



## **Deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne**

- Arbeidsgivers holdninger som barriere

Kandidatnummer: 53

VID vitenskapelige høyskole

Oslo

Bacheloroppgave

Bachelor i Sosialt arbeid

Kull: SosHel19

Antall ord: 8575

10.05.2022

**Opphavsrettigheter**

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

## **Sammendrag**

En viktig jobb som sosialarbeider er å tydeliggjøre samfunnsstrukturer som bidrar til ekskludering og marginalisering. Personer med nedsatt funksjonsevne er en marginalisert gruppe, blant annet fordi de blir holdt utenfor arbeidslivet. Deltakelse i arbeidslivet kan ha positive effekter for den enkelte, samtidig er det samfunnsøkonomisk positivt. Til tross for myndighetenes mål om lik deltakelse, står en stor andel personer med nedsatt funksjonsevne utenfor arbeidslivet. Litteraturstudien forsøker å belyse på hvilken måte arbeidsgivers holdninger kan påvirke deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne. Gjennom teori om sosial konstruksjonisme og avvik legger oppgaven vekt på samfunnsstrukturer som bidrar til ekskludering. Forskning viser at arbeidsmarkedets høye krav til produktivitet ikke har plass til avvik. Et viktig poeng i oppgaven har vært å belyse hvordan verdier, kunnskap og erfaringer kan påvirke arbeidsgivers holdninger og handlinger. Det kan tyde på at inkluderende verdier og holdninger må til for å lykkes med inkluderingsarbeidet.

## **Abstract**

An important job as a social worker is to clarify social structures that contribute to exclusion and marginalization. People with disabilities are a marginalized group, partly because they are kept out of labour. Attending work can have positive effects for the individual, at the same time it is socio-economically positive. Despite the authorities' goal of equal participation, a substantial proportion of people with disabilities are excluded. The literature study attempts to shed light on how the employer's attitudes can influence participation for people with disabilities. Through theory of social constructionism and deviations, the thesis emphasizes societal structures that contribute to exclusion. Research shows that the labour market's high demands on productivity have no room for deviations. A key point in the thesis has been to shed light on how values, knowledge and experiences can influence the employer's attitudes and actions. This may indicate that inclusive values and attitudes are necessary to succeed with the inclusion work.

## Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Valg av tema.....	1
1.1.1	Problemstilling .....	2
1.1.2	Avgrensning .....	2
1.2	Begrepsavklaring .....	3
1.3	Førforståelse .....	3
1.4	Sosialfaglig relevans.....	4
1.5	Oppgavens struktur.....	5
2	Metode.....	6
2.1	Litteratursøk.....	6
2.2	Kildekritikk.....	7
2.2.1	NORCE-resultatrapport: Mangfold på arbeidsplassen.....	7
2.2.2	Søkelys på arbeidslivet: Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet....	8
2.2.3	PROBA-rapport: Arbeidsgiverperspektiv på inkludering.....	9
2.2.4	Annen litteratur .....	9
3	Bakgrunn .....	11
3.1	Arbeidsmarkedspolitik.....	11
3.1.1	Arbeidslinja .....	11
3.1.2	IA-avtalen.....	12
3.2	Endring i offentlig tilnæringsmåte.....	13
3.2.1	Medisinsk forståelse .....	13
3.2.2	Sosial forståelse.....	13
4	Teori .....	15
4.1	Avvik og stigma.....	15
4.2	Sosial konstruksjonisme .....	16
5	Presentasjon av forskningsfunn.....	18
5.1	Arbeidsgivers bekymringer og forestillinger.....	18
5.2	Tilrettelegging som barriere .....	19
5.3	Erfaringer og kunnskap .....	20
6	Drøfting .....	22
6.1	Samfunnets konstruksjon av nedsatt funksjonsevne .....	22
6.2	Arbeidsmarkedets krav til produktivitet .....	24

6.3	Verdier, kunnskap og erfaringer som bakgrunn for holdninger .....	25
7	Avslutning .....	28
	Litteraturliste .....	29
	Vedlegg 1: Liste over selvvalgt pensum .....	32



# 1 Innledning

## 1.1 Valg av tema

I Norge tilbringer mange store deler av voksenlivet på arbeidsplassen. Det å arbeide blir sett på som nødvendig for å sikre seg en god levestandard. Arbeidsplassen er en sosial arena som er viktig for den enkeltes selvbilde og identitet, samt avgjørende når det kommer til å opprettholde fysisk og psykisk helse (Einarsen & Pedersen, 2021, s.21). Likevel viser tall fra SSB at personer med nedsatt funksjonsevne blir utelatt fra arbeidslivet. Kun en andel på 38 prosent var sysselsatt i 2021, mens 78 prosent av hele befolkningen i alderen 15-66 år var i arbeid (Statistisk sentralbyrå, 2022). Myndighetenes mål inkluderer lik deltakelse for alle, men tallene fra SSB viser dessverre at målet er langt fra nådd.

St. Meld. nr. 40 (2002-2003) «Nedbygging av funksjonshemmede barrierer» viser til viktigheten av deltakelse i arbeidslivet både for individet og samfunnet;

Politikken for personer med nedsatt funksjonsevne skal bygge på individets naturlige ønske om å klare seg selv. Det må legges til rette for at alle, ut fra sine forutsetninger, skal ha muligheter til aktiv deltakelse i samfunnet. For mange personer i yrkesaktiv alder innebærer dette mulighetene til å forsørge seg selv og sine gjennom arbeid og egen inntekt. Regjeringen legger også vekt på de samfunnsmessige gevinster som er knyttet til at den enkelte tar sine ressurser i bruk. (St. Meld. nr. 40 (2002-2003), s. 26).

Tema i denne oppgaven er deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne, som både kan og ønsker å delta. For personer med nedsatt funksjonsevne eksisterer det flere barrierer på vei inn i arbeidslivet. Det som har fanget min oppmerksomhet er betydningen av arbeidsgivers holdninger og hvordan dette kan påvirke deltakelse for denne gruppen mennesker. For å belyse dette ser jeg det også nødvendig å trekke inn samfunnets holdninger, samt myndighetenes mål om lik deltakelse for alle. Det er arbeidsgiverne som åpner døra inn til arbeidslivet, og derfor er det viktig at de har kunnskap og erfaring med å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Med denne kunnskapen kan holdninger endres og hindrene for deltakelse i arbeidslivet reduseres (Fyhn et al., 2019, s. 3).

Holdningene våre påvirker handlingene vi gjør, og derfor kan arbeidsgivers holdninger påvirke tilgangen til deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne.

### **1.1.1 Problemstilling**

Sosialt arbeid handler om å hjelpe mennesker som står i vanskelige livssituasjoner. Dette innebærer blant annet å rette søkelys mot samfunnsforhold som bidrar til ekskludering og marginalisering, samt å motvirke disse (Berg et al., 2015, s.19). Deltakelse i arbeidslivet er helsefremmede, inkluderende og gir positiv gevinst både for individet og samfunnet (Halvorsen, 2012, s.188). Personer med nedsatt funksjonsevne møter mange barrierer på veien inn i arbeidslivet. En av disse barrierene er rekrutteringsfasen, der arbeidsgivers holdninger vil være avgjørende.

Problemstillingen i denne oppgaven er derfor som følgende:

*På hvilken måte kan arbeidsgivers holdninger påvirke deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne?*

### **1.1.2 Avgrensning**

Som tidligere nevnt møter personer med nedsatt funksjonsevne mange ulike barrierer når det kommer til deltakelse i arbeidslivet. Noen av disse barrierene kan være mangel på utdanning og erfaring, transport, utforming av arbeidsplassen, mangel på nettverk, tilrettelegging, tilgang på relevant arbeid og som nevnt arbeidsgivers holdninger. På grunn av oppgavens størrelse og omfang, har jeg kun valgt å fokusere på arbeidsgivers holdninger som en av barrierene i rekrutteringsfasen. Når jeg snakker om personer med nedsatt funksjonsevne har jeg i denne oppgaven valgt å avgrense til personer som av ulike grunner har en fysisk funksjonsnedsettelse. Det er samtidig ikke alle personer med nedsatt funksjonsevne som kan eller ønsker å være i arbeid, og oppgaven tar derfor utgangspunkt i de personene som er ekskludert fra arbeidslivet og som ønsker å bli inkludert. Forskning viser at 100 000 personer med nedsatt funksjonsevne som står utenfor arbeidslivet ønsker å delta (Bjørnshagen & Østerud, 2021, s.211). Videre har jeg valgt å legge vekt på arbeid i form av lønnet arbeid og har derfor valgt å ikke inkludere det arbeidet som gjøres av NAV og andre aktører som bidrar til inkludering i arbeidslivet.



## **1.2 Begrepsavklaring**

### **Arbeidsgiver**

I oppgaven defineres en arbeidsgiver som enhver som har ansatt en arbeidstaker for å utføre en jobb i deres bedrift. Arbeidsgiver er også en del av trepartssamarbeidet i IA-avtalen, og har et ansvar når det kommer til inkluderingsarbeidet.

