



Universitetet
i Stavanger

**NORSK HOTELLHØGSKOLE
BACHELOROPPGAVE**

STUDIUM:
Hotelledelse

OPPGAVEN ER SKREVET INNEN FØLGENDE
FAGOMRÅDE:
Personalledelse

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL? Nei.
(NB! Bruk rødt skjema ved konfidensiell oppgave)

TITTEL:
Funksjonshemmede i arbeid

ENGELSK TITTEL:
Disabled working

FORFATTER(E)(NB! maks tre studenter pr oppgave):

VEILEDER:

Kandidatnummer:

Studentnummer:

Navn:

Bjørn Olav Roaldseth

6119

244992

Ingvild-Jeanette Holm

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Nedsatt funksjonsevne i jobb



Universitetet
i Stavanger

Ingvild-Jeanette Holm
20 studiepoeng
Norsk Hotellhøgskole - Hotelledelse
MAI 2021

Forord

Dette er en bacheloroppgave i hotelledelse, for Norsk hotellhøgskole, ved universitetet i Stavanger. Oppgaven markerer slutten på studiet, og er et produkt som forhåpentligvis gjenspeiler mye av det jeg har lært som student ved NHS.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder Bjørn Olav Roaldseth for å gi gode tilbakemeldinger underveis som har vært veldig greit å jobbe med. Veiledningen hans har vært uvurderlig, og jeg er veldig takknemlig for å ha fått han som veileder. Veiledningstimene har aldri vært kjedelige, og det er mye kunnskap å hente derfra. Konstruktive tilbakemeldinger, og gode diskusjoner har gjort godt i en krevende skriveperiode.

Jeg håper og tror at problemstillingen jeg har valgt vil åpne for diskusjoner om både rettigheter for arbeidssøkere, og ansvar for arbeidsgivere. Det har vært en lang, men veldig lærerik prosess. Jeg valgte problemstilling ut fra egne interesser og nysgjerrighet, da dette er noe jeg brenner for, for å gjøre oppgaven så bra som mulig.

Underveis i oppgaven vil det nevnes noen av de norske hotellkjedene, og jeg ønsker å avklare fra start at jeg, forfatter, Ingvild-Jeanette Holm, er ansatt i Scandic Hotels, og har jobbet i Nordic Choice. Jeg har jobbet for Scandic i 4 år. Med det sagt, jeg har likevel hatt et kritisk og akademisk blikk på det hele og ikke latt det påvirke oppgaven.

Innhold

1.0 – Innledning	5
2.0 – Informasjon	6
2.1 – Økonomi	6
2.2 – Tanker	7
3.0 – Maslows behovspyramide	10
4.0 – Forventninger	12
5.0 – Helt med	13
6.0 – Deltakelse i samfunn og arbeidsliv	14
7.0 – Intervju	15
8.0 – Diskriminering	17
8.1 – Diskriminering i jobbsøking	18
9.0 – Funksjonshemmede i andre land	19
10.0 – Hjelpemiddelsentralen	20
11.0 – Konklusjon	21
Litteraturliste	
Vedlegg 1: Svar fra respondent 1	
Vedlegg 2: Svar fra respondent 2	

1.0 – Innledning

I denne oppgaven vil jeg se på hvordan arbeidslivet er for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Jeg har valgt denne problemstillingen da det de siste årene har vært økt fokus på at alle, uansett bakgrunn, rase, nasjonalitet og legning skal inkluderes i arbeidslivet. Tilbake står mennesker med nedsatt funksjonsevne uten mulighet til å utnytte samfunnet de lever i, og enda mindre bidra i det samme samfunnet. Jeg har selv en i nær familie med nedsatt funksjonsevne. Min kusine har cerebral parese, samt alvorlig grad av psykisk utviklingshemming. Å vokse opp med henne, og se alle barrierene hun har møtt, har gjort dette til en viktig sak for meg. Hun er avhengig av rullestol, har ikke muntlig språk, samt mangler bevegelse i en hånd. Med enkle tilretteleggingsgrep har arbeidsgiveren hennes gjort de daglige gjøremålene på arbeidsplassen tilgjengelig for henne også. Jeg vil se litt på hvilke tiltak og tilretteleggingsgrep som er aktuelle for et hotell å gjøre for å bli en arbeidsplass for alle, uansett forutsetning. Jeg har i oppgaven sett på både arbeidssted og samfunn for mennesker med nedsatt funksjonsevne, men i hovedsak arbeidssted, og da hotellbransjen, ettersom dette er en bacheloroppgave i Hotelledelse.

