

# **BSOBAC\_3 – Bacheloroppgave med forskningsmetode**

En litteraturstudie

Arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne



---

Universitetet  
i Stavanger

**Det samfunnsvitenskapelige fakultet**

**Bachelor i sosialt arbeid**

Stavanger / 16.05.2022

**Kandidatnummer**

**7102**

Antall ord: 11939

# Innholdsfortegnelse

<b>1. FORORD</b> .....	<b>3</b>
<b>2. INNLEDNING</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA OG OPPGAVENS FORMÅL</b> .....	4
<b>2.2 FØRFORSTÅELSE</b> .....	5
<b>2.3 PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLINGEN</b> .....	5
<b>2.4 SOSIALFAGLIG RELEVANS</b> .....	5
<b>2.5 AVGRENSNINGER</b> .....	6
<b>2.6 OPPGAVENS OPPBYGNING</b> .....	6
<b>3. BEGREPSAVKLARING</b> .....	<b>7</b>
<b>3.1 SUPPORTED EMPLOYMENT</b> .....	7
<b>3.1.1 Customized Employment</b> .....	7
<b>3.2 PERSON MED NEDSATT FUNKSJONSEVNE</b> .....	8
<b>3.3 DISKRIMINERING</b> .....	9
<b>3.4 BARRIERER I MØTE MED ARBEIDSLIVET</b> .....	9
<b>3.4.1 Diskrimineringsbarrieren</b> .....	9
<b>3.4.2 Kostnadsbarrieren</b> .....	10
<b>3.4.3 Produktivetsbarrieren</b> .....	10
<b>3.4.4 Informasjons- og holdningsbarrieren</b> .....	10
<b>4. TEORETISK REFERANSERAMME</b> .....	<b>10</b>
<b>4.1 GAP MODELLEN</b> .....	11
<b>4.2 SOCIAL ROLE VALORIZATION THEORY (SRV)</b> .....	12
<b>4.3 STIGMA</b> .....	13
<b>5. METODE</b> .....	<b>13</b>
<b>5.1 HVA ER METODE</b> .....	13
<b>5.2 VALG AV METODE</b> .....	14
<b>5.3 DATAINNSAMLING</b> .....	15
<b>5.3.1 Inklusjons- og eksklusjonskriterier</b> .....	15
<b>5.3.2 Innsamling av annen litteratur</b> .....	16
<b>5.4 ANALYSE VED HJELP AV OVERSIKTSTABELL</b> .....	17
<b>5.5 PRESENTASJON AV ARTIKLENE</b> .....	19
<b>5.5.1 Lindsay et al. sin artikkel</b> .....	19
<b>5.5.2 Fleming et al. sin artikkel</b> .....	20
<b>5.5.3 Owren sin artikkel</b> .....	20

<b>5.6 STUDIENS TROVERDIGHET</b> .....	<b>21</b>
<b>5.6.1 Validitet og reliabilitet</b> .....	<b>21</b>
<b>5.6.2 Potensielle svakheter</b> .....	<b>21</b>
<b>6. PRESENTASJON AV FUNN OG DRØFTING</b> .....	<b>22</b>
<b>6.1 SYNET PÅ PERSONER MED FUNKSJONSNEDESETTELSE OG ARBEID</b> .....	<b>23</b>
<b>6.1.1 Kan Customized Employment endre hvordan en ser på personer med nedsatt funksjonsevne og arbeid?</b> .....	<b>24</b>
<b>6.2 FORDELER VED ANSETTELSE AV PERSONER MED NEDSATT FUNKSJONSEVNE</b> .....	<b>24</b>
<b>6.2.1 Fordeler for bedriften</b> .....	<b>25</b>
<b>6.2.2 Fordeler for individet</b> .....	<b>26</b>
<b>6.3 FUNKSJONSHEMMENDE BARRIERER I ARBEIDSLIVET</b> .....	<b>26</b>
<b>6.3.1 Kan fordelene motbevise barrierene?</b> .....	<b>28</b>
<b>6.4 TREKK VED CUSTOMIZED EMPLOYMENT SOM KAN BIDRA TIL Å SENKE BARRIERENE</b> .....	<b>29</b>
<b>6.4.1 Styrke- og ressursperspektivet</b> .....	<b>30</b>
<b>6.4.3 Individuell tilpasning</b> .....	<b>31</b>
<b>6.4.2 Anerkjennelse av forskjeller og mangfold</b> .....	<b>31</b>
<b>6.4.4 Jobbspesialistens rolle</b> .....	<b>32</b>
<b>6.5 VIDERE FORSKNING</b> .....	<b>33</b>
<b>7. OPPSUMMERING OG KONKLUSJON</b> .....	<b>33</b>
<b>LITTERATURLISTE</b> .....	<b>35</b>

## **1. Forord**

«Et samfunn som ikke klarer å inkludere alle, blir et utviklingshemmet samfunn» (Torgauten, 2015, s. 232).

## **2. Innledning**

### **2.1 Bakgrunn for valg av tema og oppgavens formål**

Den demografiske utviklingen i samfunnet vil i tiden fremover skape mangel på arbeidskraft. For å kunne øke mulighetene for større arbeidskraft er vi derfor avhengige av å skape et arbeidsmarked som inkluderer flere grupper i samfunnet, hvorav blant annet personer med funksjonsnedsettelse (Hernes, 2010, s. 16).

Manglende arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne er en aktuell, men ikke ny utfordring. I forskning og offentlige utredninger kan en se at behovet for endring er påpekt, men at lite har blitt gjort i praksis (Gjertsen et al., 2021, s. 17). For at personer med funksjonsnedsettelse skal kunne få de samme mulighetene som andre både til å velge hvor de vil arbeide og med hva, både i skjermede bedrifter, men også i det ordinære arbeidslivet, er det et stort behov for å tenke og gjøre ting på nye måter (Gjertsen et al., 2021, s. 18).

Personer med nedsatt funksjonsevne deltar oftere i tilrettelagte og avgrensede fellesskap enn de gjør på ordinære fellesskapsarenaer. At en person har en nedsatt funksjonsevne på ett eller flere livsområder, burde allikevel ikke bety at en ikke kan delta på de arenaene en selv ønsker (Dahle & Torgauten, 2015, s. 15). Alle former for deltakelse i et fellesskap krever en eller annen form for tilrettelegging, for noen mer enn andre (Dahle & Torgauten, 2015, s. 72). Å tilrettelegge for mangfold på arbeidsplassen gjennom både individuell og universell tilrettelegging, vil være en viktig forutsetning for å kunne oppnå like muligheter for deltakelse i arbeidslivet (Lid, 2020, s. 136). Flere av utfordringene for tilrettelegging og inkludering i arbeidslivet av personer med funksjonsnedsettelse, kan sies å ligge i de funksjonshemmende barrierene i samfunnet, både de fysiske og sosiale.

Formålet med denne bacheloroppgaven er å få en dypere forståelse samt bredere kunnskap om arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne. For å gjøre dette vil utfordringene og hindringer gruppen står ovenfor, samt hvordan disse kan senkes bli forsøkt kartlagt. Det vil i tillegg bli rettet et fokus mot det positive aspektene ved ansettelse av denne gruppen arbeidssøkere, gjennom å se muligheter ikke begrensninger.

## **2.2 Førforståelse**

Min interesse for temaet dukket for første gang opp under min praksisperiode på studiet. I praksis arbeidet jeg miljøterapeutisk med brukere på varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift (VTA-O) samt personer på arbeidstrening gjennom NAV. Jeg la merke til hvor stor nytte og glede brukerne hadde av arbeidet og det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Samtidig så jeg også hvor viktig individuell tilrettelegging er for personer med nedsatt funksjonsevne, spesielt når det kommer til opprettholdelse av arbeid over tid. Interessen for temaet arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne ble forsterket da vi etter endt praksisperiode hadde om temaet på studiet.

## **2.3 Presentasjon av problemstillingen**

Valg av problemstilling er preget av mitt engasjement og min interesse for å skape jobbmuligheter for arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. I denne oppgaven har jeg derfor valgt følgende problemstilling:

«Hvordan kan Customized Employment bidra til å senke de funksjonshemmende barrierene i det ordinære arbeidslivet?»

For å gi svar på problemstillingen vil det bli gått inn på de ulike funksjonshemmende barrierene som eksisterer i samfunnet i dag, samt hvordan Customized Employment, en tilnærming til arbeidsinkludering, kan bidra til å senke de allerede eksisterende barrierene samtidig forhindre at nye oppstår.

## **2.4 Sosialfaglig relevans**

Sosialt arbeid kan overordnet sies å være et fag som har fokus på problemer som i all hovedsak oppstår i spenningsfeltet mellom individ og samfunn (Berg et al., 2016, s. 19). Faget har som mål å hjelpe enkeltindivider i vanskelige livssituasjoner, men også arbeide med å tydeliggjøre forhold i samfunnet som bidrar til ekskludering og stigmatisering, samt å arbeide mot å motvirke disse (Berg et al., 2016, s. 19). Arbeidsledighet er et fenomen som oppstår i spenningsfeltet mellom individ og samfunn og er med det en sentral arbeidsoppgave på det sosialfaglige feltet. For fremtidige og allerede praktiserende sosialarbeidere vil det dermed være viktig å ha kjennskap til og kunnskap om hvordan en kan lykkes med å få personer med nedsatt

funksjonsevne som gruppe ut i det ordinære arbeidslivet. Litt på spissen kan en si at noen av hindringene personer med nedsatt funksjonsevne står ovenfor når det kommer til muligheter og deltakelse, sitter i vårt eget hode (Dahle & Torgauten, 2015, s. 232). Som sosialarbeider, men også som enkeltindivid, må vi tørre og utfordre de dominerende forestillingene om hvem personer med funksjonsnedsettelse er, hvem de kan være og hva de kan utføre (Dahle & Torgauten, 2015, s. 232).

## **2.5 Avgrensninger**

Arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne er et vidt og omfattende tema. Grunnet oppgavens omfang vil det ikke være mulig å belyse alle aspektene og det er derfor utført avgrensninger for å kunne gjennomføre oppgaven innenfor dens rammer. Avgrensningene er blitt gjort i utbredelsen av problemstillingen. Den første avgrensningen som ble gjort var å se på utfordringene denne gruppen arbeidssøkere står ovenfor i arbeidssøkerprosessen. Dette ble snevret inn til de funksjonshemmende barrierene i arbeidslivet. Den andre avgrensningen ble gjort ved å se på mulige løsninger på utfordringene. Valget falt på å se hvordan trekk ved arbeidsinkluderingsprogrammet Customized Employment kan bidra til å senke barrierene.

