

BSOBAC Bacheloroppgave med forskningsmetode

Betydningen av arbeidsgiveres holdninger ved arbeidsinkludering av mennesker
med funksjonshemming – en litteraturgjennomgang



Det samfunnsvitenskapelige fakultetet

Institutt for sosialfag

Antall ord i besvarelsen: 11532

Bacheloroppgave - Sosialt arbeid

UIS mai 2021

Kandidatnummer: 3066

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	4
1.1 Bakgrunn for valg av tema	5
1.2 Presentasjon av problemstilling	6
1.3 Begrepsavklaringer	7
1.3.1 Funksjonshemming	7
1.3.2 Funksjonsnedsettelse	7
1.3.3 Holdninger.....	7
1.3.4 Jobbspesialist.....	7
1.4 Formål med oppgaven	8
1.5 Oppgavens oppbygning	8
1.6 Sosialfaglig relevans	8
2. Faglig kunnskap/teoretisk referanseramme	10
2.1 Den medisinske modellen.....	10
2.2 Den sosiale modellen	11
2.2.1 Stigma.....	12
2.2.2 Holdninger og fordommer.....	13
2.3 GAP-modellen	14
3. Metode	17
3.1 Valg av metode	17
3.2 Datainnsamling	18
4. Resultater	20
4.1 Presentasjon av funn	20
4.1.1 Likheter og ulikheter med artiklene	23
4.1.2 Styrker og svakheter ved studien	24

5.Diskusjon	27
5.1 Erfaringer og kunnskap.....	27
5.1.1 Unge med funksjonshemming sine erfaringer	27
5.1.2 Arbeidsgiveres erfaring	28
5.1.3 Kunnskap.....	29
5.2 Stigma og diskriminering	30
5.2.1 Holdninger på arbeidsplassen.....	30
5.2.2 Usynlig versus synlig funksjonshemming.....	32
5.3 Fokus på styrker.....	33
5.3.1 Styrkebasert tilnærming	33
5.3.2 Mangfold på arbeidsplassen	34
6. Avslutning	35
6.1 Tanker i etterkant av arbeidet	36
Litteraturliste	38

1. Innledning

Mennesker med funksjonshemming er en av flere grupper som har vanskeligheter for å bli inkludert i arbeidslivet (Hernes, 2010, s.20). Det å være i arbeid er et gode for individet ved at man kan forsørge seg selv, og arbeidet gir muligheter for selvrealisering. I tillegg kan arbeid føre til en følelse av tilhørighet, sosial samhandling og deltakelse på en viktig samfunnsarena (Hernes, 2010, s.19). Den demografiske utviklingen i samfunnet vil langsiktig skape mangel på arbeidskraft og det er dermed viktig å skape et arbeidsmarked som inkluderer flere grupper. Inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet er dermed også et gode for samfunnet (Hernes, 2010, s.16). Til tross for ulike behov og muligheter møter mennesker med funksjonsnedsettelse gjerne samme utfordringer i løpet av livet (Bufdir, 2015).

NOU 2001:22 *Fra bruker til borger – en strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*, skal hjelpe funksjonshemmede til deltakelse og likestilling i det norske samfunnet.

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

Historisk sett har mennesker med funksjonshemming vært adskilt fra samfunnet i lukkede miljøer, gjennom institusjoner og spesialskoler. På 1990-tallet ble institusjoner for funksjonshemmede lagt ned gjennom ulike reformer. I 2006 vedtok FN en egen konvensjon for mennesker med funksjonshemming, da gruppen ekskluderes fra viktige samfunnsområder, blant annet arbeidsmarkedet. I 2013 ratifiserte Norge konvensjonen for mennesker med funksjonshemming. Ved ratifikasjon av konvensjonen har staten en plikt til å utøve og utarbeide politikk i samsvar med innholdet i konvensjonen (FN, 2020). Mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett på arbeid og skal ikke diskrimineres på grunn av sin nedsatte funksjonsevne, ifølge konvensjonens artikkel 27 (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013).

I tillegg til FN sin konvensjon for mennesker med funksjonshemming finnes andre lover som skal forby diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelsen, og øke muligheten til deltakelse i arbeidslivet, blant annet arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Formålet med arbeidsmiljøloven er blant annet å bidra til et inkluderende arbeidsliv og legge arbeidet til rette etter menneskets forutsetninger og livssituasjon (Arbeidsmiljøloven, 2005, §1-1). Likestillings- og diskrimineringsloven har som mål å fremme likestilling og hindre diskriminering for blant annet mennesker med funksjonsnedsettelser. I tillegg skal loven bygge ned funksjonshemmedes barrierer, og hindre at nye skapes (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1).

1.1 Bakgrunn for valg av tema

I Norge er det et overordnet politisk mål at flest mulig skal være i arbeid. Politiske program som IA-avtalen (inkluderende arbeidsliv) skal føre til at alle som har mulighet til å bidra i arbeidslivet skal bli inkludert, og mennesker som står utenfor arbeidslivet skal reduseres. Omtrent 60% av den norske befolkningen arbeider i en IA-virksomhet. Det er et språk i myndighetenes intensjoner om sosialt ansvar, og utøvelsen av sosialt ansvar i praksis (Folkenborg, 2014. s. 174). Tor Petter Bø (2019) fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) viser til en rapport fra 2019 hvor 43,8 % av mennesker med funksjonshemming var sysselsatt i aldersgruppen 15-66 år. I befolkningen generelt var 74,1% i samme aldersgruppe sysselsatt (Bø, 2019). Likevel hadde 85 000 mennesker med funksjonshemming i 2018 et ønske om å delta i arbeidslivet (Bø, 2018). Statistikken over mennesker med funksjonshemming i arbeid gjorde meg nysgjerrig på hvilke barrierer som oppstår i møte med arbeidslivet.

Bakgrunnen for valg av tema oppstod gjennom min erfaring fra arbeid på et bofelleskap med mennesker med ulike funksjonsnedsettelser. Her erfarte jeg viktigheten og betydningen av arbeidet for brukerne. Brukerne viser stor takknemlighet ved at arbeidet skaper en følelse av tilhørighet og mestringsfølelse. I arbeid med mennesker som er utsatt for å bli ekskludert på arbeidsmarkedet er det viktig å ha kunnskap om hvilke krav og forventninger samfunnet har. Kunnskapen kan hjelpe sosialarbeidere til å tilrettelegge for et samfunn som kan inkludere flere utsatte grupper, eksempelvis i arbeidslivet.

Vedeler (2014, s.3) hevder at ulike årsaker kan påvirke mennesker med funksjonshemming sin mulighet til å delta i arbeidslivet. Dårlig helsetilstand kan gjøre det utfordrende for mennesker med funksjonshemming å være i arbeid. Samtidig kan dårlige holdninger hos arbeidsgivere påvirke sysselsettingen, og evnen til å tilrettelegge på arbeidsplassen (Vedeler, 2014, s.3). Holdningene til arbeidsgivere spiller en avgjørende rolle ved sysselsetting av mennesker med funksjonshemming. Arbeidsgiverne kan beskrives som en portåpner til arbeidslivet (Bufdir, 2015). Arbeidsgiveres holdninger er en av flere barrierer mennesker med funksjonshemming kan møte i arbeidslivet. Sett i lys av dette vil tema for denne oppgaven være hvilke barrierer mennesker med funksjonshemming kan møte ved deltakelse i arbeidslivet.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Arbeidsinkludering er et vidt begrep som er sammensatt av flere faktorer. Etter NOU 2001: 22 fikk begrepet «inkludering» større oppmerksomhet. Med arbeidsinkludering kan det forstås som at mennesker med funksjonshemming skal ha like muligheter på lik linje med andre. Samfunnet er ikke tilrettelagt for alle, og dermed er det viktig å inkludere mennesker med funksjonshemming (Midtsundstad, 2016, s.41). I denne oppgaven har jeg valgt å avgrense til å fokusere på arbeidsgiveres holdninger, som er en av flere barrierer mennesker med funksjonshemming møter ved deltakelse i arbeidslivet. Oppgaven avgrenses ikke til en type funksjonshemming på grunn av manglende forskning om en spesifikk funksjonshemming knyttet til problemstillingen min. Dette blir nærmere beskrevet i resultatdelen, punkt 4.1.2.

Problemstillingen i oppgaven er dermed:

Hvilken betydning har arbeidsgiveres holdninger ved arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming?

1.3 Begrepsavklaringer

1.3.1 Funksjonshemming

Den medisinske modellen beskriver funksjonshemming som en egenskap ved individet, og har vært det tradisjonelle synet. I senere tid har den medisinske modellen blitt utfordret av den sosiale modellen som ser funksjonshemming som et trekk ved samfunnet. Funksjonshemming blir i St.meld nr.40 definert: «Funksjonshemming oppstår når det foreligger et gap mellom individets forutsetninger og omgivelsenes utforming eller krav til funksjon» (NOU 2005:8, s.37). Definisjonen viser til GAP-modellens måte å forklare funksjonshemming på. I oppgaven vil funksjonshemming bli anvendt som begrep i størst grad. Funksjonshemming peker mot barrierene disse menneskene møter, og er mest relevant for min oppgave.

1.3.2 Funksjonsnedsettelse

I St.meld nr.40 *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer* defineres funksjonsnedsettelse slik:

Med nedsatt funksjonsevne menes tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. Dette kan for eksempel dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, nedsatt kognitiv funksjon, eller ulike funksjonsnedsettelse pga. allergi, hjerte- og lungesykdommer. (NOU 2005:8, s.37)

1.3.3 Holdninger

Holdning er et begrep som ikke kan forklares direkte, men viser seg gjennom tenkemåter, følelser og handlinger som et individ foretar seg ovenfor for eksempel mennesker, ideer, verdier ol. (Raaheim, 2019, s.166).

1.3.4 Jobbspesialist

I en av mine fagfellevurderte artikler brukes ordet employment support workers. I denne oppgaven velger jeg dermed å anvende begrepet «jobbspesialist» som en oversettelse. Jobbspesialister kan ha utdanning innenfor sosialt arbeid, pedagogikk, vernepleie eller ergoterapi. Målet til jobbspesialister er å hjelpe mennesker å gå fra stønad til ordinært arbeid (Sannes & Spjelkavik, 2014, s. 125). Jobbspesialister ser på arbeidsgivere som likeverdige partnere, og skal bygge gode relasjoner til dem. Det å hjelpe arbeidsgivere med å se muligheter og potensiale er sentralt for jobbspesialisten (Frøyland et al., 2014, s. 255).