De fleste hotell i dag er tilrettelagt for gjester med nedsatt funksjonsevne i form av et visst antall tilgjengelige rom, men hvordan er tilretteleggingen i back stage-områdene? Hvordan er det å komme seg med rullestol fra rom til rom? Er det terskler man må over? Er det trange ganger og utilgjengelige lagre? Dette med mere skal jeg finne ut av i oppgaven.

Jeg vil også finne ut hva det koster å tilrettelegge for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Hva kan hjelpemiddelsentralen eventuelt dekke, og må arbeidsgiver dekke noe selv?

Selv er jeg funksjonsfrisk, og ingen tilrettelegging er nødvendig for at jeg skal kunne utføre det daglige arbeidet i en resepsjon. Jeg er også arbeidstaker, ikke arbeidsgiver, og har aldri jobbet tett sammen med noen med nedsatt funksjonsevne. Derfor har jeg snakket med en arbeidsgiver som har hatt ansatte med nedsatt funksjonsevne, samt at jeg har snakket med en tidligere hotellansatt som sitter i rullestol. De har svart på en del spørsmål angående tilrettelegging, kostnader, tilgjengelighet og hvordan det faktisk er i praksis.

2.0 – Informasjon

I 2010 gjennomførte statistisk sentralbyrå en stor undersøkelse, hvor de undersøkte hvor mange med nedsatt funksjonsevne som følge av ryggmargsbrokk eller cerebral parese, som var yrkesaktive. Denne undersøkelsen viste at kun 36% av respondentene var i arbeid, og at årsaken til at så få var i arbeid, ofte var manglende utdanning, samt dårlig helse (Statistisk sentralbyrå, 2021).

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) for 2020 viser at totalt var 70,3% av befolkningen yrkesaktive i 2020 (Statistisk sentralbyrå, 2021). Dette er jo et noe unormalt år med tanke på Covid-19, men den samme undersøkelsen viser fra tidligere at mens ca 75% av den øvrige befolkningen er i arbeid, er kun omtrent 45% av mennesker med nedsatt funksjonsevne i arbeid. (Finnvold & Pedersen, 2012).

2.1 – Økonomi

Hvor stor er forskjellen mellom arbeidsavklaring/uføretrygd og lønn. Dersom man har hatt nedsatt funksjonsevne hele livet, vil man kunne få minsteytelse uføretrygd (251. 350,-) (NAV, 2021). Det er store forskjeller i minsteytelsen og den gjennomsnittlige lønnen i Norge i 2020, som ligger på 608.160, - (Statistisk sentralbyrå, 2021).

Ved å utbedre alle norske skoler i dag til å være universelt utformet, er det en estimert prislapp på kr 6,9 milliarder og det gjelder kun skoler (Rygh, 2018 s. 26-27). Det er mange andre offentlige bygg og mulige arbeidsplasser som også behøver utbedring til universell utforming. Per 2005 var det totalt 761 272 bygg som ikke er regnet som boligbygg, av disse var 29 116 hotell- og restaurantbygninger. Dette ble satt i statistikk grunnet ny lov om universell utforming (NOU 2005:08). Regjeringen fastsatte krav om universell utforming, men da kun i lys av brukervennlighet, ikke i arbeidsøyemed.

2.2 – Tanker

Underveis mens jeg skriver, er det flere spørsmål som dukker opp, og ting jeg lurer på. Jeg lurer jo aller først på hvordan det faktisk er å ha nedsatt funksjonsevne, og jobbe i hotell, men hvorfor er det så viktig at mennesker kommer seg i arbeid? Hvordan er det å være en del av et samfunn som ikke er tilrettelagt deg og dine behov? Hvilke følelser får man av å måtte kjempe for sine rettigheter til å ikke bli diskriminert, og hvilke følelser får man av å bli diskriminert?

Hvis vi ser helt objektivt på det, så koster arbeidsledigheten samfunnet ekstremt masse penger. En person som aldri kommer seg i jobb vil koste samfunnet til sammen syv millioner kroner, og 25. 000 arbeidsledige under tretti år, vil koste samfunnet totalt 200 milliarder kroner (Midtskog, Sund & Andersen, 2015). Dette er basert på summen av verdiskapning.

