen, G. (2010). Individoppdraget. I: I. G. Wangen (Red.). *Døråpner til arbeidslivet* (s. 32-39). Oslo: Universitetsforlaget.

Wangen, G. (2010). Samfunnsoppdraget. I: I. G. Wangen (Red.). *Døråpner til arbeidslivet* (s. 15-30). Oslo: Universitetsforlaget.

Weihe, H. J. W. (2019). I ditt ansikts sved skal du tjene ditt brød. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 223-238). Bergen: Fagbokforlaget.

Øvreid, B. (2019). Arbeidsinkludering for alle – nødvendig eller umulig? I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 259-275). Bergen: Fagbokforlaget.