1.4 Formål med oppgaven

Formålet med studien er å undersøke hvilke holdninger arbeidsgivere har til å ansette mennesker med funksjonshemming. Jeg ønsker å samle informasjon om hvilke erfaringer og utfordringer arbeidsgivere har ved ansettelse. I tillegg er målet å finne ut hvilken forskning som bør gjøres på dette området i senere tid.

1.5 Oppgavens oppbygning

Innledningsvis i oppgaven har det blitt presentert bakgrunn for valg av tema, problemstilling, begrepsavklaringer, formålet, oppgavens oppbygning og sosialfaglig relevans. Kapittel 2 redegjør for relevant teori for å vise ulike måter å forstå funksjonshemming på. Den medisinske-, sosiale- og GAP-modellen blir brukt for å belyse problemstillingen. I kapittel 3 presenteres valg av metode og datainnsamling. I kapittel 4 blir funnene i mine fire fagfelleverderte artikler redegjort for, ved å bruke tabell og sammendrag. Deretter ser jeg på likheter og forskjeller ved artiklene, og styrker og svakheter ved studien. I kapittel 5 diskuterer jeg funnene mine ved å dele opp kapitlene i tema: erfaringer og kunnskap, stigma og diskriminering og fokus på styrker. Til slutt konkluderer jeg og avslutter i kapittel 6, og samler tråder.

1.6 Sosialfaglig relevans

Inkludering av utsatte grupper på viktige arenaer i samfunnet har blitt en sentral kompetanse i det sosialfaglige arbeidet (Hernes, 2010, s. 20). Sosialt arbeid skal bidra til å skape endring hos enkeltpersoner eller grupper, ved å tydeliggjøre forhold i samfunnet som bidrar til ekskludering og motvirke disse, eksempelvis fra arbeidslivet. Som fag bygger sosialt arbeid på et verdigrunnlag, og faget retter seg mot problemer som oppstår i spenningsfeltet mellom individ og samfunn (Berg et al., 2015, s. 19). Arbeidsledighet er et sosialt problem som oppstår i forholdet mellom individ og samfunn. Problemet kan skyldes samfunnsmessige årsaker, og kan gjerne kreve en innsats fra samfunnets og individets side. Sosialarbeideren trenger både kunnskap om samfunnet og mennesket (Berg et al., 2015, s. 25). Sosialt arbeid handler om å se «personen i situasjonen» som betyr at fokuset skal være mellom individ og samfunn (Levin, 2004, s. 67). Personen skal forstås i dets kontekst, og det er sentralt å forstå hvordan samfunn og individ interagerer (Berg et al., 2015, s. 15).

Sosialt arbeid har egen yrkesetikk, og er dermed pliktet til å handle i tråd med sosialt arbeidsverdier (Berg et al., 2015, s.20). De yrkesetiske prinsippene skal veilede sosialarbeidere i etisk krevende situasjoner. Yrkesetikken gjelder også for barnevernspedagoger og vernepleiere, i tillegg til sosionomer (Eide & Oltedal, 2015, s. 91). Likeverd og ikke-diskriminering er en av verdiene i det yrkesetiske grunnlagsdokumentet, og er også viktig ved arbeidsinkludering. Mennesker skal ikke diskrimineres på grunn av sin funksjonshemming, og har krav på et verdig liv. Et helhetlig syn på mennesker innebærer å forstå hvordan samfunn og individ påvirker hverandre, og er også nedfelt i yrkesetikken (Eide & Oltedal, 2015, s. 91).

2. Faglig kunnskap/teoretisk referanseramme

I dette kapittelet vil det bli redegjort for ulike teorier som kan belyse ulike forståelser av funksjonshemming. I tillegg vil det bli redegjort for hvordan synet på funksjonshemming har endret seg gjennom tidene. Den medisinske modellen viser hvordan samfunnet tidligere oppfattet funksjonshemming, og etter hvert ble den sosiale modellen sentral i forståelsen (Fevang, 2020, s.204). Modellen bygger på Goffman sin teori om stigmatisering (Midtsundstad, 2016, s.22), og derfor har jeg tatt for meg stigma, fordommer og holdninger knyttet til den sosiale modellen. GAP-modellen er sentral for å vise til gapet mellom arbeidsmarkedets krav og forutsetningene til mennesket med funksjonshemming i arbeidsinkludering (Wangen, 2010, s.33). Ved redegjørelse av de ulike modellene vil jeg også ta for meg kritikk av modellene.

2.1 Den medisinske modellen

Hvordan samfunnet oppfatter mennesker med funksjonshemming har vært i endring gjennom tidene (Midtsundstad, 2016, s. 17). Funksjonshemming er et vidt begrep, og de ulike perspektivene vil fange opp ulike sider ved funksjonshemmingen (Tøssebro, 2010, s. 33). Den medisinske modellen bruker diagnoser for å beskrive ulike typer funksjonshemming. I Norge og internasjonalt brukes WHO sin versjon *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)* (Tøssebro, 2010, s.27). For å sette diagnoser på mennesker med psykisk utviklingshemming har intelligens og funksjonsevne blitt målt. En utfordring man kan møte ved å stille diagnoser av mennesker med funksjonshemming er dersom personen ikke kan gjøre rede for egen tilstand. I slike tilfeller settes diagnosen ut ifra observasjon av atferd, og personens nærkontakter (Hegdal, 2005, s. 16).

Det å se på funksjonshemming som et trekk ved individet har vært det vanligste i vårt samfunn fra 1950-tallet, og denne forståelsen springer ut fra den medisinske modellen. Ifølge den medisinske modellen er funksjonshemming et resultat av sykdom (Fevang, 2020, s.204). Tiltakene springer ut fra forståelsen av funksjonshemmingen og retter seg mot behandling. Behandlingen blir valgt ut fra hvilken diagnose som blir stilt. Forståelsen av funksjonshemming som en egenskap ved individet førte med seg hvordan menneskene ble oppfattet og møtt av samfunnet (Hegdal, 2005, s. 17). I nyere tid er det sentralt å velge tiltak

ut ifra personens egne behov og ikke ut ifra diagnosen. Personens egne ønsker skal ikke bli oversett på grunn av diagnosen (Midtsundstad, 2016, s.20).

Ved kritikk av den medisinske modellen handlet det ikke om bedre måter å forklare biologiske eller psykiske mangler på. Kritikken handlet derimot om hva en retter fokuset mot, og at den medisinske modellen har et ensidig utgangspunkt i individets mangler (Tøssebro, 2010, s. 16). Den medisinske modellen har i nyere tid blitt utfordret av den sosiale modellen (Fevang, 2020, s.204) som utdypes i neste avsnitt.

2.2 Den sosiale modellen

Den sosiale modellen har sin opprinnelse fra 1970-tallet i Storbritannia, fra en organisasjon med navn UPIAS (Union of the Physically Impaired Against Segregation) (Tøssebro, 2010 s. 18). Tankemåtene ble presentert i boka *Fundamental Principles of Disability*. Boken representerte en endring i måten å forstå funksjonshemming på. Funksjonshemmingen var ikke hovedårsaken til problemene, men måten samfunnet var tilrettelagt på (Oliver, 2007, s. 18). I etterkant ble flere organisasjoner blant funksjonshemmede organisert på 1980-tallet. I arbeidet med like rettigheter for mennesker med funksjonshemming stod den sosiale modellen sentralt. Videre ble tanken også gradvis en del av politikerne og myndighetenes tenkning (Oliver, 2007, s. 19).

I kampen for politiske og sosiale endringer hadde den sosiale modellen stor påvirkningskraft. På lik linje med undertrykkelse av seksuell legning, rase og kjønn skulle heller ikke undertrykkelse av funksjonshemming tolereres i samfunnet (Thomas, 2007, s.36). Et sentralt mål for tilhengere av den sosiale modellen var å bidra til et nytt syn på funksjonshemming, som videre førte til politiske endringer. Synet skulle dreie seg fra å se problemet ved individet til å se problemet ved samfunnet (Midtsundstad, 2016, s.20). Problemet er ikke et menneske som sitter i rullestol, men for eksempel en bygning som ikke har heis (Tøssebro, 2010, s.16). «Årsakene til funksjonsnedsettelse er biologiske, kroppslige eller medisinske, mens årsakene til funksjonshemminger ligger utenfor individene. De er samfunnsmessige» (Tøssebro, 2010, s.19). Den sosiale modellen har dermed søkelys på omgivelsene og samfunnet rundt individet (Hegdal, 2005, s. 19).

Forskningsmiljø og mennesker med funksjonshemming har selv kritisert den sosiale modellen (Oliver, 2007, s. 19). Jan Tøssebro peker på at modellen har viktige poeng, men at den er for ensidig. Tøssebro uttaler at det er viktig at samfunnet er mindre funksjonshemmende, men det er usannsynlig at alle problemer løses på den måten (Tøssebro, 2010, s.21). Mennesker som har sterk utviklingshemming vil vanskelig ha bruk for å bygge ned barrierer og ta i bruk selvstyrte tjenester. «Det er også slik at nedbygging av en barriere for noen, kan skape en ny for andre: Fortauskanten er et hinder for rullestolbrukere, men orienteringshjelp for blinde. Noen trenger mye lys for å se kontraster, andre er lysømfintlige» (Tøssebro, 2010, s.22).

Forskjellen mellom den sosiale og medisinske modellen er hva modellene tar som en selvfølge. I den medisinske modellen skal personen tilpasse seg samfunnet gjennom behandling, mens i den sosiale modellen skal samfunnet rette seg etter personen med funksjonshemming slik at flere kan passe inn. Et samfunn som ikke tilrettelegges slik at alle mennesker kan delta ville vært diskriminerende og hindret prinsippet om like muligheter for alle (Tøssebro, 2010, s.20). Den sosiale modellen bygger blant annet på teorien til Goffman om stigmatisering (Midtsundstad, 2016, s. 22).

2.2.1 Stigma

Stigma er opprinnelig et gresk ord, og tidligere fikk mennesker et synlig merke på kroppen slik at alle kunne se at det var noe annerledes ved dem (Tøssebro, 2010, s.64). Goffman beskriver stigma som en uønsket egenskap ved individet. I møte med mennesker plasserer vi ubevisst andre mennesker i kategorier som videre viser hvilke antagelser vi har til personens egenskaper, og dette kalles den sosiale identiteten. Stigma oppstår når individet har en uønsket egenskap som ikke tilsvarer den sosiale identiteten. Stigma består altså i virkeligheten av en egenskap og en stereotypisk klassifisering av mennesker (Goffman, 2009, s. 45).