Subjektivt sett koster det også mye å ikke være i arbeid. Alle som har vært i jobb vet at man ofte treffer nye venner på arbeidsplassen. Hvis man flytter til et nytt sted, er man nesten avhengig av en jobb for å stifte nye bekjentskaper. Det er en arena for felles interesser og verdier, samt å sosialt utfordre seg selv. Ens egen personlige økonomi er klart mye bedre dersom man har en inntekt utenom sosialtrygden. En person som er arbeidsufør hele livet har ikke mye inntekt. Minsteytelsen er på rett over 250 000 kroner i året (NAV, 2021). Dårlig personlig økonomi har ofte direkte sammenheng med dårligere levekår og boforhold, og faktisk dårligere helse. Med dårlig økonomi kan man oppleve blant annet søvnproblemer og angst. Det innebærer ofte en del skam i å ha dårlig økonomi, som igjen øker risikoen for depresjon (Lein, 2013).

Ved å ikke ha en arbeidsplass å gå til, eller noe å bidra med til samfunnet, hvordan føler man seg da? Vi skal senere se på Maslows behovspyramide, og hvordan den forteller oss at vi har et behov for nettopp dette. Selvrealisering, prestisje og mestringsfølelse er behov de aller fleste av oss har i større eller mindre grad. Ved å ikke oppnå dette, kan man rett og slett føle seg litt mindre verdt, eller som en ikke behøvd del av samfunnet.

NHI kan fortelle at de vennskapene og relasjonene man bygger ved en arbeidsplass har mye å si for folkehelsen. Ved mangel på vennskap vil man stå i fare for å få faktisk dårligere helse; her kommer depresjon- og angstlidelser inn, mens overvekt og høyt blodtrykk er også noe man kan oppleve dersom man ikke har venner eller nettverk rundt seg (Lein, 2019).

Pandemien har vist oss at isolering og ensomhet er helseskadelig, og etter nedstengingen i mars 2020 har én av fire erkjent at de ikke er tilfreds i hverdagen. Unge som bor alene sliter aller mest med psykiske helseplager som depresjon og angst. Over 30 % av studentene i landet svarer at de er ensomme, og den største psykiske belastningen er der smittetrykket er størst, og dermed tiltakene mer omfattende (Nes, Aarø, Vedaa & Nilsen, 2020).

Det finnes mange varianter av nedsatt funksjonsevne. Oppgaven fokuserer mest på fysisk nedsatt funksjonsevne, da det ofte finnes kommunale tiltak for mennesker med kognitiv nedsatt funksjonsevne. Hvilke tiltak og tilretteleggingsgrep må gjøres for at alle skal kunne være likeverdige medlemmer av samfunnet, og benytte seg av samfunnets tilbud på likt grunnlag? Vi har alle forskjellige utgangspunkt, men det bør være et mål at alle, uansett forutsetning skal kunne benytte de tilbudene vi har i samfunnet. Vi har kommet et godt stykke på veien for at dette skal være tilfellet, men vi har nok enda en lang vei å gå.

I Tromsø kommune er det for eksempel ledelinjer for svaksynte, som leder rett inn i en murvegg, eller en lyktestolpe (Pedersen & Holdal, 2015). Hvorfor er det slik? Tanken er god, men gjennomføring er slett. Er det slik at det er funksjonsfriske mennesker som planlegger og utfører disse utbedringene? Har ikke de som drar nytte av slike hjelpemidler og tiltak mulighet til å bidra i planleggingen?

Grannes Skole i Sola kommune har ledelinjer inne i skolebygget, men ikke utenfor, så svaksynte elever kan navigere seg frem inne i skolebygget, men ikke delta i det sosiale i friminuttet på en selvstendig måte. Dette er et typisk eksempel på at man er på riktig vei, men gjennomføringsevnen er ikke helt til stede.