## **2.6 Oppgavens oppbygning**

Oppgaven er delt inn i seks hoveddeler; innledningen, begrepsavklaring, den teoretiske referanserammen, metode, presentasjon av funn og drøfting samt en oppsummering og konklusjon. I den første hoveddelen kommer innledningen. Her vil det bli gått inn på bakgrunnen for valg av tema, oppgavens formål, den sosialfaglige relevansen samt problemstillingen. Den andre delen er begrepsavklaringen. Her vil nyttige og relevante begreper bli gjort rede for, dette for å lettere forstå oppgavens senere innhold. Den tredje delen er den teoretiske referanserammen, hvor oppgavens utvalgte teorier vil bli redegjort for. Den fjerde delen er metodedelen, som inneholder begrunnelse for valg av metode, søkeprosessen samt hvilke inklusjons- og eksklusjonskriterier som er gjort. Den femte delen omhandler funnene, og en drøfting av disse i lys av den teoretiske referanserammen fra den andre og tredje delen av oppgaven. Den sjette og siste delen av oppgaven består av en oppsummering og konklusjon (Støren, 2019, s. 29).

### **3. Begrepsavklaring**

Å gi en definisjon av relevante begreper er nødvendig for at leseren skal kunne forstå det oppgaven omhandler. Under begrepsavklaringer vil det derfor bli gjort rede for relevante begreper som vil bli flittig brukt i drøftingen og redegjørelsen av funnene fra artiklene (Støren, 2019, s. 33).

#### **3.1 Supported Employment**

Supported Employment (SE) er en av de mest brukte tilnærmingene innenfor temaet arbeidsinkludering. Det er blitt gjort oversettelser av begrepet til norsk, men det er allikevel det engelske begrepet som er mest kjent og brukt i Norge. Det er derfor det engelske begrepet, Supported Employment, som vil bli anvendt videre i oppgaven.

Supported Employment er et arbeidsinkluderingsprogram og en tilsetningsstatus som kjennetegnes med en «Place then Train» tilnærming. Det vil si at fokuset ligger på en rask utplassering i ordinært arbeid, med tilrettelegging, opplæring og oppfølging på arbeidsplassen (Frøyland, 2019, s. 71). Supported Employment skiller seg fra den tidligere og mest brukte tankegang om arbeidsinkludering og en «Train then Place» tilnærming. I denne tilnærmingen ligger fokuset på opprustning og opplæring av den enkelte i skjermede bedrifter, før utplassering i det ordinære arbeidslivet.

Det er utarbeidet flere ulike versjoner av Supported Employment. De har likheter når det kommer til innhold og tilnæringsmåte, men forskjellen ligger i hvilken brukergruppe det er fokus på og hvilken grad de ulike delene av innholdet i Supported Employment vektlegges (Frøyland, 2019, s. 75). De tre mest kjente versjonene er EUSE sin femtrinnsmodell, Individual Placement and Support (IPS) (individuell jobbstøtte på norsk) og Customized Employment (CE) (tilpasset sysselsetting på norsk) (Frøyland, 2019, s. 71). Til denne oppgaven vil hovedfokuset ligge på Customized Employment, som det vil bli gått grundigere inn på i punktet under.

##### **3.1.1 Customized Employment**

Customized Employment (CE) er en av de tre mest kjente versjonene av Supported Employment. På lik linje med Supported Employment er det blitt gjort oversettelser av Customized Employment til norsk, hvorav begrepet tilpasset sysselsetting. Til tross for dette er



det også her det engelske begrepet som er mest brukt i Norge. Det er derfor det engelske begrepet, Customized Employment, som vil bli anvendt videre i oppgaven.

Customized Employment blir beskrevet som;

Customized Employment betyr å individualisere arbeidsforholdet mellom ansatte og arbeidsgivere på måter som møter behovene til begge. Den er basert på en individualisert bestemmelse av styrker, behov og interesser til den funksjonshemmende, og er også utformet for å møte de spesifikke behovene til arbeidsgiveren (Riesen et al., 2015, s. 184, egen oversettelse).

Customized Employment legger stor vekt på viktigheten og betydningen av å benytte seg av det ordinære arbeidslivet i arbeidet med arbeidsinkludering. Tilnærmingen skiller seg fra andre versjoner av Supported Employment ved at den går lenger når det kommer til skreddersøm av arbeidsstilling, også omtalt som jobsnekring eller jobbstripping (Frøyland, 2019, s. 79). Brukergruppen denne tilnærmingen har fokus på er personer med funksjonsnedsettelse, som en kan se i Riesen et al (2015) sin beskrivelse ovenfor. Customized Employment er bygd opp av ett sett av aktiviteter som skal gjennomgås og til slutt ende opp i en tilpasset stilling som møter både arbeidstakers og arbeidsgivers behov (Frøyland, 2019, s. 53). Det er kvalifiserte jobbspesialister som i all hovedsak arbeider med Customized Employment.

### **3.2 Person med nedsatt funksjonsevne**

Med bakgrunn i FN sin konvensjon “Convention on The Rights of Persons with Disabilities”, oversatt til norsk «Konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne» har jeg tatt avgjørelsen om å bruke begrepet «person med nedsatt funksjonsevne» i denne oppgaven. I den norske oversettelsen brukes både ordet «personer» og «mennesker» med nedsatt funksjonsevne. I den engelske versjonen brukes kun ordet «person» (Lid, 2020, s. 56). Ettersom det er den engelske konvensjonen som er ratifisert av Norge, som betyr at vi har tatt konvensjonen inn i norsk lov, vil jeg derfor benytte meg av «person» med nedsatt funksjonsevne i oppgaven.

Når det videre i denne oppgaven blir skrevet om personer med nedsatt funksjonsevne vises det til personer som har «tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner» (NOU 2001: 22, S. 10). Denne definisjonen viser til at årsaken til funksjonsnedsettelsen er biologisk, medisinsk eller kroppslig, men det er ikke noe som tilsier at personen er funksjonshemmet. Det er først når personen møter

barrierer i omgivelsene at funksjonsnedsettelsen hemmer. Årsakene til funksjonshemninger kan derfor sies å ligge utenfor individet, de er samfunnsskapt (Tøssebro, 2021, s. 20). Med bakgrunn i dette vil jeg derfor ikke benytte meg av begrepet funksjonshemmet videre i oppgaven.

### **3.3 Diskriminering**

Diskriminering er opprinnelig et latinsk ord som betyr å skjelne eller gjøre forskjell (Ikdahl, 2022). Med andre ord vil det bety å behandle noen mindre gunstig enn andre (Ikdahl, 2022). Forbudet mot diskriminering er hjemlet både i lov 17 mai 1814 grunnlov (GrL) og i lov 16 juni 2017 lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) (Ldl). I §6 i likestillings- og diskrimineringsloven står det generelle forbudet mot enhver form for diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §6). I §22 er det et supplerende forbud knyttet til diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidsforhold (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §22).

### **3.4 Barrierer i møte med arbeidslivet**

I 2012 la Norges regjering frem en jobbstrategi for å få flere personer med nedsatt funksjonsevne ut i det ordinære arbeidslivet. I rapporten ble det lagt frem fire barrierer som kan redusere yrkesdeltakelsen for personer med nedsatt funksjonsevne. Disse fire barrierene er diskriminerings-, kostnads-, produktivitets-, informasjons- og holdningsbarrieren. I *Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne*, Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012) blir de fire barrierene omtalt i større grad. Under vil det bli gått inn på hver enkelt barriere for å gi en bedre forståelse av hvilke hindringer den enkelte arbeidssøker med funksjonsnedsettelse kan stå ovenfor i arbeidslivet.

#### **3.4.1 Diskrimineringsbarrieren**

Personer med nedsatt funksjonsevne kan ofte bli utsatt for diskriminerende holdninger og handlinger (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012), s.22). Barrierene kan vokse ut fra den enkeltes syn på personer med nedsatt funksjonsevne, eller ut fra fysisk, miljømessig eller teknologisk utforming som ikke har tatt hensyn til mangfoldet i befolkningen (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-

2012), s.22). Til tross for at antidiskrimineringsregelverket har blitt styrket, kvier flere arbeidsgivere seg ofte for å ansette arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne.

### **3.4.2 Kostnadsbarrieren**

For en arbeidsgiver kan det å ansette personer med nedsatt funksjonsevne skape en frykt for mulige ekstrakostnader for tilrettelegging av arbeidsplassen samt individuell oppfølging (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012), s.22). Frykten kan hindre arbeidsgiveren til å ansette arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Denne barrieren blir ut fra dette omtalt som kostnadsbarrieren.

### **3.4.3 Produktivitetsbarrieren**

Det blir ofte dratt paralleller mellom det å ha en nedsatt funksjonsevne og det å ha redusert arbeidsevne. Mange arbeidsgivere vil derfor vurdere at personer med nedsatt funksjonsevne vil ha lavere arbeidsevne og med det lavere produktivitet enn andre ansatte eller befolkningen generelt dette til tross for god tilrettelegging og tett oppfølging av den enkelte (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012), s. 22). Dette kan føre til at arbeidsgiveren ser på det som en for høy økonomisk risiko for virksomhetens del å ansette personen (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012), s. 22).

### **3.4.4 Informasjons- og holdningsbarrieren**

Negative holdninger og mangel på informasjon hos befolkningen generelt, hos arbeidsgivere eller kollegaer på arbeidsplassen vil kunne utgjøre en barriere for arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012), s. 23). Med bakgrunn i en personens nedsatte funksjonsevne er det større sjans for at en blir sett på som en mindre verdifull arbeidskraft når det kommer til arbeidsinnsats og produktivitet (Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012), s.23). Dette vil kunne gjøre at arbeidsgiver ikke vil ansette arbeidssøkeren.

## **4. Teoretisk referanseramme**

Funnene hentet ut av artiklene skal kunne drøftes ved hjelp av teorien en har valgt ut (Støren, 2019, s. 34). I denne hoveddelen av oppgaven skal jeg derfor ta for meg tre teorier som vil kunne være med å belyse tema. Teoriene er Gap modellen, «Social Role Valorization Theory» (SRV) («verdsetting av sosial rolle» på norsk (VSR)) samt Goffman sin teori om stigma. Gap modellen vil være relevant for å kunne kartlegge gapet mellom individets evner og samfunnets

krav (Lid, 2020). Teorien om Social Role Valorization vil det bli gått inn på for å vise hvordan en person sin sosiale rolle henger sammen med en person sin velferd. Begrepet stigma og Goffman sin teori om dette vil være relevant for å få et innblikk i hvilke ubevisste krav en setter til det enkelte individ i samfunnet.