Goffman skiller mellom tre former for stigma: kroppslige fysiske misdannelser, karaktermessige «feil» eller i form av rase, nasjon eller religion. De tre formene for stigma handler om at mennesker tiltrekker seg oppmerksomhet på grunn av hans egenskap, og får oss til å se vekk fra resten av personens egenskaper (Goffman, 2009, s. 46). Mennesker med funksjonshemming kan oppleve å ha et dobbelt stigma ved å stå utenfor arbeidslivet. Arbeid kan være identitetsskapende, og ha betydning for oppfatningen av en selv og hvordan andre oppfatter personen (Mossige, 2009, s. 71).

Robert Murphy var professor i antropologi fra New York og peker på at hvordan mennesker møter og behandler mennesker med funksjonshemming er sentralt i forståelsen av funksjonshemming. Murphy sitt syn er: «...Stigmatisering er ikke et biprodukt av funksjonshemming, men kjernen. Den viktigste hindringen for at en person kan delta i samfunnet er ikke de fysiske lytene, men snarere veven av myter, frykt og misforståelser som samfunnet knytter til dem» (Murphy, sitert i Tøssebro, 2010. s. 62). Murphy hadde selv en funksjonshemming og oppdaget at folk trakk seg i større grad unna han, både folk på og utenfor jobb. Mennesker har en tendens til å trekke seg unna det fremmede når man ikke vet hvordan man skal forholde seg til ulike fenomener. Murphy knyttet det til uvitenhet, usikkerhet og frykt for det ukjente (Tøssebro, 2010, s. 67).

2.2.2 Holdninger og fordommer

Mennesker blir ansett å være et grunnleggende sosialt vesen. Holdninger har en sosial funksjon ved at de er en viktig del av vår personlighet og følelse av tilhørighet i grupper (Raaheim, 2019, s.176). Holdningene former oss som mennesker og har en betydning i forhold til hvordan vi handler og tenker i ulike situasjoner (Gjøsund et al., 2016, s. 125). Hvilke holdninger mennesker har påvirkes av hvilke grupper det tilhører. Mennesker har både positive og negative holdninger, både til oss selv og andre (Raaheim, 2019, s.170). Den første gruppen vi blir født inn i er familien som danner grunnlaget for videre utvikling. Holdningene påvirker hva mennesket er oppmerksom på, og kan være selvbekreftende ved at den er i tråd med vår allerede etablerte forståelse (Raaheim, 2019, s.172).

Fordommer oppstår gjerne på grunn av manglende kunnskap og feilaktig informasjon. I mange tilfeller er fordommer noe som retter seg negativt mot personen det gjelder (Raaheim, 2019, s.231). Ofte gjelder fordommer grupper av mennesker, for eksempel mennesker med funksjonshemming. En ubehagelig opplevelse kan føre til at en persons fordommer overføres til å gjelde for alle mennesker med funksjonshemming. Sosiale medier og film kan skape fordommer ved måten ulike grupper blir fremstilt på. For eksempel kan en arbeidsgiver som forteller om sine dårlige erfaringer ved ansettelse av mennesker med funksjonshemming føre til at andre arbeidsgivere utvikler samme syn, uten selv å ha erfaringen (Raaheim, 2019, s.231). Fordommer kan være et resultat av sosial læring, ved at barn inntar samme forståelse til en gruppe som foreldrene. Fordommer kan også oppstå ved å dele mennesker inn i «oss»

og «de andre», og at man oppfatter mennesker med funksjonshemming mer negativ enn «oss» (Raaheim, 2019, s. 233).

På slutten av 1980-tallet argumenterte Robert Bogdan og Steven Taylor for at positive holdninger må fokuseres på, og ikke kun stigmatisering knyttet til mennesker med funksjonshemming. For å snakke om funksjonshemming må både positive og negative holdninger diskuteres på lik linje. De mente at tidligere forskning utelukkende fokuserte på negative holdninger. Likevel inngår mennesker med funksjonshemming i gode relasjoner med familier eller mennesker i nærmiljøet. Stigmatisering knyttet til mennesker med funksjonshemming dreier seg i stor grad om møte med ukjente, og ikke nære relasjoner (Tøssebro, 2010, s. 70). Ringstad By Jansson deler et annet syn om positive relasjoner gjennom en studie gjort i Sverige. Studien viser at mennesker med funksjonshemming gjerne har mange, men svake relasjoner til mennesker i nærmiljøet. For eksempel får de hjelp av en fast person i banken, og butikkmedarbeideren i nærmiljøet kjenner personen og hjelper. Mennesker i samfunnet ønsker gjerne å hjelpe ved behov. På en annen side forteller mennesker som sitter i rullestol at noen ønsker så sterkt å hjelpe at det oppleves som stigmatiserende, og de får en følelse av at andre mennesker tror at de ikke klarer noe selv. Sett i lys av dette kan man forstå holdningene til mennesker med funksjonshemming som komplekse, og i et spill mellom stigma på den ene siden og aksept og solidaritet på den andre siden (Tøssebro, 2010, s. 71).

2.3 GAP-modellen

Ivar Lie introduserte en relasjonell forståelse av funksjonshemming på 1970-tallet i Norge. Den relasjonelle forståelsen ser funksjonshemming i relasjon med omgivelsene. I 1989 beskrev han funksjonshemming slik:

Kjernen i det å være funksjonshemmet er å bli satt utenfor deltakelse i livssammenhenger som anses som viktige i det samfunn en lever. I hovedsak dreier det seg om praktiske problemer som er et resultat av manglende samsvar mellom funksjonsevne hos personen og funksjonskrav i miljøet. (Lie, 1989, s.11, sitert i Tøssebro, 2010, s. 23)

Den relasjonelle forståelsen kan også kalles for GAP-modellen (Tøssebro, 2010, s. 23). I denne oppgaven benyttes GAP-modellen som begrep for valgt teori.

I Stortingsmelding nr.88 (1966-1967) vises de første antydningene til et skifte i forståelsen av samspillet mellom individ og samfunn blant politikere. Målsettingen blir beskrevet:

Departementet vil fremheve at utgangspunktet for vurderingen av de problemer en her står overfor, må være at personer med forskjellige typer av funksjonshemninger utgjør en naturlig del av ethvert samfunn. Samfunnet plikter derfor i sin planlegging på alle områder å regne med denne kjensgjerning. I stedet for å vente at funksjonshemmede ensidig skal tilpasse seg til samfunnet, må samfunnet så vidt mulig tilpasses dem. (Meld. St. 88 (1966-1967), s.8)

I GAP-modellen oppstår funksjonshemmingen i gapet mellom samfunnets krav og individets egne forutsetninger (Wangen, 2010, s.33). Ved arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming er det sentralt å redusere gapet mellom menneskets forutsetninger og arbeidsplassens krav. For at arbeidsinkluderingen skal lykkes er det sentralt å arbeide med begge sider av relasjonen, både arbeidsgiveren og arbeidstakeren. Når mennesket med funksjonshemming er kommet i arbeid oppdager man hvor stort gapet er og hva som må jobbes med (Wangen, 2010, s. 35).

For å lykkes med arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming er det sentralt at personen har motivasjon. Dersom motivasjonen ikke er tilstede er det sannsynlig at arbeidsinkluderingen ikke lykkes (Haavorsen & Hernes, 2010, s.125). For at arbeidet skal gi energi og motivasjon er det viktig at arbeidet passer personens interesser (Wangen, 2010, s. 42). «Begrepet jobmatch, eller «rett person til rett jobb», viser til et samsvar mellom arbeidssøkerens ønsker og forutsetninger og arbeidsgiverens behov for arbeidskraft for den type arbeidsoppgaver som ønskes utført» (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2014, s.56). Personens ønsker og forutsetninger skal ivaretas ved arbeidsinkludering. Det å passe inn i et sosialt miljø og kunne utvikle seg faglig er også sentralt i jobmatch (Wangen, 2010, s. 42). For at mennesket med funksjonshemming skal oppleve mestring og utvikling er det viktig å ha en balanse mellom støtte og oppfølging. For mye støtte og oppfølging vil kunne hindre at arbeidstakeren opplever mestring og utvikling (Wangen, 2010, s. 35).

Arbeidsgiverne er en viktig part i arbeidsinkluderingen, og er på sin side avhengig av å få oppfølging og veiledning i hvordan arbeidsinkluderingen kan gjøres på best mulig måte (Wangen, 2010, s. 35). Arbeidsgivere kan ha kontakt med en jobbspesialist ved ansettelse av mennesker med funksjonshemming. Inkluderingskompetanse er sentralt for jobbspesialisten,

og handler om å ha kunnskap om arbeidsmarkedet og arbeidsgiveres forventninger (Spjelkavik, 2014, s. 40). Ved ansettelse av mennesker med funksjonshemming tar arbeidsgiverne ulike vurderinger, fordi ansettelse av en ny person kan innebære risiko. Ansettelse av feil person vil også være kostbart for bedriften. Bedriftens størrelse, situasjon, kultur, erfaringer og holdninger vil spille en rolle i arbeidsgivernes vurderinger ved ansettelse av mennesker med funksjonshemming (Støren-Váczy, 2019, s.99).

Det vises en tydelig sammenheng mellom arbeidsgiveres holdninger og erfaringer ved ansettelse av mennesker med funksjonshemming. Arbeidsgivere som har kunnskap og erfaringer med tidligere ansettelse har gjerne positive holdninger, og er villige til å ansette flere. Uten slik erfaring har arbeidsgivere i større grad negative holdninger knyttet til ansettelse, og har en oppfatning av at ansettelsen er knyttet til høyt sykefravær og lavere arbeidskapasitet (Støren-Váczy, 2019, s. 100). Dermed er det viktig at arbeidsgiverne får informasjon om ulike ordninger med hjelpemidler, økonomisk støtte og muligheter for tilrettelegging. Sjansen for å lykkes med arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming svekkes dersom arbeidsgiverne føler de står alene i prosessen, og har lettere for å ansette andre personer uten hjelpebehov. Veiledning og oppfølging av arbeidsgivere blir dermed sentralt (Støren-Váczy, 2019, s. 103).

GAP-modellen har fått kritikk for å ikke tydelig vise hva som skaper barrierer for mennesker med funksjonshemming, som videre fører til at de ekskluderes fra viktige samfunnsarenaer. Modellen fokuserer på samspillet mellom samfunnet og individets muligheter, og modellen tydeliggjør ikke konkret hva som må endres på for å forhindre ekskludering (Hedlund, 2009, s. 56). 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)

3. Metode

Metoden som velges kan illustreres som veien til å nå målet (Dalland, 2020, s.56). Ulike metoder viser ulike fremgangsmåter for å forske på kunnskap, og for å etterprøvbare kunnskapens gyldighet. Metoden velges ut ifra hva som er best egnet for å besvare problemstillingen (Dalland, 2020, s.53). En vitenskapelig metode fremskaffer kunnskap gjennom systematisk søking (Garsjø, 2001, s. 114). Metoden viser hvordan informasjon skal samles inn, analyseres og tolkes. Forskingen skal være etterprøvbar for andre (Garsjø, 2001, s.115). I denne oppgaven vil kildekritikken og studiens troverdighet bli skrevet i resultatdelen, under styrker og svakheter ved studien.