### **Holdning**

Menneskers holdninger blir påvirket av kunnskap, erfaringer og fordommer. Holdningene våre er med på å påvirke hvem vi er, samt handlingene vi gjør (Leenderts, 2014, s.133).

### **Deltakelse i arbeidslivet**

Med deltakelse i arbeidslivet mener jeg lik tilgang og inkludering for alle, uansett funksjonsnivå. Deltakelse i arbeidslivet er rettet mot inkludering som handler om å endre samfunnet, slik at det tilpasses hele befolkningen og at alle finner en plass de hører hjemme (NOU 2001:22, s. 33-34).

### **Nedsatt funksjonsevne**

I oppgaven har jeg valgt å bruke personer med nedsatt funksjonsevne, funksjonshemmede, funksjonsnedsettelse og de utsatte litt om hverandre. Det finnes flere definisjoner på hva nedsatt funksjonsevne er, jeg har valgt å referere til Bufdir sin definisjon av begrepet; «Nedsatt funksjonsevne innebærer tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner» (Bufdir, 2020). Som definert her omfatter nedsatt funksjonsevne både psykologiske, fysiologiske og biologiske funksjoner, men jeg har valgt å fokusere på fysiske funksjonsnedsettelse.

## **1.3 Førforståelse**

Ved siden av studiet jobber jeg i en omsorg – og avlastningsbolig for funksjonshemmede. Dette er personer med mer alvorlige funksjonsnedsettelse som ikke har mulighet til å delta i arbeidslivet. Likevel har flere av beboerne aktivitetstilbud på dagtid og jeg kan se hvor mye

dette har å si for deres livskvalitet. Selv om aktivitetstilbudet ikke er et lønnet arbeid ser beboerne på dette som en jobb og de finner mye glede i det. Jobben min i omsorg – og avlastningsboligen legger bakgrunn for min interesse og engasjement når det kommer til inkludering av utsatte grupper. Jeg har blitt nysgjerrig på årsakene til hvorfor denne gruppen blir holdt utenfor arbeidslivet og ønsker derfor å undersøke det i oppgaven.

Gjennom studiene i sosialt arbeid opplever jeg at myndighetenes mål om lik deltakelse for alle ikke viser de resultatene som ønskes. Arbeidslinja står sentralt i det norske samfunnet, og handler om at alle som vil og kan skal inkluderes i arbeidslivet og bidra til velferdsstaten. Likevel opplever jeg det urettferdig at en stor del av befolkningen blir utelatt fra arbeidslivet, og begrunnelsen er ikke god nok. I mine øyne er ekskludering fra arbeidslivet et menneskeskapt problem på bakgrunn av manglene kunnskap og erfaring. Jeg opplever at frykten for det som er annerledes hindrer mange arbeidsgivere i å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne. Derfor tenker jeg det er viktig å trekke frem holdninger som fører til diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne. Videre er jeg klar over at min førforståelse kan ha innvirkning på hvordan jeg svarer på oppgaven, selv om jeg alltid vil etterstrebe nøytralitet.

#### **1.4 Sosialfaglig relevans**

Som sosialarbeider jobber man med problemer som oppstår mellom individ og samfunn, og mange vil si at arbeidet dreier seg om å hjelpe mennesker ut av vanskelige livssituasjoner (Berg et al., 2015, s.19). En viktig del av jobben innenfor sosialt arbeid handler om å tydeliggjøre de forholdene i samfunnet som skaper ekskludering og marginalisering, samt å motvirke disse forholdene. Personer med nedsatt funksjonsevne er en marginalisert gruppe i samfunnet, blant annet fordi de blir utestengt fra arbeidslivet. Det at denne gruppen mennesker blir holdt utenfor arbeidslivet regnes også som et sosialt problem, fordi det påvirker den enkeltes livskvalitet. Deltakelse i arbeidslivet vil ha positiv effekt på selvbilde og identiteten for personer med nedsatt funksjonsevne (Hernes, 2010, s.17-19; Einarsen & Pedersen, 2021, s.21). I tillegg til positive effekter for de utsatte, vil inkludering i arbeidslivet også forebygge sosiale problemer og marginalisering, noe som er med på å underbygge den sosialfaglige relevansen (Einarsen & Pedersen, 2021, s.21).

Arbeidsinkludering kan virke både helsefremmende, øke livskvalitet og fjerne stigma. Inkludering av flere i arbeidslivet vil være økonomisk positivt for samfunnet, da flere bidrar til velferdsstaten. I tillegg vil det være en sosial og økonomisk trygghet for de som blir inkludert i arbeidslivet (Halvorsen, 2012, s.188). Likeverd og ikke-diskriminering er to sentrale verdier innenfor sosialt arbeid. Disse verdiene har sitt eget punkt i det yrkesetiske dokumentet til Fellesorganisasjonen (FO, 2019-2023). Som sosialarbeider bidrar disse verdiene til en rekke forpliktelser, som å arbeide mot undertrykkelse og bidra til inkludering i samfunnet. Myndighetene har et mål om at flest mulig skal være inkludert i et velfungerende samfunn, og derfor er diskriminering av enkelte grupper i arbeidslivet svært viktig å trekke fram i lyset. Som sosialarbeider handler mye av jobben om å synliggjøre de sosiale problemene i samfunnet og utøve sitt mandat for å bidra til lik deltakelse for alle (Fauske & Qureshi, 2010, s.263).

## **1.5 Oppgavens struktur**

Bacheloroppgaven består av syv kapitler. Kapittel 1 er en innledning, hvor jeg redegjør for tema og problemstilling. Videre kommer en avgrensing og begrepsforklaring etterfulgt av min førforståelse og oppgavens sosialfaglige relevans. Kapittel 2 tar for seg metode. I dette kapitlet kommer en gjennomgang av mitt litteratursøk og kildekritikk av forskningsbidrag og relevant litteratur. I kapittel 3 tar jeg for meg bakgrunnen for oppgaven. Kapitlet kommer med en redegjørelse av norsk arbeidsmarkedspolitik, arbeidslinja og IA-avtalen, samt endring i offentlig tilnæringsmåte gjennom en medisinsk – og sosial forståelse av funksjonsnedsettelse. Kapittel 4 tar for seg relevant teori som brukes for å belyse problemstillingen. Her har jeg valgt å trekke fram teori om avvik og stigma, samt sosial konstruksjonisme. I kapittel 5 trekker jeg frem grunner til hvorfor arbeidsgivere velger å ikke ansette personer med nedsatt funksjonsevne, gjennom forskningsfunn fra de ulike bidragene. Kapittel 6 tar for seg drøfting av problemstillingen med utgangspunkt i teori fra kapittel 4 og forskningsfunn fra kapittel 5. Til slutt kommer kapittel 7 med en avslutning.

## 2 Metode

Bacheloroppgavens andre kapittel ser nærmere på hva metode er og hvorfor det brukes for å belyse problemstillinger. Kapittelet gjør kort rede for kvantitativ og kvalitativ metode, fordi forskningsbidragene som blir brukt nedenfor tar i bruk disse metodene. Oppgaven er en litteraturstudie og kapittelet tar for seg hva dette innebærer. Videre presenteres en gjennomgang av min prosess med litteratursøk og til slutt kommer kildekritikk av ulik litteratur.

Vilhelm Aubert forklarer metode som «en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder» (Aubert gjengitt av Dalland, 2020, s.53). Vi bruker vitenskapelige metoder for å tilegne oss informasjon som vi senere kan bruke for å belyse en problemstilling (Dalland, 2020, s.53). Kvantitative og kvalitative metoder bidrar på hver sin måte til en bedre forståelse av hvordan samfunnet fungerer. Hovedforskjellene på disse to metodene er først og fremst hvordan man samler inn data (Dalland, 2020, s.56). Gjennom kvantitative metoder får man data i form av målbare tall, og metodene brukes ofte i undersøkelser der man leter etter gjennomsnitt eller prosentandel. De kvalitative metodene er mer opptatt av mening og opplevelser, noe som ikke lar seg tallfeste. Mens kvantitative metoder har fokus på å gå i bredden av sine undersøkelser, ønsker kvalitative metoder å gå i dybden (Dalland, 2020, s.54-55).

Denne oppgaven er som nevnt en litteraturstudie, noe som vil si at jeg tar utgangspunkt i tidligere litteratur og forskning for å belyse min problemstilling. For å kunne svare best mulig på problemstillingen min har jeg valgt å bruke bidrag fra både kvalitative og kvantitative data. Fordelen med å bruke begge metodene er at man gjennom analyse av tall og gjennomgang av intervjuer får til en bedre forståelse og forklaring rundt temaet.

### 2.1 Litteratursøk

Proessen med å finne litteratur til bacheloroppgaven min begynte med å søke bredt på Idunn, Google Scholar og Oria for å finne ut hvilken type forskning det fantes på temaet jeg ønsket å skrive om. I denne prosessen brukte jeg søkeord som inkludering, arbeidsinkludering, funksjonshemmede, funksjonsnedsettelse, arbeidsgivers holdninger,

deltakelse, diskriminering og avvik. Gjennom mine litteratursøk fant jeg ulike data som kunne brukes for å svare på min problemstilling. Dette var data fra anerkjente institusjoner som blant annet Forskningsstiftelsen Fafo, forskningsinstituttet Norwegian Research Centre (NORCE), Velferdsforskningsinstituttet NOVA, Universitetsforlaget, Fontene forskning og PROBA samfunnsanalyse. Jeg valgte først og fremst å lete etter norsk litteratur, da oppgaven min legger fokus på norsk arbeidsmarked og velferdspolitik. Det var også viktig for meg at publikasjonene var av nyere dato, på grunn av endringer og oppdateringer innenfor fagfeltet.