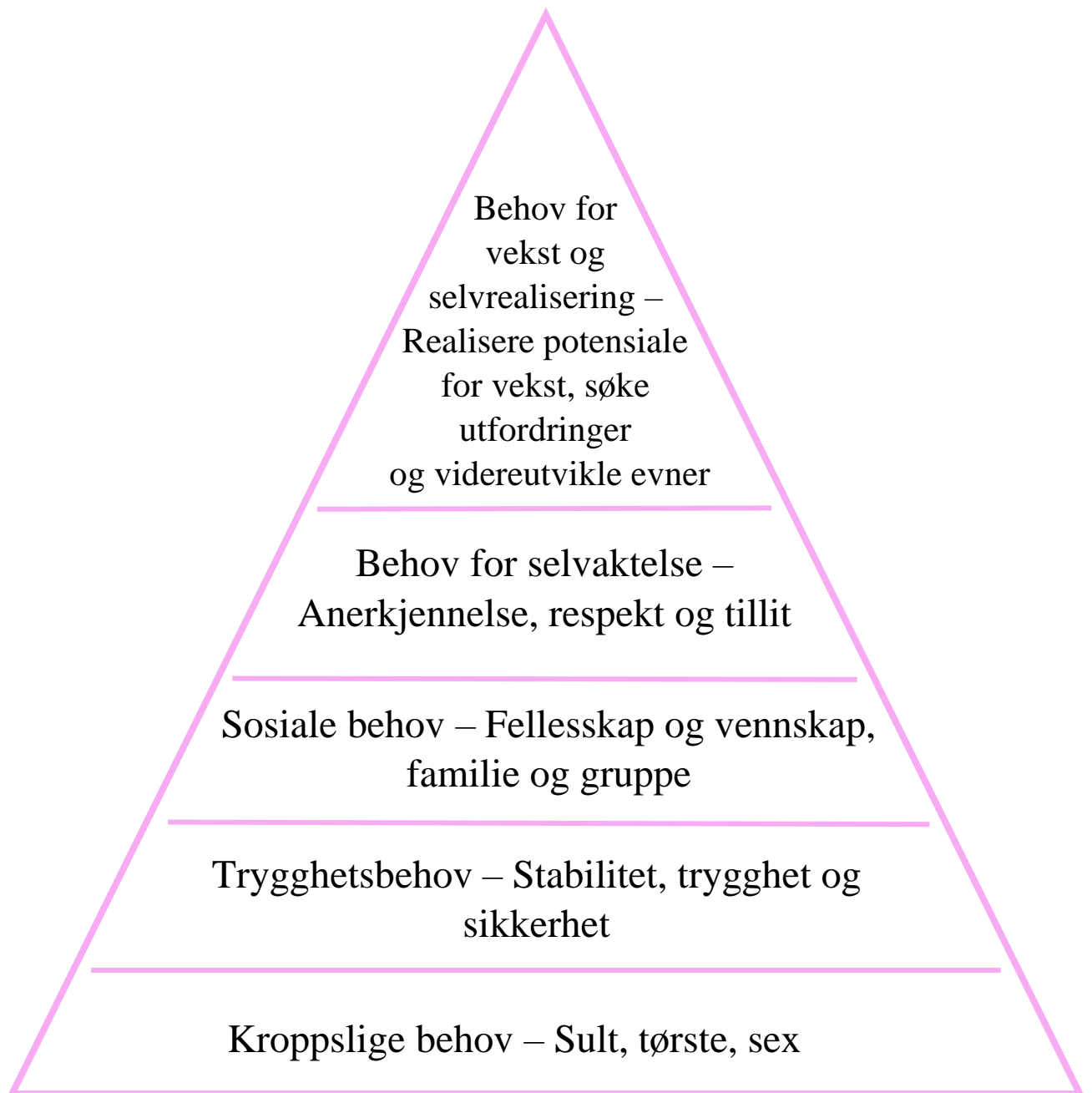
Det er nok dessverre ikke mulig at alle skal kunne gjøre alt 100% selvstendig, da man i enkelte tilfeller er avhengig av hjelp for å kunne utføre daglige gjøremål, men så langt nær 100% som mulig, bør være det overordnede målet, etter min mening.

I min tid som elev ved Ytre Namdal Videregående skole fikk vi i oppgave å teste den universelle utformingen i Rørvik sentrum. Vi fikk låne en rullestol, og måtte sjekke hvilke bedrifter vi kunne ta oss inn i. En halvtime rullestol var mer enn nok for å se at samfunnet var langt fra bra nok universelt utformet for alle og enhver. Det er så mye man ikke kan benytte seg av, som for eksempel bank, en del butikker, kollektivtransport, kulturtilbud, og mye annet.