#### **4.1 Gap modellen**

Ivar Lie sies å være den første i Norge til å utvikle en relasjonell forståelse av funksjonshemming. Forståelsen ble utviklet i 1970 årene og blir omtalt som Gap modellen (Tøssebro, 2021, s. 24). Det er en dynamisk modell som viser til en grafisk framstilling av funksjonshemming (Lid, 2020). At modellen er dynamisk betyr at den ser på funksjonshemming som noe som er i konstant forandring og utvikling. En utvikling hvor individet og miljøet gjensidig påvirker og tilpasser seg etter hverandre (NOU 2010: 5, s. 27).

Gap modellen kan brukes som en kartleggingsmetode for å kartlegge hvor stort gapet er mellom arbeidstakerens individuelle ferdigheter og forutsetninger, dette i forhold til kravene som stilles på arbeidsplassen (Wangen, 2019, s. 72). Det er med bakgrunn i dette modellen har fått navnet Gap modellen. Modellen mener med dette at funksjonshemming oppstår når individets evner og samfunnets krav ikke forholder seg til hverandre (Lid, 2020).

I forhold til personer med nedsatt funksjonsevne og arbeid, vil modellen kunne bidra i avgjørelsene om hvor mye støtte og tilrettelegging det er behov for på den enkelte arbeidsplass (Wangen, 2019, s. 72). Ved tilrettelegging kan gapet mellom individet og miljøets forutsetninger reduseres (NOU 2010: 5, s. 27).

Kritikk mot Gap modellen sier at modellen ikke tydeliggjør hvilke barrierer personer med funksjonsnedsettelse står ovenfor eller hva som skaper disse barrierene. Barrierene kan videre føre til ekskludering fra aktiv deltakelse i samfunnet og det vil være nødvendig å erkjenne og endre disse for å motvirke ekskludering. Modellen sier heller ikke noe konkret om hva som må endres. NOU 2010:5 kritiserer Gap modellen:

«En kritikk mot denne modellen er at samfunnets krav beskrives som noe konstant, dessuten at den ikke sier noe om hvor ansvaret ligger for at ikke alle kan delta aktivt i samfunnet. Noen kan hevde at manglende deltakelse i all hovedsak skyldes at samfunnet ikke tar hensyn til funksjonshemmedes behov, mens andre kan hevde det skyldes enkeltindividers manglende evne og motivasjon» (NOU 2010: 5, s. 27)

Den relasjonelle forståelsen av funksjonshemming som Gap modellen bygger på, er en av tre forståelsesmodeller for psykisk sykdom. Den går innenfor den sosiologiske forståelsesmodellen, og er den forståelsen som oftest benyttes i samfunnet i dag. Til denne oppgaven vil jeg kun benytte den sosiologiske forståelsen av funksjonshemming, men det vil allikevel være relevant å kort gjøre rede for de to andre forståelsene. Den andre forståelsen er den biologiske, som legger særlig vekt på de genetiske årsakene som forklaring på den enkelte psykiske vansker (Lauveng, 2020, s. 26). Den tredje forståelsen er den psykologiske, som legger vekt på det den enkelte har opplevd i livet som mulige forklaringer på de psykiske vanskene (Lauveng, 2020, s. 28).

#### **4.2 Social Role Valorization Theory (SRV)**

Wolf Wolfensberger er kjent for å videreutvikle normaliseringsprinsippet til det han omtaler som «Social Role Valorization Theory» (SRV) som på norsk oversettes til «verdsetting av sosial rolle» (VSR) (Wolfensberger, 2011, s. 438). Videre i oppgaven vil det engelske begrepet benyttes, ettersom det er det engelske begrepet som er mest brukt i allerede eksisterende litteratur. Teorien mener at personer sin velferd henger sammen med den sosiale rollen de er gitt i samfunnet (Frøyland, 2019, s. 74). Personer eller grupper av personer som har blitt devaluert, som vil si at de oppfattes som avviker fra «normalen», er ifølge teorien blitt tildelt sosiale roller som er lavt verdsatt i samfunnet (Frøyland, 2019, s. 74).

Det å bli sett på som devaluert eller avvikende fører med seg konsekvenser. En konsekvens er at devaluerte personer vil kunne bli dårligere behandlet enn personer i høyere verdsatte roller. De er mer utsatt for å bli avvist og behandlet på måter som har en tendens til å redusere deres verdighet, tilpasning, vekst, kompetanse m.m (Wolfensberger, 2011, s. 436). En annen konsekvens er at den dårlige behandlingen ofte blir gitt gjennom å sette personer på steder etter den devaluerte samfunnsrollen de oppfattes etter (Wolfensberger, 2011, s. 436). I forhold til gruppen personer med nedsatt funksjonsevne og temaet arbeid, kan dette for eksempel være skjærmede bedrifter utenfor det ordinære arbeidslivet, eller tanken om at denne gruppen ikke kan arbeide. En tredje konsekvens er at hvordan en person blir oppfattet og behandlet av andre vil kunne være med å avgjøre hvordan den enkelte i ettertid begynner å oppføre seg (Wolfensberger, 2011, s. 436). Med andre ord betyr det å være tildelt lavt verdsatte roller kunne

være med å påvirke den enkeltes og andres oppfatning og forventninger til dem, og i hvor stor grad en verdsetter seg selv og andre (Frøyland, 2019, s. 74).

For å kunne endre hvordan en ser på hverandre og hvilken sosial rolle en innehar, er det to sentrale målsettinger. Den første er en forbedring av personer sin oppfattende verdi av seg selv og andre. For å få mennesker til å være mindre devaluerende er en mulig løsning å nærme seg det Wolfensberger omtaler som «det negativt ladede stimulusobjektet» som vil si en person med devaluerende egenskaper (Wolfensberger, 2011, s. 436). Den andre er en forbedring av den enkeltes kompetanse i samfunnet (Wolfensberger, 2011, s. 436).

### **4.3 Stigma**

Stigma teorien utviklet av Erving Goffman kan på mange måter sies å være tidløs, ettersom den berører noe av det som kan ses på å være noe av det mest grunnleggende og uforanderlige i både mennesket og samfunnet (Goffman, 2018, s. 10). Teorien tar for seg en sosiologisk forståelse for hvordan stigmatisering oppstår, og se på hvordan en person blir stigmatisert (Goffman, 2018, s. 10). I følge Goffman kan stigma defineres som en egenskap som fratrar en person annerkjennelse. Det betyr at det er en uoverensstemmelse mellom en person sin tilsynelatende og faktiske sosiale identitet (Goffman, 2018, s. 20).

## **5. Metode**

### **5.1 Hva er metode**

Metoden en velger å benytte seg av i en oppgave blir redskapet i møte med det som skal undersøkes (Dalland, 2021, s. 54). Tranøy (1986) sier at «å være vitenskapelig er å være metodisk» (Tranøy, 1986, s. 127). Med andre ord betyr dette at når en skal fremskaffe eller etterprøve kunnskap er en avhengig av en metode for å se i hvilken grad påstandene en finner er gyldige, sanne eller holdbare (Dalland, 2021, s. 53). Det finnes ulike forskningsmetoder en kan benytte seg av når det kommer til oppgaveskriving. De forskjellige metodene vil ha ulike fremgangsmåter når det kommer til innsamling av data, spesielt når det kommer til hvordan de kategoriseres, analyseres og tolkes, og med det kan de også gi ulike resultater (Støren, 2019, s. 37).

Når en velger en bestemt metode skal bakgrunnen for valget ligge i at en mener metoden vil være godt egnet til å besvare problemstillingen på best mulig måte (Dalland, 2021, s. 53). Det vil med det være viktig å ha sett gjennom de ulike metodene og kunne redegjøre for valgene en har tatt.

Problemstillingen vil ofte kunne være med å styre eller bestemme valg av metode. En kan derfor tenke at det kun er en metode som passer, mens det i realiteten kan være flere metoder som kan bidra til å få svar på den samme problemstillingen (Dalland, 2021, s. 197). Det vil derfor være viktig å være bevisst de ulike metodene og hva de innebærer, dette før en gjør sitt endelige valg. Det vil samtidig også være viktig å vise at en vet hva en gjør og hvorfor (Dalland, 2021, s. 197). I tillegg til problemstillingen kan det også være andre faktorer som spiller inn i forhold til valg av metode. Det kan blant annet være tid, ressurser eller personens egne metodeferdigheter (Dalland, 2021, s. 193).

Som nevnt tidligere finnes det flere ulike metoder en kan velge mellom når en skal skrive en oppgave. Det vanligste er å skille mellom kvantitativ, kvalitativ og litteraturstudie. Når en benytter seg av en kvantitativ metode vil en innhente data i form av målbare enheter som vil gi et gjennomsnitt ut fra en representativ del av befolkningen (Dalland, 2021, s. 54-55). Ved kvalitativ metode er fokuset på å fange opp en mening eller opplevelse som ikke kan tallfestes eller måles (Dalland, 2021, s. 55). Her kan en tydelig se forskjell mellom kvantitativ og kvalitativ metode. Litteraturstudie som metode bruker allerede eksisterende data som fagkunnskap, forskning og teori, til å besvare problemstillingen (Dalland, 2021, s. 199). Litteraturstudie som metode vil det bli gått mer i dybden på i punkt 5.2.

## **5.2 Valg av metode**

Til min bacheloroppgave har jeg valgt å gjennomføre en litteraturstudie. Litteraturstudie som forskningsmetode er som nevnt i punkt 5.1 en metode som benytter seg av allerede eksisterende data for å besvare problemstillingen (Dalland, 2021, s. 199). Det er den empiriske litteraturen som allerede er skrevet av artikkelforfattere en studerer og undersøker. Det vil med andre ord si at litteraturstudie er en systematisering av kunnskap. Å systematisere vil si å søke, samle, vurdere og sammenfatte funnene (Støren, 2019, s. 16-17). Ved å gjennomføre en litteraturstudie vil en derfor ikke ha muligheten til å skape ny kunnskap, men en kan komme frem til nye erkjennelser når en setter sammen kunnskap fra flere ulike artikler (Støren, 2019, s. 17).

Bakgrunnen for valget om å gjennomføre en litteraturstudie ligger i et ønske om en dypere forståelse og et bedre innblikk i tema arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette mener jeg å kunne innhente gjennom å studere allerede eksisterende forskning og litteratur om temaet. Ettersom Customized Employment er et engelsk begrep, samtidig som det er et nokså nytt arbeidsinkluderingsprogram i Norge, ville det kunne vært flere utfordringer knyttet til en gjennomføring av enten en kvalitativ eller kvantitativ studie. Det ville allikevel ikke vært umulig å benytte seg av disse. Ved å velge vekk kvantitativ og kvalitativ forskningsmetode vil jeg forholde meg til temaet samt ha fokus på en mer teoretisk og generell måte heller enn individuell og følelsesmessig som de to andre forskningsmetodene. Ettersom problemstillingen omhandler temaer som er i en konstant utvikling og forandring, ville det også vært mer utfordrende å forske på tema gjennom kvalitativ eller kvantitativ metode.