Jeg har funnet snøballmetoden som svært hensiktsmessig i prosessen med å finne relevant litteratur. Ved å gå gjennom referanselister i relevante publikasjoner, har jeg funnet ytterligere relevant litteratur. Referanser i en forskningsrapport har sendt meg videre til andre forskningsrapporter, regjeringens publikasjoner eller annen relevant data. Denne metoden førte til at jeg satt igjen med mye relevant litteratur jeg kunne bruke for å belyse min problemstilling.

Videre har jeg benyttet meg av Fellesorganisasjonens yrkesetiske grunnlagsdokument, tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB), lovdata og regjeringens publikasjoner for å belyse min problemstilling. Til slutt har jeg brukt pensumbøker for å finne fram til litteratur rundt ulike begreper og teorier.

## **2.2 Kildekritikk**

### **2.2.1 NORCE-resultatrapport: Mangfold på arbeidsplassen**

Resultatrapporten viser til resultater fra kompetanseprosjektet «mangfold på arbeidsplassen» som er utført av Norwegian Research Centre (NORCE). Prosjektet varte fra 2016-2019 og resultatrapporten er utarbeidet av Tonje Fyhn, Tone Langjordet Johnsen, Irene Øyeflaten, Anita Jordbru og Torill Helene Tveito.

Jeg har valgt å bruke denne rapporten fordi den fokuserer på mangfold i arbeidslivet og hva som er de viktigste faktorene for deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne. Prosjektet bruker både kvalitative og kvantitative metoder i undersøkelsene,

noe jeg vurderer som positivt for resultatene. Videre ser jeg det som en styrke at prosjektperioden varer over flere år og at rapporten er av nyere dato. Rapporten tar utgangspunkt i forskning på arbeidsgivere fra ulike bransjer, samt flere deler av landet. I tillegg til dette har forskerne gjennomført et dybdeintervju med en bedrift som har gjort det bra innenfor inkluderingsarbeidet. Dette var en bedrift med en høy andel arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne og dybdeintervjuet bidro til en bedre forståelse for arbeidsgivers holdninger i rekrutteringsfasen. En svakhet med rapporten kan være at det ble gjennomført dybdeintervju med kun en bedrift. Jeg vurderer likevel rapporten som relevant for å belyse min problemstilling, da denne ene bedriften hadde reflektert godt rundt inkluderingsarbeid.

### **2.2.2 Søkelys på arbeidslivet: Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet**

Artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet bygger på funn fra et felteksperiment samt oppfølgingsintervjuer og er skrevet av Vegar Bjørnshagen og Kaja Larsen Østerud i 2021.

Formålet med artikkelen er å undersøke utbredelsen og årsakene til at personer med nedsatt funksjonsevne diskrimineres i det norske arbeidslivet. Jeg ser det som en styrke at artikkelen bruker både kvantitative og kvalitative metoder, samt er av nyere dato. Artikkelen tar utgangspunkt i et felteksperiment, der arbeidssøknader ble sendt ut parvis til 600 ulike jobbutlysninger, der en av søkerne oppga å være rullestolbruker. Dataene fra dette felteksperimentet ble samlet inn og undersøkt gjennom kvantitative metoder. Videre ble det gjennomført oppfølgingsintervjuer av 18 arbeidsgivere for å finne ut av årsakene til forskjellsbehandlingen som dukket opp i eksperimentet. En svakhet ved artikkelen er at den tar utgangspunkt i rullestolbrukere i alderen 23-27 år som både har utdanning og arbeidserfaring. Dette representerer dessverre ikke majoriteten av personer med nedsatt funksjonsevne som står utenfor arbeidslivet. Likevel ser jeg det som en styrke at artikkelen har gjennomført mange oppfølgingsintervjuer og på denne måten fått tilgang til ulike perspektiver og holdninger.

### 2.2.3 PROBA-rapport: Arbeidsgiverperspektiv på inkludering

PROBA samfunnsanalyse gjennomførte i 2018 et prosjekt kalt «Arbeidsgiverperspektivet på inkludering». Dette var en undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter og det er disse bedriftene som har bidratt til datamaterialet.

Jeg har valgt å bruke denne rapporten fordi den undersøker hvilke barrierer arbeidsgivere opplever når det gjelder å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne, samt hvordan de vurderer potensialet for å ansette denne gruppen. Videre ønsker rapporten å finne svar på hvilke tiltak som er nyttige for arbeidsgiverne når det kommer til arbeidsinkludering. En styrke ved rapporten er at den er av nyere dato og at den tar utgangspunkt i både kvantitative og kvalitative metoder, gjennom en spørreundersøkelse og intervjuer av daglig ledere og HR-ledere i bedrifter innenfor bygg og anlegg, IT, reiseliv og helse og omsorg. Jeg vurderer det som en styrke at rapporten tar utgangspunkt i ulike bransjer, da inkluderingsarbeidet kan variere på bakgrunn av arbeidsoppgaver. Jeg vurderer denne rapporten som representativ for å belyse min problemstilling, da den gir data fra arbeidsgivers synsvinkel.

### 2.2.4 Annen litteratur

I redegjørelsen av bakgrunn og teori har jeg benyttet meg av litteratur basert på anerkjente forfattere, samt litteraturbidrag fra pensumlister for sosialt arbeid. Jeg har vurdert disse som relevant da de allerede er godkjent av VID. Videre har jeg ikke lagt mye vekt på årstall da dette er grunnleggende teori i sosialt arbeid.

Jeg har benyttet meg av flere fagbøker i bacheloroppgaven min og blant disse er det noen jeg ønsker å trekke frem. En sentral bok jeg har valgt å bruke er *Sosialt arbeid en grunnbok* av Levin, Berg og Kleppe (2015). Fra denne boka har jeg benyttet meg av syv kapitler, og ønsker særlig å trekke fram kapitlet til Tøssebro og Berg. Jeg har blitt opptatt av Tøssebro sine bidrag fordi han forsker på problemstillinger knyttet opp mot funksjonshemming og samfunn. Han satt også i utvalget som utarbeidet NOU 2001:22, *Fra bruker til borger*, som jeg har benyttet meg av i oppgaven. Videre har jeg funnet boka hans *Hva er funksjonshemming* (2010) interessant i arbeidet med å belyse min problemstilling. En tredje bok jeg har funnet interessant er *To skritt foran: om funksjonshemming, oppvekst og*

*mestring* (2013) av Grue og Rua. Grue er en anerkjent forfatter og er særlig kjent for sitt arbeid med funksjonshemming.

Videre i oppgaven har jeg brukt *Sosiologisk tenkemåte* av Garsjø (2016), *Arbeidslinja: Arbeidsmotivasjon og velferdsstaten* av Øverbye og Stjernø (2012), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* av Hernes, Heum og Haavorsen og *Velferdsstaten i endring* av Stamsø (2017) for å nevne noen. Dette er bøker som står på pensumlistene for sosialt arbeid hos VID og jeg vurderer de derfor som relevant for min oppgave.



### **3 Bakgrunn**

Bacheloroppgavens tredje kapittel bidrar til en viktig forståelsesramme for det som følger. Kapittelet trekker frem Norges arbeidsmarkedspolitik, arbeidslinja og IA-avtalen for å belyse myndighetenes mål om lik deltakelse for alle. Videre gjør kapittelet kort rede for en endring i offentlig tilnæringsmåte gjennom en medisinsk - og sosial forståelse av funksjonsnedsettelse.

#### **3.1 Arbeidsmarkedspolitik**

Myndighetenes mål om lik deltakelse for alle vises gjennom aktiv arbeidsmarkedspolitik, tiltak, stortingsmeldinger og lovverk. Arbeidsmarkedspolitikken skal bidra til god tilgang på arbeidskraft, motvirke overgang til varige stønader, samt redusere og motvirke arbeidsledighet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2018). Det er i velferdsstatens interesse at flest mulig er i arbeid og på denne måten forsørger seg selv. Myndighetene har likevel et ansvar for å forsørge de som av ulike årsaker er arbeidsledige. Dette ansvaret dreier seg om å tilby eventuelle tjenester og tiltak som kan hjelpe individene inn i arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2018).

St. Meld. nr. 40 (2002-2003) «Nedbygging av funksjonshemmede barrierer», ble nevnt innledningsvis for å vise viktigheten av deltakelse i arbeidslivet. Stortingsmeldingen nevner også regjeringens verdigrunnlag og ønske om å sette borgerne i sentrum for utformingen av politikken. For å oppnå dette kreves verdier som likeverd, selvbestemmelse, aktiv deltakelse, samt personlig og sosialt ansvar. Videre i stortingsmeldingen fremmes myndighetenes intensjon om et arbeidsmarked der det er rom for alle, uansett funksjonsnivå. Dette vises gjennom et ønske om å redusere gapet mellom individets forutsetninger og samfunnets krav, gjennom ulike tiltak som styrker individet og endrer samfunnet (St. Meld. nr. 40 (2002-2003), s. 26).