Flere av butikkene hadde tenkt på at inngangen skulle være tilgjengelig for alle, uten trapp, eller med trapp og rampe, mens det inne i butikken var trangt, og en del varer var

utilgjengelige for en rullestolbruker. Det var trange dører inn til handicaptoalettet flere plasser, og hadde jeg faktisk vært avhengig av rullestol for å komme meg rundt, kunne jeg bare glemme å ta bussen hjem. Dette var dog i 2010, så noen bedringer er nok kommet, men det er likevel langt fra optimalt.

3.0 – Maslows behovspyramide



For å forstå viktigheten av universell utforming og et tilgjengelig samfunn alle kan benytte, må vi se litt på behovene våre. Alle mennesker har behov, noen er helt elementære, mens andre avhenger av livsstil, verdier og situasjon.

Abraham Maslow var en psykolog som på midten av 1900-tallet utarbeidet en teori om menneskers behov. Han presenterte de første fire trinnene allerede i 1943, i boken *A theory of Human Motivation*. Etter Maslows observasjon av rehabiliteringen av soldater med hjerneskade etter krigen, har det kommet et siste trinn (Mørch, 2021).

Maslows behovspyramide blir brukt i salg, service og sikkerhet på videregående, og er en anerkjent teori i flere fagfelt. Jeg har sett litt på hvert trinn og funnet de faktorene i behovspyramiden jeg anser som viktige i denne oppgaven.

Trinn 1: Kroppslige behov

Herunder faller de mest primitive behov vi har. Det gjelder mat, drikke og seksuelle behov. Instinktivt behøver mennesket å spise, og drikke for å overleve, og å formere seg for å føre arten videre (Rosland, 2021).

Trinn 2: Trygghetsbehov

Etter vi har dekt de mest grunnleggende behovene våre, vil vi også søke trygghet. Det gjelder både fra naturlige hendelser, tilgang til mat og vann, men også økonomisk trygghet (Rosland, 2021).

Ved å ha en plass å gå til, en inntekt til å betale mer enn bare husleien, vil hvem som helst føle seg tryggere. Derfor er dette trinnet en viktig del av videre analyse i oppgaven. Jeg skal senere se på hvilke summer man kan forvente å få dersom man lever på uføretrygd, og lav inntekt er i mange tilfeller lik lav levestandard.

Trinn 3: Sosiale behov

Mennesket har også sosiale behov, og som tidligere nevnt vil det å ha en omgangskrets gi bedre helse. Enten det er familie eller venner, man trenger noen man kan dele opplevelser med og være sammen med (Rosland, 2021). Dette støttes oppunder av de tidligere nevnte konsekvensene av nedstengingen og den sosiale isolasjonen som har oppstått under Covid-19 pandemien.

Når man har en jobb å gå til vil man og i de aller fleste tilfeller ha kollegaer rundt seg på arbeidsplassen. Kollegaer med mye av de samme opplevelsene en selv har, og noen man kan

dele erfaringer med, og dermed knytte bånd til. Eldre mennesker som lever isolert har økt risiko for tidligere død, uavhengig av sykdomsbilde (Jakobsen, 2013).

Trinn 4: Behov for selvaktelse

Behov for selvaktelse handler om behov for status, ros og anerkjennelse for det man oppnår. Det være seg faglig prestisje, være sportslig god, eller hva det enn måtte være man ønsker å nå langt i (Rosland, 2021).

Trinn 5: Behov for vekst og selvrealisering

Når man har oppnådd disse målene melder et nytt behov seg, nemlig å virkeliggjøre sine drømmer, og komme så langt som ens evner tillater. Dette er det eneste trinnet i Maslows behovspyramide som ansees som umettelig (Rosland, 2021).

Trinn 1-3 er det som karakteriseres som mangelbehov. Maslow mente at ved mangel på en eller flere av disse faktorene vil man oppleve en form for ubalanse, og dermed også oppleve ubehag. Ved å tilføre det man mangler vil man gjenopprette balansen, og deretter leve mer behagelig. Hvert fall en liten stund, før man må fylle på igjen (Rosland, 2021).

Trinn 2, 3, 4 og 5 er de trinnene jeg anser som de man vil få dekt hos flere ved å gjøre arbeidsplasser mer tilgjengelig for alle, og ansatte flere med nedsatt funksjonsevne. Disse trinnene er de jeg har utdypet litt med årsaker til hvorfor de er de mest relevante trinnene for oppgaven.