### **5.3 Datainnsamling**

Søkene ble gjennomført fra 01. februar 2022 til 08. mars 2022 i databasen Oria. Søkene omfattet vitenskapelige artikler fra fagfelleverderte tidsskrift både på norsk og engelsk.

For å sette i gang søkeprosessen ble det utført flere søk med ulike søkeord. Dette ble gjort for å samle inspirasjon om temaet, samt bli kjent med de ulike databasene. Databasene som ble benyttet var Oria og Google Scholar. Prosessen begynte med å bruke søkeord som blant annet «nedsatt funksjonsevne og arbeid», «Customized Employment og funksjonsnedsettelse», «omfattende bistandsbehov og tilpasset sysselsetting», «Supported Employment og funksjonshemmede» m.m. Ettersom jeg tidlig var bestemt på å ha med Customized Employment i min oppgave, kom det frem svært lite relevant forskning om temaet på norsk. Videre ble det derfor gjennomført søk etter engelske forskningsartikler. Det ble senere i prosessen gjennomført mer systematiske søk med ulike kombinasjoner av engelske søkeord i databasen Oria. For å finne frem til de mest relevante artiklene og for å unngå for mange resultater på søkene, ble det benyttet inklusjons- og eksklusjonskriterier.

#### **5.3.1 Inklusjons- og eksklusjonskriterier**

Inklusjons- og eksklusjonskriterier vil være viktig å ha med for å få avgrenset søket slik at en ikke får flere treff enn en har behov for. Inklusjons- og eksklusjonskriteriene som ble benyttet i denne oppgaven var språk, tidsrom og artikler.



For å komme frem til de endelige artiklene benyttet i oppgaven ble databasen Oria brukt. For å få flest mulig relevante treff på søkeordene ble det gjennomført søk i det norske fagbibliotek. Funksjonen «avansert søk» ble også benyttet i stede for «enkelt søk», dette for å kunne gjøre avgrensningene allerede i startfasen av søket.

Prosessen begynte med å skrive inn søkeordene jeg ville bruke som var «Social Role Valorization Theory», «Supported Employment» og «Disability», dette ga 414 treff. Etter avgrensinger på engelskspråklige, tidsrom på de siste fem årene og artikler satt jeg igjen med 100 treff, hvorav to av artiklene ble med i oppgaven. Under står de følgende artiklene:

- I. *Fleming, C., Curtis, R., Martin, E. D. & Varda, K. (2019). Social Role Valorization and Employment of People with the Most Significant Disabilities. The Journal of Rehabilitation, 85 (3), s. 14–21.*
- II. *Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. Journal of Occupational Rehabilitation, 28 (4), s. 634–655.*

For å komme frem til den tredje artikkelen ble jeg nødt til å gjennomføre ett nytt søk med andre søkeord. Jeg valgte å beholde to av avgrensningene fra forrige søk, tidsrommet på de fem siste årene og artikler, men valgte vekk engelskspråklig for å se om jeg kunne finne noen relevante artikler på norsk. Søkeordene kom jeg frem til etter å ha lest og sett gjennom artikler, rapporter, tidligere bacheloroppgaver og lignende fra tidligere i søkeprosessen. Søkeordene mine ble ut fra dette «barrierer i arbeidslivet» og «nedsatt funksjonsevne», og ga 36 treff. Etter avgrensningene satt jeg igjen med 10 treff, hvorav en av artiklene ble med i oppgaven. Under står den følgende artikkelen:

- III. *Owren, T. (2019). Hvordan kan tjenesteytere bidra til å bygge ned funksjonshemmende barrierer? Tidsskrift for omsorgsforskning, 5 (1), s. 1–15.*

### **5.3.2 Innsamling av annen litteratur**

Resterende litteratur benyttet i denne oppgaven er funnet i bøker hentet fra pensum, samt bøker funnet ved søk i databasen Oria. Tre av bøkene ble funnet i Oria ved bruk av søkeordene

«universell utforming» og «funksjonshemmede og arbeid». Bøkene har blitt brukt for å belyse tema, samt forsterke og underbygge påstander og argumenter gjort i drøftelsen.

#### **5.4 Analyse ved hjelp av oversiktstabell**

Aveyard (2018) mener en oversiktstabell vil være et nyttig verktøy i analyseprosessen av artiklene. Oversiktstabellen vil bidra til å skape et overblikk over artiklene gjennom å sortere og sette dem opp mot hverandre (Aveyard, 2018, s. 88-89). I oversiktstabellen under (tabell 1) har jeg gitt en oversikt over hva formålet er i den enkelte artikkelen, metoden som er brukt, hvilke temaer som går igjen og hvilke land det er tatt utgangspunkt i.

Tabell 1:

Forfatter og år	Tittel	Formål	Metode	Tema	Land
Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji & Karon, 2018.	A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities.	Å sette lys på fordelene med ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, både for bedriften, men også for den enkelte arbeidstaker.	Litteraturstudie: innsamling av 39 fagfellevurderte artikler.	Personer med nedsatt funksjonsevne, arbeid, livskvalitet, fordeler for den enkelte og bedriften.	Tjuefire artikler fra USA, fem fra Australia, fem fra Canada, og en artikkel hver fra Brazil, Israel, Litauen, Nederland og Tyrkia.
Fleming, Curtis, Martin & Varda, 2019.	Social Role Valorization and Employment of People with the Most Significant Disabilities.	Hvordan CE og SE kan bidra til å få personer flyttet til mindre devaluerte sosiale roller.	Litteraturstudie.	Social Role Valorization, Supported Employment, Customized Employment, personer med nedsatt funksjonsevne.	USA.
Owren, 2019.	Hvordan kan tjenesteytere bidra til å bygge ned funksjonshemmende barrierer?	Å sette lys på barrierene personer med nedsatt funksjonsevne står ovenfor, og hva en som enkeltperson og tjenesteyter kan bidra med for å senke disse.	Litteraturstudie: innsamling av 37 forskningsstudier.	Diskriminering, funksjonshemmende barrierer, funksjonsnedsettelse, tilgjengelighet og tjenesteytere.	USA, Storbritannia og Norge.

## **5.5 Presentasjon av artiklene**

Oppgaven vil benytte seg av tre ulike vitenskapelige artikler. Under vil det bli gitt ett sammendrag av hver enkelt artikkel for å gi et raskt innblikk av innholdet, dette før funnene fra artiklene vil bli drøftet i lys av teoriene gått gjennom i punkt 4.

### **5.5.1 Lindsay et al. sin artikkel**

*Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. Journal of Occupational Rehabilitation, 28 (4), s. 634–655.*

Den første artikkelen gir en systematisk oversikt over allerede eksisterende fagfelleverdert litteratur om fordelene ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, både for bedriften, men også for den enkelte arbeidssøker. Fokuset har lenge vært rettet mot utfordringer ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, diskriminering på arbeidsplassen samt arbeidsgivers holdninger mot å ansette denne gruppen arbeidssøkere. Lindsay et al. (2018) mener at dette har skapt et hull i litteraturen. De mener at gjennom denne artikkelen skal disse hullene bli forsøkt fylt. Det gjør de ved å samle litteratur som ser på fordelene ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, deres rolle på arbeidsplassen samt bedrifters erfaringer og suksess fra dette (Lindsay et al., 2018, s. 634).

Artikkelen bygger på 39 artikler hentet fra syv ulike databaser i tidsperioden fra 1997 til mai 2017 (Lindsay et al., 2018, s. 634). Utfallet i hver av artiklene varierte på tvers av studiene. Allikevel rapportere alle studiene om minst en fordel ved å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Fordelene innebar forbedringer i lønnsomheten som vil si forbedringer i fortjeneste og kostnadseffektiviteten, omsetning og bedriftsbilde. Det ble også rapportert om fordeler når det kom til produktivitet, kundelojalitet, arbeidsmoral, inkluderende arbeidskultur og evnebevissthet (Lindsay et al., 2018, s. 648). I tillegg kommer det også frem fordeler for individet.

Artikkelen har en generell vinkling og tar for seg fordelene gruppen som helhet står ovenfor. Lindsay et al. (2018) legger derfor til at det vil være nødvendig med ytterligere forskning for å se hvordan fordelene kan varierer etter ulik grad av funksjonsnedsettelse, arbeidsplass eller bransje og hvilken type jobb (Lindsay et al., 2018, s. 634).

### **5.5.2 Fleming et al. sin artikkel**

*Fleming, C., Curtis, R., Martin, E. D. & Varda, K. (2019). Social Role Valorization and Employment of People with the Most Significant Disabilities. The Journal of Rehabilitation, 85 (3), s. 14–21.*

Den andre artikkelen ser på hvordan bruk av Supported Employment og Customized Employment kan bidra til å få personer med nedsatt funksjonsevne flyttet til verdifulle sosiale roller, også omtalt som Social Role Valorization Theory. Denne teorien er blitt gjennomgått grundigere i punkt 4.2 i denne oppgaven. Arbeid anses som noe som flytter mennesker fra devaluerende sosiale roller til den verdsatte rollen som ansatt. Fleming et al. (2019) mener at prinsippene som ligger til grunn i Social Role Valorization teorien burde benyttes sammen med arbeidsinkluderingsprogram som Customized Employment. De sier at økt fokus på dette sannsynligvis vil være med å forbedre sysselsettingsresultatene for personer med nedsatt funksjonsevne og deres oppfattede verdi i samfunnet (Fleming et al., 2019, s. 14). Goffman sin stigmatteori hevder at barrierene mennesker med nedsatt funksjonsevne møter kommer fra ulikheter, negative holdninger og devaluerte sosiale roller som kan sies å være forårsaket av stigmatisering heller enn en diagnose (Fleming et al., 2019, s. 14). Det kommer frem i artikkelen at stigmatiseringen av personer med nedsatt funksjonsevne vil kunne bli påvirket positivt dersom en har nok kunnskap om Social Role Valorization teorien.