##### **3.1.1 Arbeidslinja**

Arbeidslinja ble introdusert i Norge tidlig på 1990-tallet og er et sentralt trekk ved Norges sosialpolitikk. Arbeidslinja viser til borgernes rettigheter og plikter, og er utformet slik at den støtter oppunder myndighetenes mål om lik deltakelse for alle. Dette vises gjennom

arbeidslinjas intensjon om at lønnet arbeid skal bidra til inkludering i samfunnet. Intensjon om inkludering legger vekt på velferdsstatens sentrale verdier; rettferdighet, likhet og solidaritet (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 18-19; Berg, 2015, s.66). Arbeidslinja bygger på en tanke om at arbeid er nødvendig for et godt liv og arbeidsmotivasjon er et sentralt begrep. Hyggen og Hammer forklarer arbeidsmotivasjon som «det som beveger en person til å arbeide». Det finnes ulike grunner til at vi mennesker ønsker å delta i arbeidslivet. To hovedforskjeller er at enkelte finner glede i arbeidet de gjør, mens andre ser på arbeid som noe de er nødt til å gjøre for å kunne forsørge seg selv og andre (Hyggen & Hammer, gjengitt av Øverbye & Stjernø, 2012, s. 15).

Myndighetene legger vekt på at det skal være mindre attraktivt å motta stønad framfor å arbeide (Øverbye & Stjernø, 2012, s.18). Arbeidslinja har dermed fokus på å få flest mulig i arbeid. Som velferdsstat har Norge mulighet til å finansiere et sikkerhetsnett for individer dersom de havner i enten økonomiske eller sosiale problemer. Grunnlaget for dette sikkerhetsnettet, er skattebidraget som store deler av befolkningen betaler hvert år. For at borgerne i Norge skal fortsette å ha dette sikkerhetsnettet, er velferdsstaten avhengig av at flest mulig er i arbeid. På denne måten betaler flere skatt og færre mottar stønader fra NAV (Øverbye & Stjernø, 2012, s.18).

### **3.1.2 IA-avtalen**

Arbeidskraft og høy sysselsetting er Norges viktigste ressurser når det kommer til å opprettholde en bærekraftig velferdsstat. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble utarbeidet for første gang i 2001 og bygger på et trepartssamarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Intensjonen med avtalen er å skape et arbeidsliv som har plass til alle og på denne måten bidra til å oppnå arbeidslinjas mål om flere i arbeid og færre på stønad. For å oppnå høyere sysselsetting og god bruk av arbeidskraft, har IA-avtalen utarbeidet to overordnede mål; forebygge sykefravær og redusere frafall fra arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2018). Videre fremmer IA-avtalen viktigheten av inkludering. Et godt samarbeid mellom partene, både på samfunns- og individnivå, er viktig i inkluderingsarbeidet. IA-avtalen skal støtte ledere, tillitsvalgte og ansatte i jobben som gjøres, samt støtte opp under kartlegging, drøfting og

innsats for kompetanseheving. Det er arbeidet på disse områdene som bidrar til å legge til rett for inkludering (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2018).

## **3.2 Endring i offentlig tilnæringsmåte**

### **3.2.1 Medisinsk forståelse**

I det forrige århundre var det en medisinsk forståelse som dominerte politikken ovenfor funksjonshemmede i Norge. Nedsatt funksjonsevne ble sett på som en egenskap og et individuelt problem. Denne forståelsen bygget på en tanke om at den funksjonshemmede, på grunn av skade eller sykdom, ikke hadde like forutsetninger for å delta i samfunnet på lik linje som resten av befolkningen (Grue & Rua, 2013, s.16). Eksempler på denne forståelsen kan være at en blind person ikke kan se på grunn av et biologisk avvik, og en rullestolbruker ikke kan gå på grunn av for eksempel brudd i ryggen. Denne medisinske forståelsen lå også til grunn for hvordan samfunnet så på funksjonsnedsettelse, som en tragedie som rammet enkeltmennesker (NOU 2001:22, s. 7). Politikken ovenfor de funksjonshemmede dreide seg om å forebygge, behandle og tilrettelegge spesielle miljøer. Spesialskoler, medisinske tiltak og andre særordninger skulle bidra til at den enkelte skulle bli en del av samfunnet, så langt det var mulig (Grue & Rua, 2013, s.16). Den medisinske forståelsen ble etter hvert gradvis utfordret av en sosial forståelse.

### **3.2.2 Sosial forståelse**

Med den sosiale forståelsen gikk fokuset over på de fysiske og sosiale rammebetingelsene som gjør det lettere eller vanskeligere å delta i samfunnet for personer med nedsatt funksjonsevne. Dette førte til en endring i samfunnets syn på funksjonsnedsettelse og forståelsen for hva som gjør at enkelte mennesker møter barrierer i samfunnet (Grue & Rua, 2013, s.17). Den medisinske forståelsen er likevel ikke helt visket ut, den er avgjørende for at vi i dag skal kunne forstå erfaringene og opplevelsene til de personene som har nedsatt funksjonsevne. I dagens samfunn har vi en kombinasjon av den medisinske og den sosiale forståelsen (Grue & Rua, 2013, s.16). Den sosiale forståelsen kritiserer den medisinske forståelsen fordi den ser bort i fra hvilken betydning omgivelsene har for hvor stor grad en person er funksjonshemmet. Dersom trapper ble byttet ut med en heis eller en rampe, vil

ikke det å sitte i rullestol vært like funksjonshemmende (NOU 2001:22, s. 7). Den sosiale forståelsen fremhever at situasjonen påvirker hvor vidt en person er funksjonshemmet. Det er ikke slik at en person med nedsatt funksjonsevne er funksjonshemmet til enhver tid. En blind person er for eksempel ikke funksjonshemmet når han snakker i telefonen. Alle mennesker, både med og uten en funksjonsnedsettelse, vil oppleve situasjoner der man opplever å ikke strekke til (NOU 2001:22, s. 7). Med andre ord, hvor vidt en person er funksjonshemmet avhenger like mye av samfunnet og situasjonen, som individets egne egenskaper. Det er viktig med en forståelse og bevissthet rundt hvordan individ og samfunn gjensidig påvirker hverandre, for å kunne endre sosiale problemer.

## 4 Teori

Bacheloroppgavens fjerde kapittel tar for seg teoretiske begreper som bidrar til å belyse problemstillingen. Kapittelet tar utgangspunkt i teori om avvik og stigma, samt sosial konstruksjonisme. Valget av teori bygger på en sammenheng mellom sosial konstruksjonisme og avvik. Teorien om sosial konstruksjonisme forklarer hvorfor en bestemt type annerledeshet regnes som avvik i et samfunn (Tøssebro & Berg, 2015, s.240).

### 4.1 Avvik og stigma

Teorier om avvik og stigma har betydning for forståelsen av hvordan ulikhet oppstår. Avvik forbindes ofte med noe negativt og det er ikke sjelden at det knyttes til egenskaper ved et individ (Tøssebro & Berg, 2015, s.227). Mennesker er forskjellige, likevel blir noen forskjeller sett på som avvik og andre ikke. Det er ulike forestillinger i samfunnet som til enhver tid avgjør hva som er normalt og hva som defineres som et avvik. Med andre ord er det altså samfunnet som avgjør hva som er et avvik, mer enn hvordan noen mennesker er forskjellig (Tøssebro & Berg, 2015, s.227). Skog (2006) forklarer sosialt avvik som en kobling mellom normer og avvik. På denne måten forklarer han avvik som et normbrudd, med påfølgende reaksjon. Denne reaksjonen kan være en kombinasjon av hjelp, straff eller utfrysning (Gjengitt av Olsen et al., 2018, s. 132-133).

For å få en tydeligere forståelse at teorien om avvik vil det være hensiktsmessig å trekke fram teorien om stigma. Ordet stigma er opprinnelig gresk og ble brukt om et fysisk merke som ble påført en person slik at alle kunne se at vedkommende var annerledes og noen man burde holde seg unna (Kassah & Kassah, 2009, s.45-46; Tøssebro, 2010, s.64). I dag blir stigma ofte knyttet til uønskede og nedvurderte egenskaper ved et individ, samt de reaksjonene samfunnet møter individet med og den smerten dette innebærer for den enkelte (Olsen et al., 2018, s. 140). Stigma forbindes med den amerikanske sosiologen Erving Goffman. Han var mest opptatt av samfunnets reaksjoner på avviket, og ikke nødvendigvis hvorfor eller hvordan noe blir et avvik (Tøssebro, 2010, s.65). Goffman nevner funksjonsnedsettelse som en av egenskapene som kan føre til stigma og hvordan stigma skaper sosial avstand. Han forklarer stigmatisering som samfunnets negative vurdering av et menneske, som igjen skaper barrierer for sosial kontakt (Tøssebro & Berg, 2015, s.229). Den

amerikanske sosialantropologen Robert Murphy fikk midt i livet en svulst i ryggmargen, som førte til at musklene gradvis sluttet å fungere. Murphy skriver at stigmatisering er kjernen av funksjonsnedsettelse og dersom man fjerner stigmatiseringen ville han bare vært en mann med en plagsom og upraktisk sykdom. Han forklarer at det er samfunnets reaksjoner og holdninger som gjør funksjonsnedsettelsen til noe mer (Tøssebro, 2010, s.62). Videre skriver han at det ikke er den fysiske funksjonsnedsettelsen som hindrer et menneske i å delta i samfunnet, men først og fremst samfunnets oppfatninger knyttet til funksjonsnedsettelse (Murphy gjengitt av Tøssebro & Berg, 2015, s.229).