Kvalitative metoder og kvantitative metoder forsker på samfunnet på ulike måter.

Kvantitative metoder går i bredden, ved å for eksempel benytte spørreskjema til å hente opplysninger fra flere undersøkelsesenheter. Forskeren har et tilskuerperspektiv til data som samles inn ved å ha avstand til undersøkelsesenheter. Kvalitative metoder går i dybden, ved å forsøke å fange opp opplevelser og erfaringer til færre undersøkelsesenheter. Forskeren er delaktig ved å være i direkte kontakt med feltet (Dalland, 2020, s.55). Litteraturstudie gir en oversikt over hvilke litteratur som finnes på feltet, og kan eventuelt gi ny kunnskap om hva som bør forskes på videre (NTNU, 2018, 11:38). Litteraturstudie bruker tidligere forskning og fagkunnskap for å besvare forskningsspørsmålet eller problemstillingen (Dalland, 2020, s.199). Resultatene i artiklene som kommer frem av litteratursøket ditt, er det som skal undersøkes (Støren, 2013, s. 17).

3.1 Valg av metode

For å løse problemstillingen min har jeg valgt litteraturstudie som metode. Valget er tatt på bakgrunn av at det fins en del forskning på feltet som viser arbeidsgiveres holdninger knyttet til ansettelse av mennesker med funksjonshemming. Med problemstillingen: «Hvilken betydning har arbeidsgiveres holdninger ved arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming?» er målet å få en oversikt over kunnskapen på området, og vise til hva som eventuelt bør forskes videre på.

Refleksjon ved valg av metode er sentralt, blant annet hva som er mulig å gjennomføre (Dalland, 2020, s.56). Ved valg av metode ble COVID-19 situasjonen tillagt vekt. Streng restriksjoner og regler påvirker muligheten til å samle informasjon og data fra informanter. Bacheloroppgaven foregår innenfor et visst tidsrom, og det kan være utfordrende å samle informasjon tidsnok i en uforutsigbar situasjon med COVID-19 hvor endringer i restriksjoner må tas hensyn til. Ved valg av metode la jeg vekt på forutsigbarheten ved å velge litteraturstudie. Tilgang på artikler og publikasjoner forsvinner ikke, og som studenter har vi tilgang på ulike databaser hjemmefra gjennom universitet.

Objektivitet betyr at forskere skal komme frem til samme resultat ved bruk av lik metode. Ulike faktorer som for-forståelsen, oppfatninger og holdninger påvirker tolkningen av informasjon, og en viss grad av subjektivitet vil være nærmest uunngåelig. Åpenhet og hensyn bør dermed tas med i betraktning ved tolkningen av informasjon (Garsjø, 2001, s.126). En fordel med litteraturstudie er avstand til feltet. Forskeren trenger ikke å være i direkte kontakt med informatenter/respondenter. På en annen side vil feiltolkning av informasjon være en risiko ved litteraturstudie. Tema du ønsker å undersøke vil påvirke hvilken data du ser etter (NTNU, 2018, 11:38). Leting etter bekreftelser på det forskeren allerede tror er riktig kan gi en feil fremstilling av resultatet. For å bruke litteraturstudie som metode er man avhengig av å bruke litteratur som allerede eksisterer, og det må foreligge forskning som kan svare på problemstillingen. Ved å bruke litteratur som allerede finnes vil man ikke alltid få frem egen vinkling, fordi vinklingen er avhengig av hvilken litteratur som finnes (NTNU, 2018, 12:22). Fleksibilitet til å endre problemstilling er dermed sentralt.

3.2 Datainnsamling

Søkene ble gjennomført i perioden 25.januar 2021 til 15.april 2021. I begynnelsen av søkeperioden startet jeg med bevisst tilfeldig søking om tema på Google Scholar og Idunn. Bevisst tilfeldig søking er effektivt i starten av søkeperioden for å skaffe en oversikt og bli inspirert (Rienecker et al., 2013, s. 120). Søkeordene som ble benyttet var funksjonshemming, funksjonsnedsettelse, sysselsetting, barrierer og inkluderende arbeidsliv.

Deretter brukte jeg søkeord som passet min problemstilling, og søkte systematisk både på engelsk og norsk i Oria. Søkeordene var: (funksjonshemming ELLER disabilities) OG (arbeidsgiver ELLER employee) OG stigma. I Oria fant jeg flere forskningsartikler på engelsk enn norsk ved å benytte mine valgte søkeord. Søket ga 3900 treff. Inklusjonskriterier som ble brukt var språk (Engelsk og norsk), utgivelsesdato (siste 5 år) og fra fagfelleverderte tidsskrifter. Søket ga 2900 treff etter bruk av disse inklusjonskriteriene. Ved å velge emner: employment, disability og stigma resulterte søket i 962 treff. Det dukket opp flere tema som ikke var relevant for min problemstilling, for eksempel mennesker med psykiske lidelser. Til tross for et bredt søk valgte jeg å se gjennom overskrifter da jeg ikke ville utelukke noen ord. De fire fagfelleverderte artiklene som er brukt i litteraturstudiet mitt ble valgt ut ifra dette søket.

Jeg har også brukt lovdata og regjeringens nettside for å vise til offentlige dokumenter og lovverk. Offentlige dokumenter og lovverk viser hvordan samfunnet skal legge til rette for at mennesker med funksjonsnedsettelse skal delta på lik linje med andre i samfunnet.

4. Resultater

4.1 Presentasjon av funn

Presentasjon av funn er gjort ved å sette inn det mest sentrale fra artiklene i en tabell.

Forfatter, utgivelsesår, formål, metode, respondenter, sentrale temaer og land er satt inn i tabell 1 (Støren, 2013, s. 54). Sentrale funn er nøyere beskrevet i sammendragene til de fagfellevurderte artiklene.

Tabell 1. *Oversikt over artikler*

Forfatter og år	Formål	Metode	Respondenter	Sentrale tema	Land
Lindsay et al., 2019	Undersøker arbeidsgiveres tillit til ansettelse av mennesker med funksjonshemming, viser fra to ulike perspektiv: arbeidsgivere og ungdommer med funksjonshemninger	Kvalitative intervjuer, semi-strukturerte intervju	17 ungdom med funksjonshemming, 18 arbeidsgivere	Diskriminering, sosial inkludering, mangfold, funksjonshemming, funksjonshemmede arbeidstakere, stigma, erfaringer, mangel på kunnskap, livserfaringer, fokus på muligheter	Canada
Rashid, Hodgetts, & Nicholas, 2017	Utforske arbeidsgiveres kapasitet til å støtte meningsfull ansettelse for mennesker med utviklingshemming, viser perspektivet til jobbspesialister	Kvalitativt studie, semi-strukturerte fokusgrupper og individuelle intervju	34 «employment support workers»	Arbeidsstøtte, utviklingshemming, arbeidsgivere, styrke-basert tilnærming, frivillig arbeid, transport, bevissthet, job carving, nettverksarbeid, synlig-ikke synlig funksjonshemming	Canada

Fortsettelse av tabell 1

Marques et al., 2020	Finne ut hvordan arbeidsgiveres holdninger påvirker ansettelsen av mennesker med funksjonshemming	Kvantitativ med spørreundersøkellesmetode, ved å bruke todelt spørreskjema	257 arbeidsgivere	Mangfolds håndtering, mennesker med funksjonshemming, inkludering av arbeidskraft, oppfatninger av funksjonshemming	Brazil
Strindlund, Abrandt-Dahlgren & Ståhl, 2018	Øke forståelsen av hvordan arbeidsgivere ser på ansettbarhet for mennesker med funksjonshemming	Kvalitativ empirisk studie med fenomenografisk tilnærming, semi-strukturerte intervju	27 arbeidsgivere	Arbeidsgivere, mennesker med funksjonshemming, ansettbarhet, inkludering i arbeidsmarkedet, job-match, struktur av samarbeidet, støtte til arbeidsgiver, arbeidsgiveres erfaring	Sverige

A framework for developing employer`s disability confidence av Sally Lindsay, Joanne Leck, Winny Shen, Elaine Cagliostro og Jennifer Stinson, publisert i Journal of Equality, Diversity and Inclusion 11.02.2019.

Sammendrag: Artikkelen handler om hvordan arbeidsgivere kan gå fra å være usikker rundt funksjonshemming til å være komfortabel. Resultatet i studien ble presentert ved å illustrere en modell med 4 steg. Første steget handler om hvordan lite kunnskap, stigma og diskriminering henger sammen med å være ukomfortabel rundt funksjonshemming. Steg nummer to handler om å trå utenfor komfortsonen ved å få kunnskap gjennom bevissthetstrening og dele livserfaringer. Tredje steget beskriver hvordan man kan utvide perspektivet gjennom å utfordre stigma og stereotyper, og minimere fordommer ved å fokusere på ferdigheter. I siste fase utgjorde tillit til funksjonshemming en støttende og inkluderende arbeidskultur, hvor arbeidsgivere former sosial endring. Tillit til

funksjonshemming blant arbeidsgivere er sentralt for å forbedre den sosiale inkluderingen av mennesker med funksjonshemming.

Building employer capacity to support meaningful employment for persons with developmental disabilities: a grounded theory study of employment support perspectives av Marghalara Rashid, Sandra Hodgetts og David Nicholas, publisert i Journal of Autism and Developmental Disorders 29.08.2017.

Sammendrag: Artikkelen viser ulike elementer og strategier som kan bygge opp kapasiteten til å støtte mennesker med utviklingshemming. Studien viser at mennesker med utviklingshemming har evnen til å være i en meningsfull ansettelse. Styrke-basert tilnærming og lære arbeidsgivere, kolleger og samfunnet om utviklingshemming trekkes frem som spesifikke strategier for å støtte ansettelse til mennesker med utviklingshemming. Relasjonsbygging og nettverksarbeid er også viktig for en meningsfull ansettelse. Barrierer ved transport, stigma, frivillig arbeid i motsetning til betalt arbeid ble trukket frem som utfordringer ved en meningsfull ansettelse.

Managers` Conceptions and Their Effects on the Perception of Employees with Disabilities av Ant3nio Luiz Marques, Marina Romeo, Marjorye Matalinares og Montserrat Yepes-Baldo publisert i Journal of Environmental Research and Public Health 25.09.2020.