### **5.5.3 Owren sin artikkel**

*Owren, T. (2019). Hvordan kan tjenesteytere bidra til å bygge ned funksjonshemmende barrierer? Tidsskrift for omsorgsforskning, 5 (1), s. 1–15.*

Den tredje artikkelen bygger på både norsk og internasjonal forskning om personer med funksjonsnedsettelse sine erfaringer når det kommer til tilgjengelighet og tilrettelegging i samfunnet. For at tjenesteytere skal kunne sikre at tjenestene er likt tilgjengelige for alle, kreves det en innsikt i hvilke forhold i omgivelsene som kan utgjøre barrierer for personer med ulike former for funksjonsnedsettelse (Owren, 2019, s. 1). I denne fagartikkelen har Owren (2019) tatt utgangspunkt i 37 forskningsstudier hvor alle gjengir personer med nedsatt funksjonsevne sine erfaringer med funksjonshemmende barrierer (Owren, 2019, s. 3). Ut fra disse har han satt sammen ni innspill som tjenesteytere kan benytte seg av i arbeidet mot et mer inkluderende og

tilgjengelig samfunn (Owren, 2019, s. 1). Barrierene som ble oppdaget i forskningsstudiene er blitt delt inn i fysiske- og sosiale barrierer og blir gått gjennom i første del av artikkelen.

## **5.6 Studiens troverdighet**

I enhver oppgave må det tas bevisste valg, enten det er valg av tema og problemstilling eller hvordan innsamling og analyse av data foregår (Dalland, 2021, s. 57). Å være kritisk til kilder og kildebruk vil styrke oppgavens faglighet og troverdighet. Dalland (2021) forklarer at det er to sider ved kildekritikk. Den første siden ser på litteratursøkingen, som vil si å finne frem til den litteraturen som på best mulig måte belyser problemstillingen. Den andre siden ser på hvordan litteraturen som er blitt anvendt i oppgaven blir gjort rede for (Dalland, 2021, s. 143).

### **5.6.1 Validitet og reliabilitet**

Reliabiliteten til artiklene, også kalt påliteligheten, er et kriterium for kvalitet i oppgaven. Det handler om i hvor stor grad det en bruker i oppgaven er til å stole på (Dalland, 2021, s. 58). I denne oppgaven blir det anvendt tre fagfelleverderte artikler. Alle artiklene har blitt valgt ut gjennom bruk av inklusjons- og eksklusjonskriterier, dette for å komme frem til de mest relevante artiklene for oppgaven. Alle artiklene er også utgitt i tidsskrifter som ifølge Norsk senter for forskningsdata (NSD) og kanalregisteret har nivå 1. Nivået sier noe om hvor vitenskapelige artiklene er og går i stigende grad fra X til 2. Dersom artiklene er 1 eller 2 betyr det at de oppfyller kriteriene for blant annet vitenskapelige redaksjon og de er fagfelleverderte (NSD, hentet 18.03.2022). Artiklene er alle innenfor en tidsramme på fem år, fra 2017 til 2022. Tidsrammen på de fem siste årene er et kriterium for oppgaven, men ettersom temaet er i stadig endring ville jeg uavhengig av kriteriet anvendt et kort tidsrom. Dette ville blitt gjort for å komme frem til de nyeste og mest aktuelle artiklene om tema. Alle punktene nevnt over er med på å styrke reliabiliteten, samt validiteten til artiklene. Validitets begrepet, også kalt troverdigheten, viser hvor relevant og i samsvar med virkeligheten funnene er, med andre ord hvor gyldige de er (Dalland, 2021, s. 43).

### **5.6.2 Potensielle svakheter**

To av artiklene anvendt i oppgaven er engelskspråklige, hvor forskningen i begge artiklene tar utgangspunkt i internasjonale land. Funn fra begge artiklene viser derimot til en generell forståelse som jeg mener har overføringsverdi og med det kan benyttes i Norge. Det vil allikevel

være viktig å være bevisst at det kan være problematisk å generalisere funnene til å gjelde et større utvalg enn de representert i artikkelen.

## **6. Presentasjon av funn og drøfting**

For at personer med nedsatt funksjonsevne skal få delta i samfunnet og i arbeidslivet på lik linje med andre, vil det være nødvendig å senke de funksjonshemmende barrierene som allerede eksisterer, samt forhindre at nye oppstår.

Problemstillingen til oppgaven er som tidligere nevnt «*Hvordan kan Customized Employment bidra til å senke de funksjonshemmende barrierene i det ordinære arbeidslivet?*»

Arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne har ligget stabilt lavere enn for befolkningen generelt de siste 30 årene. Det vil si at innføringen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven i 2009 og ratifiseringen av FN konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) i 2013 ikke har ført til store endringer (Lid, 2020, s. 136). Allikevel er det en bred politisk enighet om viktigheten av arbeid, både samfunnsøkonomisk og for den enkelte (Gjertsen et al., 2021, s. 17). For mennesket er arbeid en fundamental menneskerettighet med både fysisk og psykisk verdi, både for de med og uten funksjonsnedsettelse. Arbeid kan forbedre den mentale helsen, gi økt livskvalitet og være med å utvide det sosiale nettverket samt den sosiale inkluderingen i samfunnet (Lindsay et al., 2018, s. 634-635). Dersom arbeid ikke er tilgjengelig vil det kunne føre til høyere forekomst av angst og depresjon, samt lavere livskvalitet hos den enkelte (Lindsay et al., 2018, s. 635). Særlig for personer med nedsatt funksjonsevne vil arbeidsledighet eller arbeidsplasser uten god nok tilrettelegging begrense muligheten til videre utvikling (Dahle & Torgauten, 2015, s. 230-231), som igjen vil være med å forsterke eller opprettholde funksjonsnedsettelsen.

Gjennom å se på funn hentet ut fra de tre artiklene, teorien og annen relevant litteratur skal problemstillingen bli forsøkt besvart på best mulig måte. Aller først i drøftingen vil det være nyttig å se på betydningen av hvordan en ser på personer med nedsatt funksjonsevne. Her vil alle de tre teoriene, Gap modellen, Social Role Valorization teorien samt stigmateteorien komme inn i bildet. Deretter vil det bli sett på hvordan Customized Employment sammen med Social Role Valorization teorien kan være med å utvikle og kanskje endre den enkelte og andres oppfatning og forståelse av gruppen. Videre vil det bli sett på fordelene ved ansettelse av

arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. Dette vil bli gjort for å forsøke å motbevise samfunnet sine eksisterende holdninger og tanker om ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Det vil i sammenheng med dette bli gått inn på barrierene de står ovenfor. Til slutt vil det bli sett på trekk ved Customized Employment som vil kunne bidra til å senke barrierene i det ordinære arbeidslivet.

## **6.1 Synet på personer med funksjonsnedsettelse og arbeid**

Filosofen Aristoteles benyttet i sin tid begrepsparet «mulighet» og «virkelighet». Det er et begrepspar som gir et bilde på menneskers liket og ulikhet. «Mulighet» sies å være alt som er i oss av vekstpotensiale, talenter og ambisjoner, mens «virkelighet» omhandler hva en faktisk gjør ut av mulighetene (Dahle & Torgauten, 2015, s. 164). Alle mennesker har muligheter som kan bli til virkelighet, og det er det som knytter oss sammen til en felles forskjellighet (Dahle & Torgauten, 2015, s. 164). Vi må se etter og omfavne hver enkelt sine forskjeller, for på hver vår måte vil vi alle bidra til samfunnet og en felles helhet (Dahle & Torgauten, 2015, s. 164).

Hvordan samfunnet har sett på personer med nedsatt funksjonsevne både generelt i samfunnet, men også i forhold til hva de kan bidra med i arbeidslivet, har forflyttet seg fra en biologisk til en sosiologisk forståelse. Den sosiologiske forståelsen ser på funksjonsnedsettelse som noe som oppstår når individets evner og samfunnets krav ikke forholder seg til hverandre (Lid, 2020). Stigma er et sosiologisk fenomen som kan knyttes til den sosiologiske forståelsen. Stigma sies å være en uoverensstemmelse mellom en person sin tilsynelatende og faktiske identitet (Goffman, 2018, s. 20). Det vil si at stigma handler om hvordan en ser på personer, og hva som forventes av den enkelte. Personer med nedsatt funksjonsevne opplever ofte å bli stigmatisert på arbeidsmarkedet, særlig gjennom holdninger og handlinger utviklet av samfunnet. Artikkelen til Fleming et al. (2019) viser til stigmaten og hvordan den argumenterer for at barrierene personer med nedsatt funksjonsevne står ovenfor i arbeidslivet har vokst ut fra negative holdninger, annerledeshet og devaluerte sosiale roller. Hun mener at barrierene har grunnlag i stigmatisering heller enn en diagnose (Fleming et al., 2019, s. 14). Denne tanken viser at oppfattelsen av personer med nedsatt funksjonsevne burde ses på en sosiologisk måte som er mest brukt i dag, og ikke en biologisk som var forståelsen som regjerte for flere år siden.



I Fleming et al. (2019) sin artikkel kommer det frem at Social Role Valorization teorien kan støtte opp stigmatteorien, dette ved å bidra til å flytte personer med nedsatt funksjonsevne fra devaluerte sosiale roller til verdsette roller i samfunnet. Å være i arbeid anses å være en viktig del av menneskers liv, og en tildeles høyere status etter stillingen eller rollen en har i arbeidslivet. Å benytte seg av Social Role Valorization teorien sammen med Customized Employment, sies å kunne være en måte som kan bidra til å få personer med nedsatt funksjonsevne inn i en sosialt integrerende rolle som arbeidstaker og med det få dem flyttet til en verdifull sosial rolle (Fleming et al., 2019, s. 14). Sosiale roller har ofte blitt brukt for å definere menneskers identitet, noe som igjen er med på å sette forventningene en har til gruppen (Fleming et al., 2019, s. 16). Ved å forbedre den sosiale rollen til den enkelte vil en kunne redusere de negative holdningene mot gruppen samt skape et mer inkluderende samfunn og arbeidsliv.

### **6.1.1 Kan Customized Employment endre hvordan en ser på personer med nedsatt funksjonsevne og arbeid?**

Som nevnt under punkt 6.1 vil en person med nedsatt funksjonsevne sin sosiale rolle ofte ha påvirkning når det kommer til arbeid. Personer med funksjonsnedsettelse sine evner og ressurser blir ofte devaluert, og resultatet har over lang tid ofte blitt ansettelse i skjermede bedrifter. Slike ansettelser kan bidra til å forsterke den devaluerte sosiale rollen gjennom å samle, isolere og skille personer med funksjonsnedsettelse fra andre i det ordinære arbeidslivet (Fleming et al., 2019, s. 16). Customized Employment arbeider mot denne tankegangen, og vil få personer med funksjonsnedsettelse direkte ut i det ordinære arbeidslivet. Dette gjøres gjennom skreddersøm av arbeidsstillinger etter den enkeltes ferdigheter og ressurser. Å inkludere mennesker med ulik grad av funksjonsnedsettelse på ordinære arbeidsplasser vil kunne være med å redusere stigma rundt funksjonsnedsettelse, og med det bidra til å normalisere menneskers forskjellighet. Økt bruk av Customized Employment vil med det også kunne bidra til å skape et mangfoldig arbeidsliv og samfunn.