## **4.2 Sosial konstruksjonisme**

Sosial konstruksjonisme er en samfunnsvitenskapelig tenkemåte som viser til hvordan avvik skapes gjennom samfunnets forestillinger eller tenkemåter (Tøssebro & Berg, 2015, s.240). Denne samfunnsvitenskapelige tenkemåten har betydning for å belyse at måten vi ser på virkeligheten er avgjørende i mellommenneskelige relasjoner. Dette kan føres tilbake til Thomas-teoremet, som handler om at mennesket vil forholde seg til virkeligheten ut fra ens egen oppfatning av den. Dersom vi oppfatter noe som et problem, vil vi også forholde oss til dette som et problem. Det spiller ingen rolle om problemet finnes eller ikke, i objektiv forstand. Så lenge det oppfattes som et problem, vil det eksistere som nettopp dette. (Ellingsen & Levin, 2015, s.50).

En sentral tanke innenfor sosialkonstruksjonismen er at mennesket skaper samfunnet og at fortolkninger og forestillinger bidrar til konstruksjonen. Forestillinger om personer med nedsatt funksjonsevne får uten tvil konsekvenser, likevel kan det virke som at forestillinger om normalitet skaper problemene. Tøssebro (2010) viser til et godt eksempel på hvordan forestillinger om normalitet bidrar til ekskludering i samfunnet. Han viser til hva som er baktanken når et hus bygges med trapper og belysning, fremfor heis og følbare merking. Huset bygges med en forestilling av at de som skal bo der kan gå og se. Med andre ord konstrueres samfunnet av personer med full funksjonsevne for personer med full funksjonsevne. Disse forestillingene om normalitet bidrar til at personer med nedsatt funksjonsevne møter omgivelser preget av barrierer (Tøssebro, 2010, s.58-59).

Innenfor sosial konstruksjonisme har en liten tro på objektive sannheter. Den hevder derimot at menneskets perspektiver preger det en ser og at mennesket til enhver tid er med på å bestemme hva som går for å være sannheten (Tøssebro & Berg, 2015, s.240).

Sosialkonstruksjonismen bygger på at mennesket ikke har en direkte kontakt med verden, men at vi observerer gjennom sanseapparatet vårt, som igjen preger hva vi erfarer. Videre anser sosialkonstruksjonismen at denne pregingen er noe som skjer i fellesskap, at samfunnet er med på å prege hva du ser og i høyere grad hvordan du ser det, derav ordet *sosial* konstruksjonisme. Dette er med andre ord en gjensidig påvirkning mellom individ og samfunn (Tøssebro & Berg, 2015, s.241). Ellingsen og Levin (2015) trekker frem betydningen av konstruksjonsprosesser, og hvordan våre verdier i samhandling med andre mennesker er med på å konstruere våre perspektiver. Disse perspektivene er igjen med på å forme våre holdninger og handlinger (Ellingsen & Levin, 2015, s.50-51). En forståelse av at mennesket konstruerer sitt eget virkelighetsbilde kan være med på å øke toleransen for det som er annerledes, samt mulighetene for endring (Tøssebro & Berg, 2015, s.241).

## 5 Presentasjon av forskningsfunn

Bacheloroppgavens femte kapittel trekker frem grunner til hvorfor arbeidsgivere velger å ikke ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Forskningen i NORCE – og PROBA-rapporten, samt artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet bygger blant annet på data fra informanter fra ulike bedrifter. Kapittelet trekker fram arbeidsgivers bekymringer og forestillinger, tilrettelegging som barriere, samt erfaringer og kunnskap, dette er mønster som dukker opp i alle bidragene. Nettopp disse mønstrene trekkes frem fordi de enten kan påvirkes av eller påvirker arbeidsgivers holdninger.

### 5.1 Arbeidsgivers bekymringer og forestillinger

Både NORCE – og PROBA-rapporten, samt artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet viser til arbeidsgivere som er positive til å rekruttere personer med nedsattfunksjonsevne, samtidig som de frykter mer fravær og lavere produktivitet. Arbeidsgiverne blir nødt til å veie ønsket om inkludering opp mot krav om produktivitet (Fyhn et al, 2019, s. 48; PROBA samfunnsanalyse, 2018, s.15; Bjørnshagen & Østerud, 2021, s.221). På spørsmål om hva som var de største utfordringene i arbeidet med å sysselsette personer med nedsatt funksjonsevne svarte informantene i NORCE-rapporten at dette handlet om arbeidsgivers holdninger rundt sykefravær og arbeidskapasitet (Fyhn et al., 2019, s.50). Arbeidsgivere kan lett tenke at det vil være mer krevende å ansette en person med nedsatt funksjonsevne og at denne personen automatisk har flere helseplager. En av informantene kom med et godt poeng, «selv om man sitter i rullestol er man ikke mer forkjøla» (Fyhn et al., 2019, s.50). PROBA-rapporten viser også til at mulighetene for å sysselsette personer med nedsatt funksjonsevne avhenger av arbeidsgivers holdninger til å inkludere denne gruppen. Videre viser rapporten til at dette er en av de mest betydningsfulle barrierene, fordi arbeidet med inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne handler om underliggende verdier og holdninger (PROBA samfunnsanalyse, 2018, s. 11).

Artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet viser til at risikoen med å ansette personer med nedsatt funksjonsevne oppleves som stor, på bakgrunn av forestillinger om høyt sykefravær og lavere arbeidskapasitet (Bjørnshagen & Østerud, 2021, s. 212). En av arbeidsgiverne i undersøkelsen valgte å ikke kalle inn personen som satt i rullestol fordi bedriften hans var



avhengig av å være effektive på grunn av konkurransesituasjonen ute på markedet. Arbeidsgiveren så ikke for seg at en person i rullestol ville være like effektiv som en person med fungerende bein. På denne måten legitimerer arbeidsgiveren forskjellsbehandling av personer med nedsatt funksjonsevne med generelle forestillinger om lavere produktivitet (Bjørnshagen & Østerud, 2021, s.218).

## 5.2 Tilrettelegging som barriere

Hver enkelt arbeidssøker blir vurdert ut ifra arbeidsevne knyttet til konkrete arbeidsoppgaver. En person med nedsatt funksjonsevne kan ha full arbeidsevne i en kontorjobb, men nedsatt arbeidsevne i en mer fysisk jobb. Videre kan personer med nedsatt funksjonsevne også ha nedsatt arbeidsevne i form av arbeidstid. PROBA-rapporten trekker frem tilrettelegging gjennom muligheten til å tilby redusert stilling til personer med nedsatt funksjonsevne som kan ha vanskeligheter med å være i full jobb (PROBA samfunnsanalyse, 2018, s. 27). Rapporten viser til forskjellige holdninger fra arbeidsgivers side angående dette forslaget. Enkelte arbeidsgivere mener at mulighetene for redusert stilling er gode. Dette gjelder særlig stillinger innen reiseliv, transport og service. Andre arbeidsgivere ser ikke på redusert stilling som en mulighet. Dette begrunnes med at arbeidsplassen må være fullt bemannet til enhver tid, at deltidsstillinger fører til mer arbeid for øvrige ansatte og at reduserte stillinger fører til mer administrasjon (PROBA samfunnsanalyse, 2018, s. 28).

Informantene i NORCE-rapporten mente at lite erfaring med å ansette personer med nedsatt funksjonsevne ga mange arbeidsgivere feil bilde av hvor enkelt det kan være å tilrettelegge for den enkelte (Fyhn et al., 2019, s.48). Dette kan vises gjennom et eksempel fra artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet, der arbeidsgiveren valgte å ikke ansette en person i rullestol fordi bedriften var avhengig av effektivitet inn og ut av bil. Her kan man spørre seg om tilrettelegging gjennom å bruke noen minutter mer på å komme seg inn og ut av en bil, vil være ugunstig for bedriften (Bjørnshagen & Østerud, 2021, s. 218). En annen arbeidsgiver fra samme artikkel valgte å ikke kalle inn en person som satt i rullestol til intervju fordi inngangen til bedriftens lokaler hadde en trapp. Arbeidsgiveren ble spurt om hun hadde vurdert tilrettelegging av inngangspartiet. Svaret var at dette hadde vært vurdert tidligere, men at det ikke ble gjort noe den gangen. Artikkelen viser til at det er vanskelig å si noe om

det var umulig for arbeidsgiveren å tilrettelegge for personer i rullestol. Likevel ble denne trappen avgjørende for å ikke kalle inn kandidaten, og vedkommende ble avvist før arbeidsgiver i det hele tatt hadde undersøkt mulighetene for tilrettelegging (Bjørnshagen & Østerud, 2021, s. 218).