Sammendrag: Studien undersøker arbeidsgiveres oppfatninger av funksjonshemming og forholdet som ble etablert mellom oppfatningen og deres oppfatning av funksjonshemmedes ytelse, opplæringsbehov og fordeler ved ansettelse. To grupper ble identifisert gjennom spørreundersøkelsen. Gruppe 1 har et inkluderende syn på mennesker med funksjonsnedsettelse, og mener ikke at ytelsesevnen i arbeidet er dårligere enn andre ansatte. Gruppen mener at mennesker med funksjonshemming skal delta i arbeidslivet i henhold til deres potensiale. Gruppe 2 ser på funksjonshemming som et avvik fra normaliteten, og har en oppfatning av at de har lavere ytelse enn andre ansatte. Gruppen mener at funksjonshemmede skal segregeres i begrensede sektorer i organisasjonen, og at menneskene kan opptre utilstrekkelig og øke risikoen for ulykker.

Employers` views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study av Lena Strindlund, Madeleine Abrandt-Dahlgren og Christian Ståhl, publisert i Journal of Disability and Rehabilitation 30.06.2018

Sammendrag: Studien viser arbeidsgiveres forskjellige syn på ansettbarhet for mennesker med funksjonshemming. Tre ulike syn på ansettbarhet av mennesker med funksjonshemming blir identifisert i studien gjennom samspillet mellom individuelle, arbeidsplass- og autoritetsrelaterte aspekter. Det første synet var ansettbarhet som begrenset av funksjonshemming. Individrelaterte aspekter var blant annet at mennesker med funksjonshemming ble sett på som upålitelig arbeidskraft og vanskelig å inkludere. Arbeidsplassrelaterte aspekter var knyttet til at menneskene ikke tilfredsstillte arbeidsplassens krav om arbeidskraft. Autoritetsrelaterte aspekter handlet om strukturen av samarbeidet mellom myndighetene og arbeidsgiveren. Det andre synet var ansettbarhet som uavhengig av funksjonshemmingen. Individrelaterte- og arbeidsplassrelaterte aspekter viste positive sider ved ansettelse. Autoritetsrelaterte aspekter ble knyttet til tilrettelegging for ansettelse, men ble ikke sett på som en forutsetning. Det tredje synet var ansettbarhet som betinget, og handlet om hvordan de forskjellige aspektene påvirket hverandre. Individrelaterte aspekter var knyttet til hvilken kompetanse og erfaring mennesket med funksjonshemming hadde. Arbeidsplassrelaterte aspekter handlet om arbeidsgiveres behov for arbeidskraft. Autoritetsrelaterte aspekter handlet om å gi nødvendig støtte til arbeidsgiver for å fremme ansettelsesevnen. Gjennomgående tema i de ulike synspunktene var: tillit, bidrag og brukerstøtte.

4.1.1 Likheter og ulikheter med artiklene

Felles for de fire studiene er at de har fokus på arbeidsgiveres holdninger til å ansette mennesker med funksjonshemming. Tre av studiene bruker kvalitativ metode, mens en bruker kvantitativ metode. Alle studiene er på akademisk engelsk og gjort i andre land enn Norge. Studien tar utgangspunkt i forskjellige perspektiver. To av studiene viser arbeidsgiveres perspektiv, mens en annen studie viser både arbeidsgivere og ungdommer med funksjonshemming sitt perspektiv. En annen studie viser jobbspesialister sitt perspektiv ved å

studere ulike strategier for å bygge opp arbeidsgiveres kapasitet til å ansette mennesker med funksjonshemming.

4.1.2 Styrker og svakheter ved studien

En styrke ved studien er at den tar utgangspunkt i ulike synspunkter, blant annet ungdommer selv, jobbspesialister og arbeidsgivere. I starten av prosessen hadde jeg bestemt meg for å ta utgangspunkt i arbeidsgiveres holdninger, og hvordan dette påvirket arbeidsinkluderingen av mennesker med funksjonshemming. Underveis dukket det opp en problemstilling knyttet til valget om å kun fokusere på arbeidsgiveres holdninger til mennesker med funksjonshemming. Et viktig perspektiv blir utelukket ved å bare fokusere på arbeidsgiveres holdninger, nemlig utfordringer arbeidsgivere selv møter ved arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming. Ved arbeidsinkludering må begge sider av relasjonen jobbes med, både mennesket med funksjonshemming og arbeidsgiveren.

Ved valg av kilder ble relevans for egen oppgave og kvalitet vurdert, dette kalles informasjonskompetanse (Dalland, 2020, s.140). Kildene som velges må være relevante for å belyse problemstillingen din (Dalland, 2020, s. 143). De tre første artiklene er rettet mot hvilke holdninger arbeidsgivere har til å ansette mennesker med funksjonshemming. Den siste artikkelen beskriver i tillegg til holdninger også utfordringer knyttet til veiledning, oppfølging og støtte arbeidsgiverne beskriver som nødvendig for å ansette. Artikkelen peker på hvordan arbeidsgivere kan føle at de står alene etter mennesket med funksjonshemming har blitt ansatt. Strindlund et al. (2018) peker på hvordan mye av forskningen handler om arbeidsgiveres holdninger som utelukkende positive eller negative. Dermed er det sentralt at studien utforsker arbeidsgiveres perspektiv, og hvilke faktorer som spiller en rolle for syn på ansettelsen (s. 2910). Artikkelen ble viktig for å belyse flere sider av problemstillingen, og for å se situasjonen fra flere vinkler.

Ved utøvelse av kildekritikk er det viktig å se på relevans, gyldighet og holdbarhet (Dalland, 2020, s.153). Kildekritikk handler om i hvilken grad opplysningene er troverdige, og det er viktig å se på kildenes opphav (Dalland, 2020, s. 143). Forfatterne av artiklene har publisert andre verk om tema, og alle artiklene er fra anerkjente tidsskrift. De fire publikasjonene er fra

fagfelleverderte tidsskrift nivå 1 ved søk i Norsk senter for forskingsdata (NSD) register over vitenskapelige publiseringskanaler. Blant annet er Sally Lindsay en av forfatterne til den første valgte publikasjonen. Lindsay er leder av TRAIL (Transitions And Inclusive Environments Lab) som forsker på deltakelse og inkludering av barn og unge med funksjonshemming i jobb, samfunnet og på skolen (Holland Bloorview, u.å.). En av forfatterne fra den andre publikasjonen er Marghalara Rashid. Alle doktorgrads- og postdoktorarbeider hennes er publisert i akademiske tidsskrifter med stor innvirkning (Ualberta, u.å.).

Pålitelighet handler om studiens troverdighet, og er et kriterium for kvalitet i forskningen. For å vurdere kvaliteten er det viktig å gjøre rede for forskerens pålitelighet, egen forforståelse, hvordan data er samlet inn og eventuelle feilkilder som kan ha påvirket resultatet (Dalland, 2020, s. 58). Drøftingen av artiklene baserer seg på allerede eksisterende litteratur, og artiklene er skrevet på engelsk som kan føre til feiltolkning av artiklene ved oversettelse.

Det er viktig å være bevisst på egne fordommer når man leter etter informasjon til forskningen. Som nevnt kan resultatene svekkes dersom forskeren leter etter forskning som bekrefter fordommene (Dalland, 2020, s. 60). Av erfaring fra bofellesskapet har jeg selv opplevd mennesker som stirrer og trekker seg unna i butikken, kjøpesenter og andre offentlige plasser. Jeg var dermed bevisst på at min forforståelse var at mennesker og samfunnet kan mangle kunnskap og ha fordommer mot mennesker med funksjonshemming. I leting etter artikler til forskningen ble det viktig å inkludere artikler som hadde et positivt syn for å belyse flere sider av problemstillingen. De fire fagfelleverderte artiklene tar for seg både negative og positive sider, og jeg opplevde at flere arbeidsgivere var positive til arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming enn hva jeg hadde trodd ved start. Likevel er det viktig å ta i betraktning om arbeidsgivere faktisk ansetter mennesker med funksjonshemming, til tross for at de snakker positivt om ansettelse i studiene.

Alle studiene er gjort i andre land enn Norge. Landet og kulturen studien er gjort i må tas hensyn til ved overføring til norske sammenhenger. Landene som studiene er gjort i vil likevel ha noen av de samme sosiale problemene som Norge, og kan overføres til norske

sammenhenger til tross for at overføringen kan endre noe betydning. Den siste valgte forskningsartikkelen er fra Sverige, og velferdsmodellene i Norden er noenlunde like ved overføring til norske sammenhenger.

En svakhet ved studien er at alle artiklene beskriver ulike typer funksjonshemming, og det avgrenses ikke til en spesifikk funksjonshemming. Ved å legge til downs syndrom og autisme i søket var det få relevante treff som handlet om arbeidsinkludering. Forskningen viser dermed ikke hvordan ulike typer funksjonshemminger påvirker arbeidsgiveres holdninger til ansettelse. Det er store variasjoner innenfor ulike typer funksjonshemminger som kan spille en rolle ved ansettelse og hvilke holdninger arbeidsgiverne har til ansettelse.

5.Diskusjon

I denne delen av oppgaven bruker jeg funn fra de fire fagfelleverderte artiklene for å diskutere rundt hvilken betydning arbeidsgiveres holdninger har for arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming. Jeg har studert de fire publikasjonene, og drøftingen baserer seg på allerede eksisterende litteratur. Ved å velge ut sentrale temaer som publikasjonene har fokus på, har jeg skrevet en sammenfattet og overordnet drøfting av alle fire publikasjonene. Jeg nevner også viktige verdier i sosialt arbeid, som likeverd, ikke-diskriminering og helhetssyn på mennesker. Personen i situasjonen som står sentralt i sosialt arbeid som fag blir også tatt opp (Eide & Oltedal, 2015, s. 91).

5.1 Erfaringer og kunnskap

5.1.1 Unge med funksjonshemming sine erfaringer

Et interessant funn i studien til Lindsay et al. (2019) er at ungdommene og arbeidsgiverne har svært forskjellig syn i tilliten arbeidsgiverne har til å ansette mennesker med funksjonshemming. På den ene siden mener 12 av 18 arbeidsgivere å ha tillit til ansettelse, mens på den andre siden mente bare 3 av 17 ungdom at arbeidsgiverne hadde tillit. Ungdommene selv beskriver at tillit til ansettelse henger sammen med å føle seg som en del av teamet, og føle seg verdsatt. Positive erfaringer handler om å bli inkludert på arbeidsplassen, respektert og få hjelp dersom de har behov for det. En ungdom forteller at inkludering er å bli satt pris på: «I like that it`s an inclusive environment. They hire other people with disabilities as well. They understand you. They`re very nice and they don`t judge you” (Lindsay et al., 2019, s.49). Som nevnt i teoridelen kapittel 2.3 er det viktig at mennesker med funksjonshemming får hjelpen som trengs for å føle mestring og utvikling, og på denne måten kan føle seg verdifull for arbeidsplassen.