### **6.2 Fordeler ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne**

Arbeidsgivere sine bekymringer og misoppfatninger om ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne og de funksjonshemmende barrierene i den generelle utformingen i samfunnet, har begge lenge vært med på å skape barrierer på det ordinære arbeidsmarkedet. Til tross for dette har nyere litteratur om tema i større grad begynt å rette seg mot fordelene og suksessen

bedrifter har hatt med ansettelse av denne gruppen (Lindsay et al., 2018, s. 634). Å se på fordelene ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne er viktig ettersom de møter flere barrierer i alle fasene i arbeidslivet, fra søkeprosessen, til ansettelse og opprettholdelse av arbeidet. Det å rette oppmerksomheten mot fordelene kan bidra til å øke bevissthet og kunnskap om gruppen og hjelpe en til å bygge dem opp i samfunnet (Lindsay et al., 2018, s. 652). I artikkelen til Lindsay et al. (2018) blir fordelene delt inn i fire hovedgrupper; lønnsomhet, konkurransefortrinn, arbeidskultur og evnebevissthet. Fordelene er i hovedsak rettet mot bedriften, men det blir også gått kort inn på de subjektive fordelene hos den enkelte arbeidstaker.

### **6.2.1 Fordeler for bedriften**

Funn fra studiet utført i artikkelen til Lindsay et al. (2018) viser til at ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne kan forbedre lønnsomheten til bedriften (Lindsay et al., 2018, s. 652). Lønnsomheten omhandler blant annet forbedret fortjeneste, samt kostnadseffektivitet knyttet til ansettelse av gruppen (Lindsay et al., 2018, s. 648). Ett studie fra artikkelen utførte en spørreundersøkelse av 643 arbeidsgivere fra ulike bedrifter og industrier. Funn fra undersøkelsen viste at 70% av arbeidsgiverne kunne se flere fordeler enn utfordringer knyttet til kostnader, dette spesielt når det kom til opplæringskostnader (Lindsay et al., 2018, s. 648). En annen komponent til lønnsomheten kom frem i funn som viste at fastholdelsen av ansatte, som vil si færre utskiftninger, ble forbedret ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne (Lindsay et al., 2018, s. 648). Mulige årsaker til dette kan være knyttet opp til arbeidstakerens følelse av lojalitet ovenfor bedriften, samt tilfredsheten av å kunne prestere i arbeidsoppgavene en har fått utdelt (Lindsay et al., 2018, s. 652).

I tillegg til lønnsomheten kom det frem i artikkelen til Lindsay et al. (2018) at personer med nedsatt funksjonsevne ble sett på som pålitelige og punktlige ansatte. Funn viser at gruppen er betraktelig mer pålitelige enn personer uten nedsatt funksjonsevne (Lindsay et al., 2018, s. 649). Noe av grunnen for dette kan ifølge Lindsay et al. (2018) være fokuset på tilrettelegging for gruppen. Tilretteleggingen kan ha ført til forbedret tilstedeværelse og konsekvent oppmøte. Å ansette personer som er punktlige og pålitelige har vist seg å kunne øke bedriftens produktivitet og med det kunne øke fortjenesten (Lindsay et al., 2018, s. 652).

Å ansette personer med nedsatt funksjonsevne har også vist seg å øke konkurransefortrinnet i spesifikke industrier, slik som sykehus, salg, matservering mm. (Lindsay et al., 2018, s. 652). Lindsay et al. (2018) mener at en av de viktigste grunnene for dette kan være fokuset på humankapitalen, som vil si arbeidstakerens evner, kunnskap og kvalifikasjoner. Dette vil være med å påvirke bedriftens bilde utad spesielt når det kommer til kunder som verdsetter inkludering og mangfold, men også for leverandører og andre ansatte (Lindsay et al., 2018, s. 652).

I tillegg til økt lønnsomhet og konkurransefortrinn, vil ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne også bidra til en inkluderende arbeidskultur, samt være med å øke kunnskapen og bevisstheten rundt funksjonsnedsettelse (Lindsay et al., 2018, s. 652). Det vil være viktig å arbeide mot å normalisere ansettelse av denne gruppen (Lindsay et al., 2018, s. 652). Et funn viste at økt inkludering, arbeidskulturen og kunnskapen om funksjonsnedsettelse ble assosiert med bedriften sin mulighet og evne til ordentlig tilrettelegging og opplæring om funksjonsnedsettelse for alle ansatte (Lindsay et al., 2018, s. 652).

### **6.2.2 Fordeler for individet**

I Lindsay et al. (2018) sin artikkel kommer det frem at fordelene ved å komme i ordinært arbeid for den enkelte arbeidstaker har vist seg å være økt livskvalitet, en inntekt, et økt sosialt nettverk, økt selvtillit og selvfølelse, samt en følelse av tilhørighet (Lindsay et al., 2018, s. 651). Andre artikler støtter også opp om dette og viser til spesifikt Customized Employment, og hvordan tilnærmingen vil kunne bidra til positive integrerte sysselsettingsresultater for personer med nedsatt funksjonsevne (Riesen et al., 2015, s. 192). Dette spesielt når det kommer til økt livskvalitet, økt inntekt og arbeidstimer, som også er omtalt i Lindsay et al. (2018) sin artikkel.

### **6.3 Funksjonshemmende barrierer i arbeidslivet**

Det er flere faktorer som er med på å skape tilgjengelighet eller barrierer på en arbeidsplass (Lid, 2020, s. 140). Hvilke hindringer, enten det er fysiske eller sosiale, og i hvor stor grad det oppleves som hindringer vil variere etter ulik grad av funksjonsnedsettelse, arbeidsplass eller bransje og hvilken type stilling. Alt som er utformet enten det er butikker, busser, gater, arbeidsplasser eller restauranter er allerede tilrettelagt, men spørsmålet er for hvem? (Owren, 2019, s. 5). Samfunnet kan sies å være utformet etter flertallet sine behov og funksjonsevne, noe som går på bekostning av mindretallet sin mulighet til å få dekt sine behov og deltakelse i

samfunnet (Owren, 2019, s. 5). Ut fra dette kan en derfor si at noe av det som gjør det vanskelig for personer med funksjonsnedsettelse å fungere i samfunnet har bakgrunn i at vi lever i et samfunn bygd av personer med full funksjonsevne for folk med full funksjonsevne (Tøssebro, 2021, s. 20). I Owren (2019) sin artikkel blir det sett på ulike barrierer personer med funksjonsnedsettelse står ovenfor. Disse blir delt inn i fysiske- og sosiale barrierer.

De fysiske barrierene omhandler i all hovedsak den universelle utformingen i samfunnet, hvordan samfunnet er tilrettelagt mangfoldet. I forhold til arbeidsmarkedet kan eksempler på fysiske barrierer være transportmulighetene til arbeidsplassen, slik som bussen- og bussholdeplassens utforming i forhold til av og på stigning, eller det kan være lite tilrettelagte kontor eller bedriftsbygg mm. De fysiske barrierene vil også kunne henge tett sammen med de sosiale barrierene, som når arbeidssøkere må søke jobb ut fra egne kvalifikasjoner, men samtidig også ut fra arbeidsplassens tilgjengelighet (Owren, 2019, s. 5). Fysiske barrierer kan være diskriminerende ved at de ekskluderer en gruppe mennesker, da det er fysisk umulig for dem å delta på lik linje med andre. Diskrimineringsbarrieren omfatter også andre personer sine holdninger og handlinger rettet mot personer med funksjonsnedsettelse. På arbeidsplassen kan diskriminerende sosiale barrierer for eksempel være at arbeidsgivere kvier seg mot å ansette denne gruppen arbeidssøkere, de kan utestenges fra sosiale sammenkomster eller få blikk fra kolleger. Andre ansatte kan også føle seg ukomfortable og usikre på hvordan de skal oppføre seg i møte med kolleger med funksjonsnedsettelse (Wangen, 2019, s. 89). Bakgrunnen for dette kan sies å ligge i for lite kunnskap og erfaringer rundt funksjonsnedsettelse i befolkningen generelt, som også kan ses på som en sosial barriere. For lite kunnskap kan resultere i at en møter personer med funksjonsnedsettelse på en måte som er basert på en oppfatning av personen, men som ikke nødvendigvis samsvarer med virkeligheten (Wangen, 2019, s. 89). Dette kan bli sett på som stigmatisering av gruppen.

Arbeidsgivere sine tanker og holdninger om kostnader knyttet til ansettelse og tilrettelegging, kan være en mulig barriere som har utspring i bedriften sin kapasitet og villighet (Owren, 2019, s. 7). Dette er også en sosial barriere som blir omtalt som kostnadsbarrieren. En bedrift sin produktivitet blir ofte automatisk knyttet til den ansattes arbeidsevne. Personer med nedsatt funksjonsevne blir ofte sett på som personer med mindre arbeidsevne enn funksjonsfriske ansatte. Bedrifter kan med det unngå å ansette personer med funksjonsnedsettelse for ikke å

stå i fare for å minske produktiviteten. Dette er enda et eksempel på en sosial barriere med utspring fra manglende kunnskap og erfaringer om gruppen.

Skjermede bedrifter er et annet eksempel som for den enkelte kan oppleves som en sosial barriere, og med det virke mot sin hensikt. Det at personer med funksjonsnedsettelse blir skjermet fra andre ansatte med full funksjonsevne kan føre til at en får utfordret seg for lite, arbeidsoppgavene kan oppleves som lite givende, og dersom de ansatte har ferdigheter og produktivitet over gjennomsnittet kan ledelsen forsøke å motarbeide at de søker seg videre til andre ordinære bedrifter (Owren, 2019, s. 7).

### **6.3.1 Kan fordelene motbevise barrierene?**

Som tidligere skrevet har fokuset lenge vært rettet mot svakhetene ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Det negative fokuset kan være en faktor som har bidratt til å bygge opp funksjonshemmende barrierer i samfunnet. Fordelene som nå kommer frem gjennom nyere forskning, som gjennom artikkelen til Lindsay et al. (2018) viser at mye av det som Owren (2019) i sin artikkel legger frem som barrierer, samt barrierer nevnt i *jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne*, Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012) ikke nødvendigvis trenger å bli sett på som barrierer allikevel. Når begge sider, både fordeler og svakheter, ved ansettelse av gruppen blir kjent, vil det kunne bidra til å få flere personer med funksjonsnedsettelse ut i det ordinære arbeidslivet. I forhold til arbeidsinkludering av gruppen vil det være avgjørende og ikke minst viktig å fortsette å rette fokuset mot fordelene. Under vil det bli sett på fordeler som vil kunne motbevise barrierene.