### 5.3 Erfaringer og kunnskap

I forskningen vises det til at mange arbeidsplasser har et ønske om mer mangfold på arbeidsplassen, men at svært få har gode resultater å vise til. NORCE-rapporten viser til en bedrift som har utmerket seg når det kommer til inkluderingsarbeid, og har spurt informanter hva andre arbeidsplasser kan lære av dem. Blant temaene som dukker opp finner vi mangel på kunnskap og dårlig erfaringsgrunnlag (Fyhn et al., 2019, s.48). En informant viser til mangel på kunnskap og erfaring gjennom frykten for det som er annerledes. «Hvis du ikke har et forhold til funksjonshemmede, så blir det noe mystisk og rart og skummelt. Da blir det de og oss» (Fyhn et al., 2019, s.48). Arbeidsgiver kan tilegne seg kunnskap og erfaring på ulike måter, blant annet ved å tørre å kalle inn personer med nedsatt funksjonsevne til jobbintervju. En annen informant fra NORCE-rapporten viser viktigheten av nettopp dette;

Hvis man kunne få noen arbeidsgivere til å vertfall ta sjansen på å innkalle noen til et jobbintervju, og så kanskje også tenke tanken at en funksjonshemmet har et sett av andre erfaringer som faktisk kan bli verdifulle perspektiver eller kompetanse i en bedrift. Jeg har til gode å møte en funksjonshemmet arbeidstaker som ikke gjør sitt ytterste for å vise at den jobben skal jeg jagggu meg fikse. (Fyhn et al., 2019, s.49).

Artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet viser til manglende kunnskap om Likestillings – og diskrimineringsloven. Utestenging av personer med nedsatt funksjonsevne i jobber der funksjonsnedsettelsen ikke vil ha betydning for arbeidsoppgavene, defineres som diskriminering. Denne formen for diskriminering trenger ikke være bevisst, likevel er diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse forbudt (Likestillings – og diskrimineringsloven, 2017, § 6). Artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet viser til intervjuer av en rekke arbeidsgivere, hvor mangelen på kunnskap om diskrimineringslovverk var gjennomgående. Arbeidsgiverne var ikke klare over at når de valgte å ikke kalle inn

kandidatene som oppga å sitte i rullestol, var dette en form for diskriminering (Bjørnshagen & Østerud, 2021, s.221).

Forskningen trekker også frem bedrifter som har kunnskap og erfaring med å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. PROBA-rapporten har spurt arbeidsgivere, med gode erfaringer på dette område, om bakgrunnen for at de velger å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Flere av arbeidsgiverne trakk frem at de ønsket å gi alle en sjanse. Videre hadde lederne et utgangspunkt om at alle kunne bidra med noe, uansett bakgrunn og funksjonsnivå, så lenge de selv var motivert og fikk en sjanse. Det var også noen arbeidsgivere som valgte å ansette personer med nedsatt funksjonsevne fordi dette ville være positivt for arbeidsmiljøet (PROBA samfunnsanalyse, 2018, s.16). Med denne kunnskapen og erfaringene kan vi se at temaene over er relatert til hverandre, ved at bekymringer og forestillinger samt dårlig tilrettelegging like gjerne kan handle om manglende erfaringer og kunnskap.

## 6 Drøfting

Bacheloroppgavens sjette kapittel vil drøfte om arbeidsgivers holdninger har betydning for deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne. Drøftingen vil ta utgangspunkt i de utvalgte funnene fra forskningen, samt teori om avvik og sosial konstruksjonisme. Kapitlets første punkt vil ta for seg hvordan samfunnet konstruerer nedsatt funksjonsevne gjennom blant annet avvik og stigma. Videre tar kapitlets andre punkt for seg gapet mellom myndighetenes mål og realiteten. Til slutt kommer kapitlets tredje punkt som tar for seg verdier, kunnskap og erfaringer som bakgrunn for holdninger.

### 6.1 Samfunnets konstruksjon av nedsatt funksjonsevne

Velferdsstaten er avhengig av at flest mulig er i arbeid, derfor er det avgjørende at arbeidsgivere er åpne for mangfold og annerledeshet (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015, s.303). I NORCE-rapporten, PROBA-rapporten og artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet viser forskning til arbeidsgivere som har positive holdninger til å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne (Fyhn et al, 2019, s. 48; PROBA samfunnsanalyse, 2018, s.15; Bjørnshagen & Østerud, 2021, s.221). Et viktig funn fra PROBA-rapporten viser at mulighetene for deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne avhenger av nettopp arbeidsgivers holdninger til denne gruppen (PROBA samfunnsanalyse, 2018, s. 11). Likevel viser tall fra SSB, som nevnt innledningsvis, at myndighetenes mål om lik deltakelse for alle er langt fra nådd. Tallene viser at deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne ligger langt under tallene for majoriteten av samfunnet. Videre viser Brodtkorb og Rugkåsa (2015) til at velferdsstaten er avhengig av at flest mulig er i arbeid, likevel blir personer med nedsatt funksjonsevne holdt utenfor arbeidslivet på grunn av annerledeshet (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015, s.303).

Til tross for IA-avtalen og myndighetenes mål om lik deltakelse for alle, har antallet personer med nedsatt funksjonsevne som står utenfor arbeidslivet vært statisk de siste årene (Statistisk sentralbyrå, 2022). Myndighetene har et ansvar for de som av ulike årsaker er arbeidsledige, og gjennom tjenester og tiltak kan de hjelpe individene inn i arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2018). Funn fra NORCE-rapporten og artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet viser at tilrettelegging og tilskuddsordninger kan føre til at personer

med nedsatt funksjonsevne ikke blir sett på som gode nok arbeidstakere (Fyhn et al., 2019, s.51; Bjørnshagen & Østerud, 2021, s. 218). Videre i NORCE-rapporten trekkes forventninger om lavere arbeidskapasitet og mer sykefravær opp som noen av de viktigste barrierene for deltakelse. Flere informanter mener det er et problem i det norske samfunnet at personer med nedsatt funksjonsevne blir sett på som syke og at det ikke forventes noe av dem som samfunnsborgere. Rapporten fremhever dette ved å vise til kritikken Norge fikk i FN-kommisjonen i mars 2019. Norge ble her kritisert for å se på personer med nedsatt funksjonsevne som syke og passive mottakere av stønad (Fyhn et al., 2019, s.50-51). Dette synet på personer med nedsatt funksjonsevne henger igjen i den medisinske forståelsen som dominerte politikken på 1900- tallet. Samfunnet så på nedsatt funksjonsevne som et problem og en egenskap ved individet, som førte til at vedkommende ikke kunne delta i samfunnet på lik linje som resten av befolkningen (Grue & Rua, 2013, s.16). I et forsøk på å forstå arbeidsgivers negative holdninger, kan vi se tilbake på teorien om avvik og stigma som er redegjort for i kapittel 4. Forskning viser til at arbeidsgivere virker å tillegge personer med nedsatt funksjonsevne negative egenskaper. Dette kan forklares gjennom teori om avvik og stigma som viser til at funksjonsnedsettelsen ikke nødvendigvis skaper avviket, men at det som er avgjørende for konstruksjonen av avvik er tilrettelegging av omgivelsene og samfunnets reaksjoner (Tøssebro & Berg, 2015, s.228-229).

Den medisinske forståelsen viser til funksjonsnedsettelse som individets begrensninger, mens den sosiale forståelsen legger fokuset over på dårlig tilpassede omgivelser. Like gjerne kan kjernen av funksjonsnedsettelse handle om måten den enkelte blir møtt til daglig av andre mennesker. Sosial konstruksjonisme kan bidra i forståelsen av konstruksjonen av avvik som et resultat av arbeidsgivers holdninger og reaksjoner på funksjonsnedsettelsen (Tøssebro & Berg, 2015, s.240). Denne samfunnsvitenskapelige tenkemåten viser til hvordan avvik skapes gjennom samfunnets holdninger og forestillinger om annerledeshet. Det spiller ingen rolle om avviket eksisterer objektivt sett, så lenge samfunnet oppfatter det som eksisterende (Tøssebro & Berg, 2015, s.240). På denne måten skapes det et problem ut av noe som nødvendigvis ikke hadde trengt å være et problem. En funksjonsnedsettelse blir kun et problem for deltakelse i arbeidslivet, dersom arbeidsgiver oppfatter dette som nedsatt arbeidsevne. Dette gjenspeiles i artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet som viser til at generelle oppfatninger av personer med nedsatt funksjonsevne som hjelpetrequende kan

bidra til forestillinger om annerledeshet. Videre viser artikkelen til at arbeidsgiveres vurderinger av hvorvidt en person med nedsatt funksjonsevne vil passe inn i deres bedrift, kan påvirkes av disse generelle oppfatningene av funksjonsnedsettelse som et avvik (Bjørnshagen & Østerud, 2021, s.212). Med utgangspunkt i disse funnene kan man hevde at nedsatt funksjonsevne er et problem skapt av holdninger og reaksjoner i samfunnet, og ikke et problem i form av egenskaper ved individet.