En utfordring ved ansettelse av mennesker med funksjonshemming er arbeidsgiveres baktanke om å fremme bedriftens image. «Two other youth mentioned how their employer was more focused on making profits than creating an inclusive environment” (Lindsay et al., 2019, s. 45). En ungdom forteller: «They`re more worried about filling their quotas [diversity hiring] rather than assisting you in accomplishing your inclusion” (Lindsay et al., 2019, s.45). En arbeidsgiver deler samme syn som ungdommene. Arbeidsgiveren forteller at dersom

ansettelsen utelukkende er for bedriftens image er det vanskelig å skape en vellykket inkluderingsprosess (Lindsay et al., 2019, s. 49).

En annen utfordring ungdommene beskriver er at de blir utsatt for diskriminering og stigma ved å bli forskjellsbehandlet fra andre kolleger, og de blir oftere enn andre «hengt ut». Videre forteller ungdommene hvordan arbeidsgivere og kolleger fokuserer på deres funksjonshemming i stedet for mulighetene og ferdighetene deres. Ungdommene forteller om viktigheten av å bli sett, og at deres potensial blir verdsatt (Lindsay et al., 2019, s.45). En ungdom mener at hvordan de forstår verden på en annerledes måte, bidrar til å se andre løsninger på problemer enn andre ansatte (Lindsay et al., 2019, s.46). Dette kan tyde på at arbeidsgivere på sin side får tillit til ungdom med funksjonshemming ved positive erfaringer, og når de ser potensiale til å utføre en god jobb. Ungdommene på den andre siden føler arbeidsgiverne har tillit til ansettelse ved at de blir sett på som en viktig del av teamet på arbeidsplassen.

5.1.2 Arbeidsgiveres erfaring

Samarbeid med arbeidsgivere og nettverksarbeid er sentralt for å lykkes med arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming (Rashid et al., 2017, s. 3513). Strindlund et al. (2018) belyser flere problemer som arbeidsgivere møter ved arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming. Arbeidsgivere har gjerne manglende kunnskap i forhold til egne rettigheter ved inkludering av mennesker med funksjonshemming, og vet ikke hvem som skal kontaktes når problemer oppstår (s.2913). Det er viktig at jobbspesialister bygger gode relasjoner med arbeidsgivere og gir nødvendig informasjon til å vite hvilke fordeler ansettelse av mennesker med funksjonshemming gir (Rashid et al., 2017, s. 3514).

Arbeidsgivere i studien til Strindlund et al. (2018) beskriver utfordringer som knyttes blant annet til autoritets- og arbeidsplassrelaterte aspekter. Arbeidsgivere forteller hvordan målet med arbeidsinkludering passer myndighetene og personen med funksjonshemming, men ikke arbeidsgiveren selv. Mangel på støtte og tilstrekkelig økonomisk kompensasjon for nedsatt arbeidskraft er erfaringer arbeidsgivere beskriver (s. 2913). En sårbarhet som trekkes frem er

å ikke ha en spesifikk kontaktperson som kan kontaktes ved behov for veiledning eller oppfølging. Omfattende regelverk og lover som gjelder arbeidsinkludering gjør at prosessen føles tid- og ressurskrevende (Strindlund et al., 2018, s. 2913).

Det kan se ut som at for arbeidsgivere er det sentralt at deres behov blir ivaretatt på lik linje med personen med funksjonshemming for å skape en vellykket arbeidsinkludering (Strindlund et al., 2018, s. 2914). GAP-modellen tydeliggjør at det er viktig å trygge arbeidsgiver ved å gi nødvendig informasjon og oppfølging for en vellykket arbeidsinkludering (Wangen, 2010, s. 35). Sosialarbeiderne må ha et helhetssyn i forhold til arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming, fordi begge parter av relasjonen må fokuseres på for å lykkes. Helhetssynet er en av verdiene som er skrevet som et yrkesetisk prinsipp: «Helse- og sosialfaglig arbeid legger til grunn et helhetlig syn på mennesket og på hvordan individ og samfunn påvirker hverandre. Yrkesutøveren skal bidra til at ulike deler av hjelpeapparatet samarbeider om å gi brukeren/klienten et helhetlig hjelpetilbud» (Eide & Oltedal, 2015, s. 93).

Sosialt arbeid foregår i et spenningsfelt mellom individ og samfunn (Levin, 2004, s. 67). I forhold til arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming kan som nevnt gapet være mellom arbeidsplassens/samfunnets krav og individets forutsetninger. Gjennom tidene har det vært diskutert om det er samfunnet eller mennesket som er problemet. Levin løfter frem «personen i situasjonen» som sentralt i forståelsen av sosiale problemer (Levin, 2004, s. 68). Problemet må ses i forhold til mennesket i sin samfunnsmessige kontekst (Levin, 2004, s. 71). Mennesker med funksjonshemming har ulike forutsetninger og muligheter, og det blir viktig å se mennesket i forhold til konteksten.

5.1.3 Kunnskap

Kunnskap viser seg å være en viktig faktor for ansettelse, spesielt for arbeidsgivere med lite erfaring i arbeid med mennesker med funksjonshemming (Strindlund et al., 2018, s. 2913). Kunnskap om lovgivning, tilgjengelig støtte og veiledning trekkes også frem som viktige faktorer for å ansette mennesker med funksjonshemming (Strindlund et al., 2018, s. 2914). Jobbspesialister i studien til Rashid et al. (2017) uttrykker et behov for mer positive historier

knyttet til erfaring med å ansette mennesker med funksjonshemming (s.3516). Erfaringer påvirker synet på mennesker med funksjonshemming. En arbeidsgiver forteller: «When people started to work with people with disabilities, they started to have more patience. I've only seen positive effects from it» (Lindsay et al., 2019, s.47).

I studien til Lindsay et al. (2019) beskriver arbeidsgiverne at ubehaget ved ansettelse av mennesker med funksjonshemming henger sammen med lite kunnskap (s.41). Dette bygger opp under teoridelen punkt 2.2 som viser at manglende kunnskap kan føre til fordommer, diskriminering og negative holdninger. For å bryte ned slike fordommer kan det være viktig å ha kunnskap om personen, og betydningen av personens funksjonshemming (Strindlund et al., 2018, s.2914). Trening for ansatte og arbeidsgivere i hvordan man arbeider med mennesker med funksjonshemming kan bidra til å utvide perspektivet slik at ansatte kan tilegne seg mer kunnskap (Lindsay et al., 2019, s.46).

5.2 Stigma og diskriminering

5.2.1 Holdninger på arbeidsplassen

Flere av problemene mennesker med funksjonshemming møter handler ikke nødvendigvis om funksjonshemmingen i seg selv, men om arbeidsplassens, kolleger og arbeidsgiveres negative syn og fordommer (Marques et al., 2020, s. 3). Arbeidsgiverne forteller om kunder som er ukomfortable og som klager på ansatte med funksjonshemming. Kundene klager derimot ikke på ansatte uten funksjonshemninger. Negative holdninger til mennesker med funksjonshemming gjenspeiles også dermed hos kundene på arbeidsplassen (Lindsay et al., 2019, s.45).

Arbeidsgivere i studien til Strindlund et al. (2018) som anser ansettbarheten som begrenset, mener at arbeidsevnen er redusert på grunn av funksjonshemmingen. Arbeidsgiverne mener også at manglende kunnskap, erfaring og interesse beskriver mennesker med funksjonshemming (s. 2912). Samme holdninger vises hos den ene gruppen gjennom en spørreundersøkelse i studien til Marques et al. (2020), som ser negativt på potensialet til mennesker med funksjonshemming. Arbeidsgiverne skårer lavt på fordeler ved ansettelse og anser funksjonshemmingen som et avvik fra normaliteten. Mennesker med

funksjonshemming blir også oppfattet å være en risiko for arbeidsplassen og at de kan oppføre seg uskikket. Arbeidsgiverne mener at mennesker med funksjonshemming bør arbeide i begrensende deler av organisasjonen, altså segregeres fra resten av arbeidsplassen (s.9).

Holdningene fra arbeidsgiverne peker i retning av at mennesker med funksjonshemming ikke passer inn på arbeidsplassen, og må tilpasses ved å arbeide andre plasser enn andre mennesker. Holdningene kan gjenspeile tankegangen i den medisinske modellen hvor menneskene med funksjonshemming skal tilpasse seg samfunnet, og ikke at samfunnet skal legge til rette for alle (Tøssebro, 2010, s. 20).

Jobbspesialistene peker på at det er behov for en holdningsendring på arbeidsplassen, både blant arbeidsgivere og kolleger. En holdningsendring er nødvendig for å se hvilken verdi mennesker med funksjonshemming kan bringe til arbeidsplassen (Rashid et al., 2017, s.3515). Raaheim peker på at ved en holdningsendring er det nødvendig at en holdning er etablert, og at en ny holdning er i ferd med å etableres for eksempel ved nye erfaringer (Raaheim, 2019, s.200). Ved å se hvilken verdi ansettelsen har kan det bidra til å bryte ned fordommer og stereotypier. For å bryte ned fordommer og stereotypier er det viktig at inkluderingen også foregår på sosiale arenaer, som for eksempel kaffepauser og lunsj (Rashid et al., 2017, s.3515). En jobbspesialist nevnte derimot at holdningsendring er en prosess som tar tid:

It [attitude change] is a very, very slow process. I think the person who owns the business has to be the one working with them to show the value. And you also have to have the co-workers support. If you keep that person with a developmental disability isolated... they're not included in the recreational activities that happen within the business... there's always going to be that separation, that division. But, if you can find somebody within the business that actually befriends them, actually takes interest in, you know, their likes, dislikes... if you can find some kind of a common ground and develop some kind of relationship we're much more successful. (Rashid et al., 2017, s.3515)

Likeverd og ikke-diskriminering er en av verdiene i det yrkesetiske grunnlagsdokumentet: «Alle mennesker er likeverdige og har krav et på et verdig liv. Diskriminering på grunnlag av nasjonalitet, hudfarge, språk, kultur, klasse, kjønn, seksuell legning, alder, funksjonshemming, religiøs tro eller politiske oppfatninger er ikke akseptabelt og må bekjempes» (Eide & Oltedal, 2015, s. 93). Sosialarbeidere må dermed i møte med

arbeidsgivere kjempe for at funksjonshemming ikke skal diskrimineres ved deltakelse i arbeidslivet.