Mye av det som avgjør om arbeidsgivere ansetter personer med funksjonsnedsettelse eller ikke bunnar ut i for lite informasjon og erfaringer rundt ansettelse av gruppen. Det meste av frykten fra arbeidsgivers side, slik en kan se i regjeringens jobbstrategi, handler om en frykt for bedriftens omsetning og produktivitet. I Lindsay et al. (2018) sin artikkel kommer det frem at produktiviteten til bedriften har vist seg å kunne øke ved ansettelse av gruppen, og med det ikke burde ses på som en hindring. I mange tilfeller vil ansatte med nedsatt funksjonsevne kunne arbeid like bra, i flere tilfeller også bedre enn funksjonsfriske.

#### **6.4 Trekk ved Customized Employment som kan bidra til å senke barrierene**

Vi har alle et ansvar når det kommer til å bygge ned de funksjonshemmende barrierene i samfunnet, både som enkeltindivid og som tjenesteyter. Universell utforming er blant annet en plikt for private og offentlige virksomheter som retter seg mot allmennheten (Owren, 2018, s. 2). Det vil allikevel ikke si at universell utforming er tilstrekkelig nok for å bygge ned barrierer i samfunnet. Mangfoldet av mennesker i det norske samfunnet er så stort, og barrierene så forskjellige at det vil være nødvendig med flere arbeidsmåter og tiltak for å i det hele tatt kunne skape et inkluderende samfunn. Individuell tilrettelegging blir derfor sett på som en viktig del av arbeidet (Owren, 2018, s. 2). Customized Employment som tilnærming vil kunne bidra med individuell tilrettelegging for den enkelte på det ordinære arbeidsmarkedet.

Customized Employment som arbeidsinkluderingsprogram tar utgangspunkt i individuell tilrettelegging i ordinær bedrift. Det vil si, som tidligere nevnt i oppgaven, at Customized Employment retter seg mot en Place then Train tilnærming, i motsetning til den tradisjonelle Train then Place. Når målet er ordinært arbeid, vil det være mest hensiktsmessig å utføre tiltakene i ordinære bedrifter, ikke omvendt. Customized Employment kan derfor ut fra et politisk perspektiv ses på som en levedyktig strategi som har vist seg å være lovende når det kommer til integrert sysselsetting, samt å gi personer med funksjonsnedsettelse et meningsfullt arbeidsliv (Riesen et al., 2015, s. 184). Et arbeidsinkluderingsprogram som Customized Employment vil kunne være med å senke barrierene personer med nedsatt funksjonsevne står ovenfor i arbeidslivet. Den vil også kunne være med å øke ansettelsen for denne gruppen arbeidssøkere i det ordinære arbeidslivet (Fleming et al., 2019, s. 17). Basert på funn fra artiklene som er gjennomgått, sett sammen med opparbeidet kunnskap om Customized Employment, kan en legge merke til flere trekk som vil kunne være med å senke de allerede eksisterende barrierene, samt forhindre at nye oppstår.

Som nevnt i redegjørelsen av Customized Employment i punkt 3.1.1, består denne formen for arbeidsinkludering av et sett av aktiviteter som skal føre til tilpasset ansettelse i det ordinære arbeidslivet. I startfasen skal en kvalifisert jobbspesialist kartlegge arbeidssøkerens interesser, styrker og ferdigheter, samt identifisere bistands- og kartleggingsbehov (Spjelkavik et al., 2019, s. 53). Den første fasen blir også kalt for oppdagelsesfasen. Å gå på en form for oppdagelsesferd sammen med arbeidssøkeren vil gjøre at en opparbeider seg kunnskap om de mulighetene den enkelte arbeidssøker har og hvilke styrker og ressurser en kan ta nytte av i ansettelsesprosessen.

Å kartlegge hvilke hindringer som tidligere har gjort det vanskelig å komme inn på det ordinære arbeidsmarkedet, både fysiske og sosiale, vil være nyttig og vil kunne gjøres gjennom bruk av Gap modellen. Det vil allikevel være viktig at ansettelsesprosessen ikke oppleves som en urimelig belastning, men heller være med å øke personens tilgjengelighet med så liten belastning som mulig, slik at dette ikke også oppleves som en barriere (Owren, 2019, s. 11).

Den individuelle tilpasningen Customized Employment opererer med fra start kan gjøre at personer med funksjonsnedsettelse ikke nødvendigvis møter like mange barrierer som de hadde gjort i en tradisjonell ansettelsesprosess. Videre fortsetter jobbspesialistens arbeid med å identifisere mulige barrierer som eksisterer på selve arbeidsplassen, samt forhindre at nye oppstår.

#### **6.4.1 Styrke- og ressursperspektivet**

Å innta styrke- og ressursperspektivet på funksjonsnedsettelse slik som Customized Employment gjør vil kunne ha viktige sosiale konsekvenser og fordeler (Dahle & Torgauten, 2015, s. 216). Ved å utvikle stillinger med utgangspunkt i en persons styrker, ressurser og interesser, i motsetning til jobber som er i hovedsak utviklet basert på kompetanse, vil ha en større grad av jobbmatch. Dersom jobbmatchen er bra, vil sannsynligheten for at arbeidstakeren vil kunne opprettholde arbeidet over en lenger periode være større enn dersom en blir satt i stillinger en ikke ønsker eller mestrer. Det handler om å finne rett jobb til rett person, ikke slik som i alminnelige arbeidssøkerprosesser hvor en skal finne rett person til allerede eksisterende stillinger. Hensikten med jobbutvikling slik som Customized Employment gjør, er å utvikle nye muligheter for personer med funksjonsnedsettelse i arbeidsmarkedet (Spjelkavik et al., 2019, s. 56). Jobbmatch er spesielt viktig for arbeidssøkere med store bistandsbehov ettersom mange av dem tidligere kan ha opplevd å ikke mestre arbeidshverdagen på lik linje som andre (Spjelkavik et al., 2019, s. 56). De kan også føle ett press om å stå i arbeidet de har fått utdelt selv om de ikke mestrer det, med bakgrunn i at de har begrensede valgmuligheter i arbeidslivet fra før (Spjelkavik et al., 2019, s. 56).

Styrke- og ressursperspektivet vil kunne være med å endre hvordan en ser på, samt hvordan en oppfører seg i møte med personer med funksjonsnedsettelse. Dette kan ses på som en holdningsendring, men å endre eksisterende holdninger er en prosess. I arbeidslivet kan det å se personer med funksjonsnedsettelse utføre arbeidsoppgaver på lik linje med funksjonsfriske

bidra til å endre holdninger og eventuelle fordommer ovenfor gruppen. Barrieren som ligger i holdningene, vil med det kunne senkes ved at en blir kjent med og har mer kontakt med denne gruppen. Bedriftens effektivitet vil også kunne forsterkes dersom en skreddersyr stillinger til den enkelte etter ens evner og ressurser.

### **6.4.3 Individuell tilpasning**

Inngangsporten til arbeidsmarkedet har lenge vært preget av strenge krav og høy konkurranse i søkeprosessen. For at Customized Employment skal kunne gi resultater er en avhengig av at bedrifter ikke slavisk benytter seg av konkurransedyktige ansettelsesstrategier, men heller godtar bruk av uformelle ansettelsesmetoder slik som Customized Employment bygger på. I stedet for å fylle ut jobbsøknader og bli valgt ut til intervjuer, opererer Customized Employment med å gå ut i samfunnet, bruke kontakter og forhandle seg inn i bedrifter for å utvikle stillinger etter bedriften og individet sine behov. For personer med funksjonsnedsettelse vil konkurransedrevne ansettelsesstrategier kunne oppleves som enda en barriere i møte med det ordinære arbeidslivet.

Hovedfokuset innenfor Customized Employment handler om individuell tilrettelegging i det ordinære arbeidslivet. Det vil allikevel være viktig å være bevisst at stillingen ikke skal forskåne personen fra alle de utfordringer eller negative hendelser som kan oppstå på en arbeidsplass og generelt i det ordinære arbeidslivet. Arbeidet ligger i å alminneliggjøre, likestille personer med funksjonsnedsettelse opp mot funksjonsfriske, både på godt og vondt. Samtidig vil det være viktig å ikke utvikle stillinger som bidrar til å devaluere personer med nedsatt funksjonsevne. Dette kan oppstå gjennom å utvikle stillinger som inneholder arbeidsoppgaver som fysisk skiller dem fra andre arbeidstakere, eller at de settes til å utføre arbeid som andre ikke vil gjøre som kan være arbeid som anses som belastende, farlige eller ubehagelige (Spjelkavik et al., 2019, s. 63). Dersom stillinger utvikles slik som nevnt over vil det kunne være med å opprettholde stigma knyttet til personen, samt være med å devaluere ressursene til den enkelte.

### **6.4.2 Anerkjennelse av forskjeller og mangfold**

Å ha et økt fokus på en felles forskjellighet, slik som Aristoteles sa gjennom begrepsparet muligheter og virkelighet (Dahle & Torgauten, 2015, s. 164), vil resultere i et rikere samfunn som ser, anerkjenner og løfter frem hver enkelt sine muligheter. Det vil være et samfunn som virkeliggjør den menneskelige kapitalen ved å benytte seg av samfunnet og hver enkelt sine



ressurser (Dahle & Torgauten, 2015, s. 167). Et flertall av barrierer personer med funksjonsnedsettelse står ovenfor er sosiale, og knyttes opp mot stigma og hva som anses som normalt i samfunnet i dag. Økt bruk av Customized Employment vil kunne resultere i en utvidelse av normalitetsbegrepet. Både i samfunnet, men også i bedriften selv. Å ha variasjon som norm kan være frigjørende og ressursutløsende (Dahle & Torgauten, 2015, s. 216). Gjennom å arbeide med og møte mennesker som er ulike fra en selv, vil en kunne redusere stigma knyttet til annerledeshet, og bryte ned fordommer. Customized Employment vil kunne skape et inkluderende og tilrettelagt arbeidsmiljø som kan bidra til å redusere eller fjerne personens nedsatte arbeidsevne, spesielt når det kommer til oppgavene den ansatte er satt til å gjennomføre. Å ansette personer med funksjonsnedsettelse vil også kunne bidra til en åpen organisasjonskultur. En organisasjonskultur som viser variasjon og får frem de forskjellige personlighetene som er på en arbeidsplass. Oppsummert kan det å utvide normalitetsprinsippet og skape mangfold på arbeidsplassen bidra til å senke flertallet av de sosiale barrierene i det ordinære arbeidslivet.