## **6.2 Arbeidsmarkedets krav til produktivitet**

Norge har en arbeidsmarkedspolitikk som skal sikre myndighetenes mål om lik deltakelse for alle. For å oppnå dette ønsker myndighetene å redusere gapet mellom individets forutsetninger og samfunnets krav, gjennom tiltak som kan styrke individet og endre samfunnsstrukturene (St. Meld. nr. 40 (2002-2003), s.26). Deltakelse i arbeidslivet vil ha positive effekter for den enkelte, men er også samfunnsøkonomisk positivt. Velferdsstaten er avhengig av at flest mulig er i arbeid og på denne måten forsørger seg selv og bidrar til fellesskapet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2018). Dette gjenspeiles i arbeidslinjas prinsipper om at det skal være mer attraktivt å være i lønnet arbeid, enn å motta stønad. I et forsøk på å oppnå arbeidslinjas målsetning, har Norge utarbeidet en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. IA-avtalen legger fokus på et arbeidsliv med plass til alle og skal legge til rette for inkludering (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2018). Norsk arbeidsmarkedspolitikk, arbeidslinja og IA-avtalen legger grunnlag for at Norge skal ha gode forutsetninger for et inkluderende arbeidsliv. Likevel viser forskning et stort gap mellom myndighetenes mål og realiteten. Til tross for iverksettelse av ulike tiltak som skal øke deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne, viser tall fra SSB at arbeidsdeltakelsen er mye lavere for denne gruppen enn resten av befolkningen (Statistisk sentralbyrå, 2022).

I et forsøk på å belyse bakgrunnen for gapet mellom myndighetenes mål og realiteten, kan vi se dette i lys av gapet mellom arbeidsmarkedets krav til produktivitet og velferdsstatens verdier. Som nevnt i kapittel 5 viser forskning at arbeidsgivere opplever det som en risiko å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, på bakgrunn av forestillinger om lavere produktivitet. Det er stor konkurranse ute på arbeidsmarkedet og bedriftene er avhengig av

effektivitet og god arbeidskapasitet (Fyhn et al., 2019, s.50; Bjørnshagen & Østerud, 2021, s. 212-218). Dette kan gjenspeiles i PROBA-rapporten der arbeidsgivere oppgir at økonomiske tilskudd fra NAV hadde betydning i ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne (PROBA samfunnsanalyse, 2018, s.24). Dette kan tyde på at arbeidsgivere er opptatt av å redusere egen risiko ved ansettelse av personer de anser som lavproduktive. Wangen (2010) formidler at bedrifter har et økonomisk ansvar og på denne måten har de ikke mulighet for å ta hele ansvaret for å inkludere personer de anser å ha lavere arbeidskapasitet (Wangen, 2010, s.20). Et annet relevant punkt i denne sammenheng er at arbeidsmarkedets krav til produktivitet og effektivitet ikke har plass til avvik. Til tross for at arbeidsgivere viser ønske om å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne, viser forskning fra PROBA-rapporten at arbeidsgivere til enhver tid må veie ønske om inkludering opp mot kravene om produktivitet (PROBA samfunnsanalyse, 2018, s.15). Dette kan tyde på at jo større krav arbeidsmarkedet har til produktivitet og effektivitet, jo større krav stilles det til arbeidstakerne.

Økonomiske tilskudd fra NAV ble nevnt som en viktig faktor i ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. NORCE-rapporten viser til at tiltak og oppfølging fra NAV kan være med på å redusere arbeidsgivers frykt for risiko ved ansettelse. Likevel kan mengden tiltak og støtteordninger være med på å konstruere et bilde av at personer med nedsatt funksjonsevne har dårligere arbeidskapasitet, mer sykefravær og lavere produktivitet (Fyhn et al., 2019, s.24). Mæland (2014) kritiserer arbeidsinkludering for å legge fokus på styrking av individet og ikke tilrettelegging av samfunnsstrukturer. Med andre ord forsøker vi å tilpasse personer med nedsatt funksjonsevne slik at de vil passe inn i arbeidslivet, men mangler gode virkemidler for å få arbeidsgivere til å åpne døra. Mæland hevder videre at arbeidsmarkedets krav om produktivitet og effektivitet rett og slett ikke sammenfaller med velferdsstatens verdier (Mæland, 2014, s.256). Det fremtrer at arbeidsgivers frykt for lavere produktivitet og økonomisk risiko i ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, er en viktig faktor til at myndighetenes mål om lik deltakelse for alle ikke er nådd.

### **6.3 Verdier, kunnskap og erfaringer som bakgrunn for holdninger**

Norske arbeidsgivere er gjennomgående tilbakeholdne når det kommer til å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. En av grunnene til dette kan være

nettopp de strenge kravene til produktivitet i dagens arbeidsliv, men det handler også om fordommer og manglende kunnskap (Mæland, 2014, 256). Forskning viser at arbeidsgivers kunnskap og tidligere erfaring med å ansette personer med nedsatt funksjonsevne er avgjørende for positive holdninger (Fyhn et al., 2019, s.48; PROBA samfunnsanalyse, 2018, s. 16). Dette samsvarer med funn fra NORCE-rapporten, der en bedrift med vellykket inkluderingsarbeid refererer til mangel på kunnskap og dårlig erfaringsgrunnlag som årsaker til at personer med nedsatt funksjonsevne blir holdt utenfor arbeidslivet (Fyhn et al., 2019, s.48). PROBA-rapporten viser til positive holdninger hos bedrifter som har kunnskap og erfaring med å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Arbeidsgivere oppgir at de ønsker å gi alle en sjanse, at alle kan bidra med noe uansett funksjonsnivå og at funksjonelt mangfold er positivt for arbeidsmiljøet (PROBA samfunnsanalyse, 2018, s.16). Det kan virke som at tidligere erfaring og kunnskap på området kan være med på å endre holdninger rundt ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Videre kan det diskuteres om arbeidsgivers negative holdninger og skepsis til å ansette denne gruppen handler om stigmatisering da forskning viser at erfaring fører til positive holdninger.

Både NORCE- og PROBA-rapporten, samt artikkelen fra Søkelys på arbeidslivet viser til at mulighetene for deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne avhenger av arbeidsgivers holdninger til å inkludere denne gruppen (Fyhn et al, 2019, s. 50; PROBA samfunnsanalyse, 2018, s.11; Bjørnshagen & Østerud, 2021, s.218). Videre hevder PROBA-rapporten at arbeidsgivers holdninger er en av de mest betydningsfulle barrierene, fordi arbeidet med inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne handler om underliggende verdier og holdninger (PROBA samfunnsanalyse, 2018, s. 11). Verdier kommer til uttrykk gjennom holdninger og handlinger, og dersom det ikke er samsvar mellom de åpne verdiene kan dette tyde på at de blir overstyrt av underliggende verdier (Eide & Oltedal, 2015, s.81-86). Videre viser Eide og Oltedal (2015) til et spenningsfelt mellom verdier som kan føre til en barriere mellom intensjon og handling (Eide & Oltedal, 2015, s.91). Det kan med dette tenkes at markedsøkonomiske verdier overstyrer arbeidsgivers egne verdier i ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. På den andre siden viser forskning at arbeidsgivere understreker samfunnsansvar og muligheten til å gi alle en sjanse, som viktige faktorer for at de velger å ansette personer med nedsatt funksjonsevne (Fyhn et al., 2019, s.39; PROBA



samfunnsanalyse, 2018, s.16). Dette samsvarer med velferdsstatens sentrale verdier, som rettferdighet, likhet og solidaritet (Berg, 2015, s.66).

Løsningen på sosiale problemer kan finnes i underliggende holdninger og verdier (Hjelmtveit, 2017, s.106-107). Denne uttalelsen kan underbygges av funn fra NORCE-rapporten, som viser til at arbeidsgiverne var opptatt av å se forbi funksjonsnedsettelsen og på den måten kunne finne rett person til rett stilling (Fyhn et al., 2019, s.44-46). Dette gjenspeiles i sosialkonstruksjonismen, som legger fokus på at mennesket og samfunnet konstruerer sitt eget virkelighetsbilde. Dermed kan vi også dekonstruere våre sannheter gjennom toleranse for det som er annerledes og på denne måten bidra til endring (Tøssebro & Berg, 2015, s.241).

## 7 Avslutning

I bacheloroppgaven har jeg forsøkt å belyse hvilken måte arbeidsgivers holdninger kan påvirke deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne. Deltakelse i arbeidslivet er helsefremmende, øker livskvaliteten og fjerner stigma, likevel er god helse ofte arbeidslivets premisser for inkludering. Samtlige forskningsbidrag viser til arbeidsgivere som er positive til å rekruttere personer med nedsattfunksjonsevne, samtidig frykter de mer fravær og lavere produktivitet. Myndighetene har et mål om lik deltakelse for alle, som vises gjennom aktiv arbeidsmarkedspolitik. Til tross for arbeidsmarkedspolitikken står mange personer med nedsatt funksjonsevne utenfor arbeidslivet og i oppgaven har jeg undersøkt om arbeidsgivers holdninger kan forklare gapet mellom myndighetenes mål og realiteten.