4.0 – Forventninger

Man må nok i noen tilfeller justere forventningene sine til arbeidsplasser og hvor mye det er mulig å tilrettelegge. Er du synshemmet er nok ikke pilot yrke for deg, men det er likevel utrolig hvor stor forskjell litt tilrettelegging faktisk kan utgjøre.

Mange hotell i Norge i dag er tilrettelagt for gjester med nedsatt funksjonsevne. Det er tilgjengelige rom, heis, brede dører, ingen dørstokk, dusjstol, heis/senk-benk på bad, og lignende. Det er dessverre ikke tilfellet hva gjelder backstage-områdene.

Backstage på et hotell vil være bakganger mellom kjøkken og diverse lokaler, lager, anretninger for vaskepersonell og teknisk personell. De fleste ansatte trenger tilgang dit. Det inkluderer også spiserom for ansatte. På en del hotell er disse områdene (heretter kalt backstage) smale trange områder som ikke er tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne. Scandic Nidelven i Trondheim har spiserom for ansatte i underetasjen, det går

fint an å komme seg dit med gjesteheisen ned, for så å gå inn en alternativ dør, men det hjelper ikke når det er et trinn fra gangen inn til selve spiserommet. Det er heller ikke veldig fristende å gå fra kjøkkenet med maten sin gjennom lobbyen, vente på heisen, og være tilgjengelig for gjester i matpausen sin. Noe som jeg antar flere vil føle ødelegger, og forkorter pausen litt.

5.0 – Helt med

Helt med er en stiftelse som hjelper utviklingshemmede ut i arbeid. På dagsrevyen ble mange kjent med Emily fra Stavanger med Downs Syndrom, som er restaurantmedarbeider på Scandic Hotel Forum. Hun har jobbet der i litt over to år, og er fremdeles ansatt der i dag (Helt med, 2021).

Helt med har samarbeidsavtaler med flere kommuner og arbeidsgivere. I hotellbransjen er det kun Scandic Hotels de har avtale med, og det er flere Scandic-hotell hvor de har 1-5 ansatte med nedsatt funksjonsevne. De har også avtale med Avinor, som og er i reiselivsbransjen (Helt med, 2021). Stiftelsen gjennomfører hele rekrutteringsprosessen, oppfølging og betaler lønn til arbeidstakeren i 4 uker. Etter disse 4 ukene er det opp til arbeidsplassen om de ønsker å ansette vedkommende fast. Det er ikke slik at de ansatte fra Helt med skal erstatte grunnbemanningen, men kun være et tilskudd. Lønnen de mottar fra arbeidsgiver er på 30-35 kr i timen (Helt med, 2021).

6.0 – Deltakelse i samfunn og arbeidsliv

Stifanos Bihonelgne har siden desember 2018 hatt fast jobb som kurs- og konferansevert på Scandic Fornebu. Han fikk sjansen etter FN's internasjonale dag for funksjonshemmede, og fikk fast jobb. Han har fått hjelpemidler fra NAV for å kunne utføre jobben lettest mulig. For Stifanos er det tre faktorer som er særdeles viktig i betydningen av å ha en jobb. Han får bedre psykisk og fysisk helse, han bidrar til samfunnet ved å betale skatt, og han inspirerer andre ved å vise at hans funksjonsnedsettelse ikke hindrer han fra å delta i arbeidslivet (Arnhøy, 2019)

«Jeg fikk en mulighet. Det var alt jeg trengte.» - Stifanos Bihonelgne, 2019.

Vedeler (2010) har skrevet en doktoravhandling om barrierene funksjonshemmede møter i arbeidslivet. Hun har beskrevet forhold som fremmer og hemmer deltakelse i arbeidslivet. I forskningen sin viser hun til at det å være yrkesaktiv i seg selv er viktig. Det betyr ikke dermed sagt at funksjonshemmede ville tatt til takke med hvilken som helst stilling, men at det å være i arbeid reduserer annerledesheten fra den øvrige allmenheten. Det å være i jobb og dermed en del av et fellesskap bidro til å redusere viktigheten av funksjonsnedsettelsen i eget selvbilde og egen identitet, da funksjonsnedsettelsen ikke lengre var det «dominerende trekket» (Vedeler, 2010, s. 49).