En barriere for arbeidsinkludering er at mennesker med funksjonshemming ofte er involvert i frivillig arbeid. Jobbspesialistene forteller hvordan sjansene øker for å bli utnyttet på arbeidsmarkedet ved deltakelse i frivillig arbeid. Opplæringen er mer sannsynlig til å bli dårligere ved frivillig arbeid enn ved fast ansettelse. En jobbspesialist forteller: «Most of the employers... have just the assumption that our individuals have a guaranteed monthly income. So, they don't need to then supplement that income» (Rashid et al., 2017, s. 3513). På en annen side skaper frivillig arbeid en mulighet for arbeidsgiver og mennesket med funksjonshemming til å bli bedre kjent. Frivillig arbeid kan være en «døråpner» til arbeidsmarkedet, og muligens føre til fast ansettelse senere (Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 157). Barrieren viser hvordan mennesker med funksjonshemming har vanskeligere for å delta i arbeidslivet enn mennesker uten funksjonshemninger. I tillegg viser det noe om betydningen av arbeidet som gjøres, ved at noen får betalt for å gjøre arbeidet mens andre gjør det frivillig.

5.2.2 Usynlig versus synlig funksjonshemming

Til tross for at studien ikke tar for seg spesifikke funksjonshemninger nevnes forskjeller i forståelsen av synlige versus usynlig funksjonshemming. Spiller det en rolle om personen har usynlig eller synlig funksjonshemming ved arbeidsinkludering?

En arbeidsgiver forteller hvordan usynlige funksjonshemninger fører til stigma på grunn av lite kunnskap og åpenhet (Lindsay et al., 2019, s. 45). Kvalitative intervju av jobbspesialister kom frem til det samme: «The invisible disability you don't know what you're getting» (Rashid et al., 2017, s. 3515) er ofte kritikken av usynlige funksjonshemninger. Samtidig viser kvalitative intervju av jobbspesialister at mennesker med usynlige funksjonshemninger har større sjanse for å bli ansatt ved start. På en annen side så har de mindre sjanse for å lykkes i en meningsfull ansettelse enn mennesker med synlig funksjonshemming. Mennesker med synlig funksjonshemming har større sjanse for å bli diskriminert ved intervju. Til tross for større sjanse for diskriminering ved intervju har de større sjanse for en meningsfull

ansettelse (Rashid et al., 2017, s.3515). En leder av en bedrift uttrykte følgende om mennesker med synlig funksjonshemming:

That they are not visually pleasing to the customers and they're off-putting, so he does not want to employ them. But, if they want to work behind the kitchen or do the janitorial stuff at night, he would consider them for that position. (Rashid et al., 2017, s. 3515)

Arbeidsgiveren er tydelig diskriminerende mot mennesker med synlig funksjonshemming i utsagnet sitt. Utsagnet viser hvordan arbeidsgiveren ønsker at personen skal jobbe på lukkede plasser hvor ingen trenger å møte den ansatte.

5.3 Fokus på styrker

5.3.1 Styrkebasert tilnærming

Jobbspesialistene trekker frem en styrkebasert tilnærming som en viktig faktor for å støtte arbeidsgivere i en meningsfull ansettelse av mennesker med funksjonshemming.

Arbeidsgiverne bør fokusere på interesser, muligheter og styrker menneskene bringer med seg til arbeidsplassen. Sjansen er større for en meningsfull ansettelse dersom ferdighetene ligger til grunn for hvilken jobb som blir tilbudt. Ofte hjelper jobbspesialistene arbeidsgiverne til å tenke større for å se hvordan ferdighetene kan ha en verdi for arbeidsplassen. «Job carving» er et nøkkelord i studien til Rashid et al. (2017).

Job carving is one of the hugest things... where you go into a company and evaluate what they have. Most managers have a very 'OK, these are the jobs, you can do this, this, or this'. But, we can go in and kind of look at it differently. Like one of our facilitators went in last week to a place and everybody has to know cash there. Typically we are working with people who do not want to work on cash. And so she's like 'what time does the delivery truck come?' And he's like 'oh, Thursdays and Saturdays'. OK, well can he be hired just to come in on Thursdays and Saturdays and help you to unload the delivery truck? Yes, but had we gone to that employer and said 'we have this person who cannot do cash'. They would have said 'well too bad.' But we went in and looked at it and 'OK, this is the job that he can do, can he be valuable to you.' So I think companies being able to look at do that- think outside of their box... (Rashid et al., 2017, s. 3513)

Studiene tar for seg arbeidsgivere med positive holdninger til ansettelse av mennesker med funksjonshemming. Arbeidsgivere i studien til Strindlund et al. (2018) trekker frem individuelle aspekter for å vise hvordan ansettbarheten for mennesker med funksjonshemming blir sett på. Arbeidsgiverne mener at funksjonshemmingen ikke påvirker arbeidsevnen direkte. Kompetanse, erfaring og interesse blir i større grad fokusert på enn selve funksjonshemmingen i seg selv. I noen tilfeller kan funksjonshemmingen være en ressurs, for eksempel kan ordentlighet bli assosiert med aspergeres syndrom. Arbeidsplassrelaterte

aspekter knyttet til ansettbarheten for mennesker med funksjonshemming handler om arbeidsplassens behov for arbeidskraft. Arbeidsgiverne anser mennesker med funksjonshemming til å utføre jobben like godt som andre ansatte (s. 2913). Arbeidsgivere i studien til Lindsay et al. (2019) beskriver mennesker med funksjonshemming som oppfinnsomme, løsningsorienterte, produktive og god arbeidsmoral. Flere arbeidsgivere forteller historier hvor deres antagelser har vist seg å være feil, og hvordan de har blitt positivt overrasket ved ansettelse av mennesker med funksjonshemninger (s. 46).

5.3.2 Mangfold på arbeidsplassen

Arbeidsgivere forteller hvordan tillit til ansettelse av mennesker med funksjonshemming henger sammen med å ha et inkluderende miljø som verdsetter mangfoldet (Lindsay et al., 2019, s.49). En arbeidsgiver forteller:

It makes good business case, and we want to reflect the community we serve. The more diversity you have, the more diverse thoughts and ideas you`re going to have. We can`t have all the same people who think only one way. People from different backgrounds, different places who are sharing their experiences. You have a much better workplace. (Lindsay et al., 2019, s. 46)

Mangfold på arbeidsplassen kan føre til endring i hvordan samfunnet ser på funksjonshemming. Arbeidsgivere forteller om kunder som er fornøyde etter å ha fått hjelp av en ansatt med funksjonshemming, og hvordan det blir en ny opplevelse for både den ansatte og kunden. Dersom kunden har positive erfaringer med en ansatt med funksjonshemming kan stigma og fordommer brytes ned. Muligens kan også flere vurdere å ansette mennesker med funksjonshemming. En arbeidsgiver forteller: «It`s opened people up more than they would have been before. Once people have positive experiences with things, it makes them more open in general» (Lindsay et al., 2019, s.48). Åpenhet og bevissthet gjennom ansettelse kan videre føre til en endring i hvilke holdninger samfunnet har til mennesker med funksjonshemming (Lindsay et al., 2019, s. 48).

6. Avslutning

I denne oppgaven har jeg diskutert rundt hvilken betydning arbeidsgiveres holdninger har for arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming. Positive holdninger knyttet til ansettelse henger i stor grad sammen med kunnskap og tidligere erfaringer med ansettelse av mennesker med funksjonshemming (Strindlund et al., 2018, s. 2914). Positive erfaringer kan føre til endring i synet på mennesker med funksjonshemming (Lindsay et al., 2019, s. 47). Trening i hvordan man bør arbeide med mennesker med funksjonshemming kan føre til mer kunnskap og utvide perspektivet til arbeidsgivere og ansatte (Lindsay et al., 2019, s. 46).

Studien viser også arbeidsgivere som har negative holdninger knyttet til ansettelse. Marques et al. (2020) identifiserte gjennom sin studie en gruppe med arbeidsgivere som mente at ytelseevnen var lavere hos mennesker med funksjonshemming enn andre ansatte. Dermed mente arbeidsgiverne at menneskene med funksjonshemming bør jobbe i andre deler av bedriften enn andre ansatte (s. 9). For å bryte ned slike holdninger og stereotypier er det behov for en holdningsendring (Rashid et al., 2017, s. 3515).

Ungdommene selv med funksjonshemming i studien til Lindsay et al. (2019) forteller hvordan arbeidsgivere og ansatte fokuserer på funksjonshemmingen, i stedet for å se potensialet i ungdommen. For at ungdommene skal føle tillit i ansettelsen handler det om å bli verdsatt og bli inkludert av teamet (s. 45). Styrkebasert tilnærming blir trukket frem som viktig for å lykkes med arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming (Rashid et al., 2017, s. 3513). Sjansen er større for en vellykket ansettelse dersom personens muligheter og interesserer blir fokusert på (Strindlund et al., 2018, s. 2913).

Hvilken type funksjonshemming hver av publikasjonene tar for seg har påvirket resultatet i forhold til hvilke holdninger arbeidsgiverne har beskrevet. I hvilken grad funksjonshemmingen er synlig eller usynlig kan påvirke arbeidsgiveres holdninger til ansettelse. Usynlige funksjonshemminger kan gjøre arbeidsgivere usikre ved at det er lite kunnskap om betydningen av funksjonshemmingen (Rashid et al., 2017, s. 3515). Mennesker med usynlig funksjonshemming har større sjanse for å bli ansatt, men har vanskeligere for å være i en meningsfull ansettelse. Mennesker med synlig funksjonshemming blir i større grad

diskriminert ved intervju, men har større sjanse for en meningsfull ansettelse (Rashid et al., 2017., s. 3515).

For å trekke en konklusjon vil jeg dermed legge til grunn at arbeidsgiveres holdninger er en viktig faktor i arbeidsinkluderingen. Likevel handler det ikke utelukkende om negative eller positive holdninger knyttet til mennesker med funksjonshemming, men flere faktorer spiller en rolle. For å lykkes med arbeidsinkludering gjennom vår profesjonsrolle er det sentralt å ha et helhetssyn hvor både arbeidsgiver og mennesket med funksjonshemming fokuseres på. Et helhetssyn innebærer kunnskap om hvordan samfunnet og individ påvirker hverandre, og fokuset bør ligge mellom dette spenningsfeltet (Berg et al., 2015, s. 25). Både samfunnsmessig og individrettet innsats kan være nødvendig ved arbeidsinkludering (Berg et al., 2015, s. 25). Det å jobbe med personens motivasjon og finne en jobb som matcher personens interesser er sentralt for å lykkes med arbeidsinkludering (Haavorsen & Hernes, 2010, s. 125). Mennesker med funksjonshemming har ulike forutsetninger, og det handler om å se personen i situasjonen. For å lykkes med arbeidsgiverne er det nødvendig med kunnskap om konkrete erfaringer, og hvilken type hjelp arbeidsgiverne trenger fra støtteapparatet for å lykkes med arbeidsinkluderingen (Schafft & Spjelkavik, 2014, s. 156).