Jeg har forsøkt å belyse hvordan samfunnet konstruerer nedsatt funksjonsevne gjennom sosial konstruksjonisme og avvik, samt hvordan dette kan ha betydning for arbeidsgivers holdninger. Videre har jeg trukket fram gapet mellom arbeidsmarkedets krav til produktivitet og myndighetenes mål. Arbeidsmarkedets krav til produktivitet har ikke plass til avvik, noe som gjør at arbeidsgivere hele tiden står i klem mellom markedsøkonomiske interesser og eget ønske om funksjonelt mangfold. Det er likevel interessant å se at kunnskap og erfaring med å ansette personer med nedsatt funksjonsevne bidrar til positive holdninger. Samtidig er det interessant å legge vekt på endringsmulighetene som ligger i sosialkonstruksjonismen. Mennesket og samfunnet har mulighet til å endre sine sannheter og på denne måten bidra til toleranse for det som er annerledes. Det kan tyde på at arbeidsgiver er nødt til å legge vekt på inkluderende verdier og holdninger, fremfor arbeidsmarkedets krav til produktivitet for at man skal lykkes med inkluderingsarbeidet. Det er viktig å vektlegge at det ikke finnes kun en løsning for å oppnå målet med lik deltakelse for alle og at arbeidsinkludering er komplekst. Det er kanskje heller ikke sånn at alle skal være i arbeid.

Ved å bruke arbeidsgivers holdninger som en barriere inn i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne, ønsker jeg å belyse at ekskludering fra arbeidslivet er et samfunnsproblem. Forhold utenfor individets kontroll kan ha større betydning for deltakelse i arbeidslivet, enn individets egenskaper. Dette viser til viktigheten av å løfte blikket bort fra egenskapsforklaringer over på systemforklaringer i arbeidet med å løse sosiale problemer.

## Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62) Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2018, 14. juni) *Arbeidsmarkedspolitikken – ansvarsområder.* <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-syssetting/innsikt/den-norske-arbeidsmarknaden/institusjoner-og-organisering/ansvarsfordeling/id86901/>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2018, 21. desember) *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (2019-2022).* [https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende\\_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/)
- Berg, B. (2015). Velferdsstatens sikkerhetsnett. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L.C. Kleppe (Red.) *Sosialt arbeid en grunnbok* (s.65-79). Universitetsforlaget.
- Berg, B., Ellingsen, I.T., Levin, I. & Kleppe, L.C. (2015). Hva er sosialt arbeid? I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L.C. Kleppe (Red.) *Sosialt arbeid en grunnbok* (s.19-35). Universitetsforlaget.
- Bjørnshagen, V. & Østerud, K. L. (2021) Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet – funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4), 210-225. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-04>
- Brodtkorb, E. & Rugkåsa, M. (2015). utfordringer for sosialt arbeid i dag. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L.C. Kleppe (Red.) *Sosialt arbeid en grunnbok* (s.299-313). Universitetsforlaget.
- Bufdir (2020, 19. november) *Hva er funksjonsnedsettelse?* [https://www.bufdir.no/Nedsatt\\_funksjonsevne/hva\\_er\\_funksjonsnedsettelse/](https://www.bufdir.no/Nedsatt_funksjonsevne/hva_er_funksjonsnedsettelse/)
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7.utg.) Gyldendal Akademisk.

- Eide, S.B. & Oltedal, S. (2015). Verdiens betydning for vår forståelse og vår handling. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L.C. Kleppe (Red.) *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 80-96). Universitetsforlaget.
- Ellingsen, I.T. & Levin, I. (2015). Det *sosiale* i sosialt arbeid. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L.C. Kleppe (Red.) *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 47-64). Universitetsforlaget.
- Fauske, H. & Qureshi, N.A. (2010) Empowerment og antiundertrykkende sosialt arbeid. I M.S. Kaya, A. Høgmo, & H. Fauske (Red.) *Integrasjon og mangfold: Utfordringer for sosialarbeideren* (s. 263-285). Cappelen Damm.
- FO (2019-2023) *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. <https://www.fo.no/getfile.php/1324847-1580893260/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). <https://norce-research.brage.unit.no/norce-research-xmlui/handle/11250/2624405>
- Garsjø, O. (2016) *Sosiologisk tenkemåte – En introduksjon for helse og sosialarbeidere* (2.utg.). Gyldendal Akademisk.
- Grue, L. & Rua, M. (2013). *To skritt foran: om funksjonshemning, oppvekst og mestring*. Gyldendal Akademisk.
- Halvorsen, Knut (2012) Lønnsarbeidet - vår tids sekulære religion. I S. Stjernø & E. Øverbø (red) *Arbeidslinja: Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. (s.188-199) 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). Gyldendals Akademisk.
- Hjelmtveit, V. (2017). Sosialpolitikk og teorier om sosiale problemer. I M.A. Stamsø (Red.). *Velferdsstaten i endring* (3 utg., s.86-108). Gyldendal Akademisk.
- Kassah, A.K. & Kassah, B.L.L. (2009). *Funksjonshemning: Sentrale ideer, modeller og debatter*. Fagbokforlaget.
- Leenderts, T. A. (2014) *Person og profesjon: Om menneskesyn og livsverdier i offentlig omsorg* (3.utg.). Gyldendal Akademisk.
- Levin, I (2015). Sosialt arbeid som spenningsfelt. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L.C. Kleppe (Red.) *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 36-46). Universitetsforlaget.

- Likestilling – og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51) Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Mæland, J.G. (2014). *Trygd eller arbeid? Et sosialmedisinsk perspektiv på sykefravær og uførhet*. Cappelen Damm Akademisk.
- NOU 2001:22 (2001). *Fra bruker til borger - En strategi for nedbygging av funksjonshemmede barrierer*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2001-22/id143931/>
- Olsen, B.C.R., Farstad, G.R. & Skotte, P.S. (2018). Det som skiller seg ut. I B.C.R. Olsen, P.S. Skotte & G.R. Farstad (Red.) *Sosiologi i sosialfagene* (s. 131-154). Universitetsforlaget.
- PROBA samfunnsanalyse (2018). *Arbeidsgiverperspektiv på inkludering* (Proba-rapport 2018 – 12). <https://proba.no/rapport/arbeidsgiverperspektiv-pa-inkludering/>
- Skau (2013). *Mellom makt og hjelp – Om det flertydige forholdet mellom klient og hjelper* (4.utg.). Universitetsforlaget.
- Statistisk sentralbyrå (2022, 22. februar). *Personer med nedsatt funksjonsevne, arbeidskraftundersøkelsen*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/personer-med-nedsatt-funksjonsevne-arbeidskraftundersokelsen>
- St. Meld. nr. 40 (2002-2003). *Nedbygging av funksjonshemmede barrierer*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-40-2002-2003-/id197129/>
- Tøssebro, J. (2010). *Hva er funksjonshemming*. Universitetsforlaget.
- Tøssebro, J. & Berg, B. (2015). Sosiale forskjeller, avvik og samfunn. I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L.C. Kleppe (Red.) *Sosialt arbeid en grunnbok* (s. 227-243). Universitetsforlaget.
- Wangen, G. (2010). Samfunnsoppdraget. I G. Wangen (Red.). *Døråpner til arbeidslivet* (s.15-30). Universitetsforlaget.
- Øverbye, E og Stjernø, S. (2012). Arbeidsmotivasjon, arbeidslinje og velferdsstat: Introduksjon. I S. Stjernø og E. Øverbye (red) *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. (s. 15-26). Universitetsforlaget.

## Vedlegg 1: Liste over selvvalgt pensum

Bjørnshagen, V. & Østerud, K. L. (2021) Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet – funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4), 210-225. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-04> (16 sider)

FO (2019-2023) *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. <https://www.fo.no/getfile.php/1324847-1580893260/Bilder/FO%20mener/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf> (15 sider)

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). <https://norce-research.brage.unit.no/norce-research-xmlui/handle/11250/2624405> (58 sider)

Kassah, A.K. & Kassah, B.L.L. (2009). *Funksjonshemming: Sentrale ideer, modeller og debatter*. Fagbokforlaget. (219 sider)

PROBA samfunnsanalyse (2018). *Arbeidsgiverperspektiv på inkludering* (Proba-rapport 2018 – 12). <https://proba.no/rapport/arbeidsgiverperspektiv-pa-inkludering/> (63 sider)

St. Meld. nr. 40 (2002-2003). *Nedbygging av funksjonshemmede barrierer*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-40-2002-2003-/id197129/> (137 sider)

Tøssebro, J. (2010). *Hva er funksjonshemming*. Universitetsforlaget. (131 sider)

Wangen, G. (2010). Samfunnsoppdraget. I G. Wangen (Red.). *Døråpner til arbeidslivet* (s.15-30). Universitetsforlaget. (16 sider)

Totalt antall sider: 655 sider.