#### **6.4.4 Jobbspesialistens rolle**

Som jobbspesialist i arbeidet med Customized Employment vil det være nødvendig å være bevisst og ha kunnskap om de funksjonshemmende barrierene som arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne står ovenfor. Jobbspesialisten skal arbeide med å tilrettelegge arbeidsoppgaver etter den enkelte, dette på en måte som er med på å senke de allerede eksisterende barrierene.

Jobbspesialister som arbeider med Customized Employment vil ha nytte av de ni innspillene nevnt i Owren (2018) sin artikkel både som enkeltperson, men også i møte med mulige arbeidsgivere og arbeidsplasser. En stor del av jobbspesialisten sitt arbeid innenfor Customized Employment befinner seg i oppdagelsesdelen. Det handler om å finne den enkelte arbeidssøker sine interesser, evner og ønsker. Det handler om å høre på hva arbeidssøkeren ønsker, og hva arbeidsplasser har behov for. Gjør en ikke dette som jobbspesialist frarøver en seg selv verdifull kunnskap i arbeidet, og det vil være vanskeligere nærmest umulig å finne arbeid en arbeidssøker med funksjonsnedsettelse kan holde.

En annen del av jobbspesialistens arbeid med Customized Employment handler om oppfølging på arbeidsplassen, både av arbeidstaker, men også arbeidsgiver og arbeidsplassen generelt. Det er jobbspesialistens ansvar å fange opp dersom det oppstår hindringer på arbeidsplassen. For

lite kunnskap og erfaringer som nevnt under punkt 6.4 er en fysisk barriere personer med funksjonsnedsettelse kan møte i hverdagen på ordinære arbeidsplasser. Jobbspesialisten har som ansvar å formidle kunnskap og hjelpe kolleger til å blant annet se arbeidstakerens ferdigheter og positive egenskaper, og ikke kun funksjonsnedsettelsen. Få dem til å oppføre seg på lik linje ovenfor arbeidstakeren på samme måte som med andre kolleger (Wangen, 2019, s. 89). Dette vil kunne være med å støtte opp den naturlige bistanden som ligger på arbeidsplassen, og kunne senke holdnings- og informasjonsbarrierene.

Som jobbspesialist er det viktig å være bevisst sine egne holdninger og antakelser, slik at de ikke vil være med å hemme personen sin funksjon. En tilnærming kan virke for noen, men ikke for andre. En skal ikke sette begrensninger før en har forsøkt og utforsket metodene. Som jobbspesialist å la seg utfordre av arbeidssøkerne og arbeidsgiverne vil være nødvendig for å finne arbeid som passer best for begge parter (Owren, 2019, s. 10). Det eksisterer ingen fasit på hva som kan oppfattes eller utgjøre en barriere for en gitt person. En burde derfor gjennomføre arbeidet i tett dialog med begge parter, og prøve i den grad det er mulig å identifisere barrierene den enkelte arbeidssøker kan møte i ansettelsesprosessen og dermed arbeide ut fra dette (Owren, 2019, s. 11).

## **6.5 Videre forskning**

Det er et stort behov for mer og videre forskning rundt Customized Employment dette for å validere strategien. Uten validitet kan en risikere å ta i bruk en underdefinert modell med dårlig implementeringssikkerhet (Riesen et al., 2015, s. 192). Dette betyr allikevel ikke at Customized Employment som arbeidsinkluderingsprogram er en troverdig strategi, det er kun behov for videre og grundigere forskning for å støtte opp.

## **7. Oppsummering og konklusjon**

Ut fra funn hentet inn i denne oppgaven kan en se at Customized Employment vil kunne bidra til å inkludere personer med funksjonsnedsettelse på det ordinære arbeidsmarkedet. I hvilken grad Customized Employment vil kunne bidra til å senke barrierene i det ordinære arbeidslivet vil variere. Det vil variere ut fra hvilken type og alvorlighetsgrad det er på funksjonsnedsettelsen, men også ut fra identiteten og personlighet til den enkelte samt hvordan en selv og andre ser på funksjonsnedsettelse. Til tross for variasjonene har det i denne

oppgaven blitt sett på flere generelle fordeler når det kommer til ansettelse av denne gruppen arbeidssøkere. Det er fordeler for den enkelte bedrift som blant annet økt lønnsomhet, konkurransefortrinn og en mer inkluderende arbeidskultur. For individet kommer det frem fordeler som økt livskvalitet og sosial integrering, samt økt selvfølelse og selvtillit. Ved å se på fordelene med ansettelse av gruppen, samt barrierene gruppen står ovenfor, har oppgaven funnet ut at flere av barrierene gruppen står ovenfor kan motbevise av fordelene. Et flertall av barrierene kan sies å ha oppstått ut fra for lite kunnskap om de positive sidene ved ansettelse. Denne oppgaven har forsøkt å se på dette gjennom å få en bedre forståelse og mer kunnskap om fordeler både for bedriften og for individet.

Med bakgrunn i eksisterende forskning og litteratur vet vi allerede at personer med nedsatt funksjonsevne, på samme måte som befolkningen generelt, er en mangfoldig gruppe som er både variert og sammensatt. Det er ut fra dette utviklet flere arbeidsinkluderingsprogram, blant annet Customized Employment som denne oppgaven tar for seg. Arbeidsinkluderingsprogrammene er utviklet for å best mulig kunne individualisere arbeidsinkluderingsprosessen til den enkelte i den grad det er mulig. Det vil allikevel være viktig å være bevisst at arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse er et tema i kontinuerlig endring, og hvilke metoder som har best effekt for denne gruppen er det begrenset evidensbasert forskning på, til tross for hvor utbredt tema det er. Dette tilsier at det vil være nødvendig med videre forskning og mer kunnskap om tema før en kan si for sikkert hvilke tilnærminger som gir de beste resultatene for den enkelte. Til tross for dette vil den eksisterende forskningen allikevel kunne gi et bilde på hvilke metoder som vil kunne bidra til arbeidsinkludering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Ut fra oppgavens innhold vil et svar på problemstillingen være at Customized Employment vil kunne bidra til å senke de funksjonshemmende barrierene i det ordinære arbeidslivet. Dette gjennom å utnytte gruppens ressurser, bidra til å styrke mangfold og likestilling, samt få personer med funksjonsnedsettelse flyttet fra skjærmede bedrifter til det ordinære arbeidslivet på lik linje med andre funksjonsfriske.

## Litteraturliste

Aveyard, H. (2018). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide* (fourth edition). Open University Press. \* **2 sider**.

Berg, B., Ellingsen, I. T., Levin, I. & Kleppe, L. C. (2016). Hva er sosialt arbeid? I L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid en grunnbok*. (2. utg, s. 19-35). Universitetsforlaget.

Dalland, O. (2021). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal Norsk Forlag. \* **272 sider**.

Dahle, S. & Torgauten, T. I. (Red.). (2015). *Helt med! I samme fellesskap uavhengig av funksjonsevne*. Gyldendal Norsk Forlag AS. \* **75 sider**.

Fleming, C., Curtis, R., Martin, E. D. & Varda, K. (2019). *Social Role Valorization and Employment of People with the Most Significant Disabilities*. *The Journal of Rehabilitation*, 85 (3), s. 14–21. <http://ezproxy.uis.no/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/social-role-valorization-employment-people-with/docview/2296065929/se-2?accountid=136945>

Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I Kleppe, L. C. & Glemmestad, H. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (1.utg., s. 71-85). Fagbokforlaget.

Gjertsen, H., Melbøe, L. & Hauge, H. A. (Red.). (2021). *Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming*. Universitetsforlaget. \* **208 sider**.

Goffman, E. (2018). *Stigma; Om afvigerens sociale identitet* (2. utg.). Samfundslitteratur.

Hernes, T. (2010). Et bakteppe. I P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s.13-41). Gyldendal akademisk. Kap.1 s. 13-41, \***28 sider**.

Ikdahl, I. (2022, 27. januar). *Diskriminering*. I *Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 11. februar 2022 fra <https://snl.no/diskriminering>

Lauveng, A. (2020). *Grunnbok i psykisk helsearbeid; det landskapet vi er mennesker i*. Universitetsforlaget.

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. & Karon, L. (2018). *A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28 (4), s. 634–655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>

Lid, I. M. (2020, 7. januar). *Gap-modellen*. I *Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 17. februar 2022 fra <https://snl.no/gap-modellen>

Lid, I. M. (2020). *Universell utforming og samfunnsdeltakelse* (1. utg.). Cappelen Damm AS. **\* 176 sider.**

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/LTI/lov/2017-06-16-51>

NOU 2010: 5. (2010). *Aktiv deltakelse, likeverd og inkludering: Et helhetlig hjelpemiddeltilbud*. Arbeids- og sosialdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/30d5513459a347718706b98b9f028bf4/no/pdfs/nou201020100005000dddpdfs.pdf>

NOU 2001: 22. (2001). *Fra bruker til borger; en strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Sosial- og helsedepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/1e18b045dd9346849813392b34c9cdc1/no/pdfa/nou200120010022000dddpdfa.pdf>

Owren, T. (2019). *Hvordan kan tjenesteytere bidra til å bygge ned funksjonshemmende barrierer?* *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 5 (1), s.1–15. <https://doi.org/10.18261/issn.2387-5984-2019-01-05>

Riesen, T., Morgana, R. L. & Griffin, C. (2015). Customized Employment: a review of the literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43 (3), s. 183-193. Doi: 10.3233/JVR-150768. **\* 10 sider.**

Støren, I. (2019). Bare søk: praktisk veiledning i å skrive litteraturstudier (2.utg.). Cappelen Damm AS. \* **71 sider.**

Spjelkavik, Ø & Støldal, B. T. (2019). Jobbmatch og jobbutvikling. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (1.utg., s.52-64). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Tøssebro, J. (2021). *hva er FUNKSJONSHEMMING* (2. utg.). Universitetsforlaget. \***139 sider.**

Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012). *Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne*. Arbeidsdepartementet. [http://www.stamiweber.no/hefa/pdf%20files/AD\\_Jobbstrategi.pdf](http://www.stamiweber.no/hefa/pdf%20files/AD_Jobbstrategi.pdf)

Wangen, G. J. (2019). Arbeidsinkludering som skreddersøm. I Kleppe, L. C. & Glemmestad, H. (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (1.utg., s. 125-148). Fagbokforlaget.

Wangen, G. (2019). Oppfølging på arbeidsplassen. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (1.utg., s.65-92). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Wolfensberger, W. (2011). Social role valorization: a proposed new term for the principle of normalization. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49 (6), S. 435-440. Doi: 10.1352/1934-9556-49.6.435. \* **5 sider.**

**Selvvalgt pensum: 986 sider\*.**