6.1 Tanker i etterkant av arbeidet

I etterkant av studien har jeg merket meg kompleksiteten ved arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming. Informasjonen fra denne forskningen kan være til nytte for jobbspesialister, og andre som arbeider med å inkludere mennesker med funksjonshemming i arbeidslivet. Forskningen viser flere sider av utfordringene arbeidsgivere møter ved å inkludere mennesker med funksjonshemming i arbeidslivet. Arbeidsgiverne selv mener mangel på støtte gjør arbeidsinkluderingen vanskelig. Det er vanskelig å vite hvem som skal kontaktes dersom det oppstår komplikasjoner, og arbeidsgiverne savner en spesifikk kontaktperson (Strindlund et al., 2018, s. 2913). Jeg synes det hadde vært interessant å finne ut hvilken type funksjonshemming som spiller en rolle i forhold til arbeidsgiveres holdninger. Det er som nevnt store variasjoner innenfor ulike typer funksjonshemming. Muligheter og forutsetninger vil dermed variere ut ifra hvilken type funksjonshemming mennesket har. Dermed bør videre forskning fokusere på hvilken type funksjonshemming arbeidsgivere anser å gi fordeler og/eller ulemper ved ansettelse.

Etter 3 år på sosionomstudiet har mennesker med funksjonshemming hatt lite fokus i pensumbøkene. Uten min erfaring fra bofellesskapet hadde ikke valget falt like naturlig på arbeidsinkludering av mennesker med funksjonshemming. Som sosionomer kan vi arbeide med mennesker med funksjonshemninger på ulike arbeidsplasser, for eksempel barnevernet, boliger, familievernkontorer, NAV ol. Mine tanker etter å ha gjennomført oppgaven er dermed at profesjonen sosialt arbeid bør rette et større blikk mot mennesker med funksjonshemming.

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?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2013). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf
***36 sider.**
- Berg, B., Ellingsen, I, T., Levin, I. & Kleppe, L, C. (2015). Hva er sosialt arbeid?. I L.-C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s.19-35). Universitetsforlaget.
- Bloorview Research Institute. *Sally Lindsay, PhD*. Holland Bloorview. <https://hollandbloorview.ca/people/sally-lindsay-phd>
- Bufdir. (2015, 11.mars). *Arbeid og aktivitet*. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Hentet 24.mars 2021 fra https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/status_nedsatt_funksjonsevne/Arbeid/
- Bø, T. P. (2018, 13.november). *Potensial for flere funksjonshemmede i arbeid*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/potensial-for-flere-funksjonshemmede-i-arbeid>
- Bø, T. P. (2019, 3.september). *Stabilt arbeidsmarked for funksjonshemmede*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/stabilt-arbeidsmarked-for-funksjonshemmede>
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7.utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS. **Kap 1-3, s.17-64, kap.7, s.139-166, kap.10, s.199-207. *82 sider**
- Eide, S, B. & Oltedal, S. (2015). Verdiens betydning for vår forståelse og vår handling. I L.-C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s.80-96). Universitetsforlaget.
- Fevang, E. (2020). Helserelaterte ytelser og skjult arbeidsledighet – en diskusjon om mulige sammenhenger. *Søkelys på arbeidslivet*, 37 (3), 201-215. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-03-05> ***15 sider.**
- FN. (2020). *Konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne*. <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/konvensjon-om-rettighetene-til-personer-med-nedsatt-funksjonsevne>

- Folkenborg, K. (2014). Virksomhetens sosiale ansvar. I Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (s. 174-189). Gyldendal akademisk. ***15 sider**
- Frøyland, K., Schafft, A. & Thorkildssen, P. S. (2014). Hindringer og muligheter for mennesker med utviklingshemning eller lærevansker. I Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (s. 242-261). Gyldendal akademisk. ***19 sider**
- Garsjø, O. (2001). *Sosiologisk tenkemåte: En introduksjon for helse- og sosialarbeidere* (2.utg.). Gyldendal akademisk. **Kap.3, s.106-167. *61 sider.**
- Gjørund, P., Huseby, R., Barstad, S. & Sjøberg, E. (2016). *Psykologi: Mennesket i gruppe og samfunn* (2.utg.). Cappelen Damm ***25 sider**
- Goffman, E. (2009). *STIGMA: Om avvigerens sociale identitet* (2.utg.). Samfundslitteratur. Kap.1, s.43-83. ***40 sider.**
- Haavorsen, P. & Hernes, T. (2010). Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak. I P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 109-141). Gyldendal akademisk. ***32 sider**
- Hedlund, M. (2009). Meningsbrytninger i begrepet «funksjonshemming» . I J. Tøssebro (Red.), *Funksjonshemming: - Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv* (s.55-71). Universitetsforlaget. ***16 sider**
- Hegdal, U. (2005). *Betydning av arbeid og arbeidsmiljø: En studie av et arbeidssenter for mennesker med utviklingshemning*. Forlaget aldring og helse. **Kap.2, s.16-22, *6 sider.**
- 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.**
- Levin, I. (2004). *hva er SOSIALT ARBEID*. Universitetsforlaget.
- Likestillings- 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?q=likestillings-%20og%20diskrimineringsloven>

- Lindsay, S., Leck, J., Shen, W., Cagliostro, E. & Stinson, J. (2019). A framework for developing employer`s disability confidence. *Equality, Diversity and Inclusion an International Journal*, 38(1), 40-55. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2018-0085> ***15 sider**
- Marques, A. L., Romeo, M., Matalinares, M. & Yepes-Baldo, M. (2020). Managers` Conceptions and Their Effects on the Perception of Employees with Disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 1. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197039> ***14 sider**
- Meld. St. 88 (1966-1967). *Om utviklingen av omsorgen for funksjonshemmede*. Sosialdepartementet. https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1966-67&paid=3&wid=c&psid=DIVL2473&pgid=c_1680
- Midtsundstad, A. (2016). *Aktiv i eget liv: Muligheter på ulike livsarenaer for mennesker med utviklingshemming*. Fagbokforlaget. **Kap. 1-3, s. 11-41. *30 sider.**
- Mossige, S. (2009). Identitet, funksjonshemming og arbeid. I J. Tøssebro (Red.), *Funksjonshemming: - Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv* (s.71-87). Universitetsforlaget. ***16 sider**
- NOU 2001:22. (2001). *Fra bruker til borger – En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Arbeids- og sosialdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/1e18b045dd9346849813392b34c9cdc1/nou/pdfa/nou200120010022000dddpdfa.pdf> ***14 sider.**
- NOU 2005:8. (2005). *Likeverd og tilgjengelighet – Rettslig vern mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. Bedret tilgjengelighet for alle*. Justis- og beredskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2005-8/id390520/?ch=6> **s.21-37, *16 sider.**
- NOU 2010:5. (2010). *Aktiv deltakelse, likeverd og inkludering: Et helhetlig hjelpemiddeltilbud*. Arbeids- og sosialdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/30d5513459a347718706b98b9f028bf4/nou/pdfs/nou201020100005000dddpdfs.pdf> **s.27, *1 side**
- NTNU. (2018, 19.desember). *Litteraturstudie som metode* [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=KF3PtpaDsm8>

- Oliver, M. (2007). «If i had a hammer» – den sosiale modellen i praktisk bruk. I C. Thomas (Red.), *Funksjonshemmende barrierer - funksjonsfremmende samfunn* (s.1-25). Kommuneforlaget. * **25 sider**
- Raaheim, A. (2019). *Sosialpsykologi* (2.utg.). Fagbokforlaget. **Kap. 11- 15 * 76 sider.**
- Rashid, M., Hodgetts, S. & Nicholas, D. (2017). Building Employer Capacity to Support Meaningful Employment for Persons with Developmental Disabilities: A Grounded Theory Study of Employment Support Perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(11), 3510-3519. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3267-1> ***10 sider.**
- Rienecker, L., Stray Jørgensen, P. & Skov, S. (2013). *Den gode oppgaven: Håndbok i oppgaveskriving på universitet og høyskole* (2.utg.). Fagbokforlaget. **Kap 5, s.113-128. Kap 7, s.139-165. *42 sider**
- Sannes, S. T. A. & Spjelkavik, Ø. (2014). Jobbspesialisten som balansekunstner mellom makt og hjelp. I Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (s.124-141). Gyldendal akademisk. ***17 sider**
- Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2014). Arbeidsgiveres erfaringer med inkludering. I Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (s. 156-173). Gyldendal akademisk.
- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 33-48). Gyldendal akademisk.
- Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M. & Ståhl, C. (2018). Employers` views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 41 (24), 2910-2917. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150> ***10 sider**
- Støren, I. (2013). *Bare søk: Praktisk veiledning i å skrive litteraturstudier* (2.utg.). Cappelen Damm Akademisk. ***69 sider.**
- Støren-Váczy, B. (2019). Arbeidsgivere og samfunnsansvar. I L.-C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 88-105). Fagbokforlaget.
- Thomas, C. (2007). Funksjonshemming og funksjonsnedsettelse. I C. Thomas (Red.), *Funksjonshemmende barrierer – funksjonshemmende samfunn* (s. 35-43). Kommuneforlaget. ***8 sider**
- Tøssebro, J. (2010). *hva er FUNKSJONSHEMMING*. Universitetsforlaget. ***139 sider**

- University of Alberta Faculty of medicine & dentistry. *Marghalara Rashid, PhD.*
University of Alberta. <https://www.ualberta.ca/medicine/resources/education/ideas-office/tsp-international/marghalara-rashid.html>
- Vedeler, J. S. (2014). *Funksjonshemming og arbeid- om like muligheter for deltakelse* [Doktoravhandling, universitet i Oslo]. DUO vitenarkiv.
<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/39843/dravhandling-vedeler.pdf?sequence=1&isAllowed=y> **s.3-4, *2 sider**
- Wangen, G. (Red.). (2010). *Døråpner til arbeidslivet*. Universitetsforlaget. **Kap. 1-2, s.14-39, *25 sider**

***selvvalgt pensum = 904 sider**