Hvis mennesker med nedsatt funksjonsevne møtes kun i lys av sin funksjonsnedsettelse vil dette være personens identitet, og det vil gjøre det vanskeligere å komme inn i arbeidslivet. Deltakelse i arbeidslivet er prioritert nummer én, og i stor kontrast til full uførepensjonering (Vedeler, 2010, s. 43).

Deltakelse i arbeidslivet knyttes i stor grad til menneskers oppfatning av verdi og identitet og fører til inkludering i sosiale aspekt. Det er også bygd opp en forventning om at mennesker skal delta i arbeidslivet, for å bidra til velferdsstaten med å blant annet betale skatt. Selv om det er en viss forventning om at voksne mennesker skal arbeide, er det likevel en gitt forståelse for at arbeid er et gode som gir inntekt, identitet og økt selvfølelse (Vedeler, 2010, s. 43-44).

I omfordelingen i samfunnet¹ sees det store forskjeller, og det Vedeler refererer til som marginaliserte grupper får både redusert ressurstilgang, og mindre tilgang til deltakelse i samfunnet (Vedeler, 2010, s. 50-51).

¹ Fordeling av ressurser, f. eks velferdsgoder, tilgang på arbeid og lignende.

7.0 – Intervju

Jeg har intervjuet to personer med nedsatt funksjonsevne til denne oppgaven. Den første er en ung mann med Cerebral Parese, som sitter i rullestol. Han har svart på hvilke erfaringer han har hatt som ansatt i hotellbransjen, men også hvilke daglige gjøremål som kan være problematisk når man sitter i rullestol.

Respondent 1 har fagbrev som resepsjonist, og var 3-årig lærling i resepsjonsfaget.

Respondent 1 opplevde at arbeidsplassen la til rette for ham slik at han kunne utføre jobben sin så godt som overhodet mulig. De få tingene han ikke kunne utføre var blant annet å gå med ekstraseng, og vaske rom. Å vaske rom er som regel ikke en daglig oppgave for resepsjonister, men de fleste hotell krever at resepsjonisten skal kunne utføre dette i tilfelle krise.

Som rullestolbruker i mange år og tidligere jobbsøker, har respondent 1 mange gode tanker om hvilke grep arbeidsgivere kan ta for å lette prosessen når man eventuelt får ansatte med nedsatt funksjonsevne. Hans erfaringer som privatperson er erfaringer vi må ta med oss, og lære av. Respondent 1 bor i Trondheim. Trondheim ble grunnlagt i år 997 etter kristus, og mye av bebyggelsen er fra rundt 1600-tallet (Helgå, H. B., Husby, O. & Hveding, L.). Dette fører til freda eiendommer, som igjen gjør at eiere står litt fast og ikke har mulighet til endre strukturen på byggene. Dette medfører for blant andre respondent 1 at han ikke har tilgang til en del av byggene i Trondheim sentrum. Han opplever det blant annet vanskelig å gå pub-til-pub med vennene sine, han opplever utesteder der handicap-toalettet er en trapp ned fra inngangsetasjen, uten rampe eller heis, det er høye dørterskler og mye annet. Som rullestolbruker kan han heller ikke benytte seg av hvilken som helst taxi, da en sedan eller stasjonsvogn ikke har plass til rullestolen hans. Dette betyr at han må benytte maxitaxi når han skal ta drosje, og der er minsteprisen ofte 2,5 gang så høy som ved vanlig taxi.

Respondent 1 erfarer at det er lite til ingen fremgang hva gjelder universell utforming i samfunnet, og at vi ha en lang vei å gå før alle kan benytte alle deler av samfunnet.

For eventuelle arbeidsgivere ønsker han at flere visste om muligheten til å få dekt kostnader ved universell utforming ved ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Han nevner også at flere arbeidsgivere må være klar over at man ofte kan få økonomiske midler til lønn ved ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne, et såkalt lønnstilskudd, fra NAV.

Respondent 1 nevner at ved å fjerne dørterskler, ha brede døråpninger og tilgjengelig handicaptalett, så er mye gjort allerede.

Neste respondent er en ung kvinne ansatt ved et hotell i regionen. Hennes nedsatte funksjonsevne er ikke fysisk, så hun behøver ikke fysisk tilrettelegging. Hun har kognitiv nedsatt funksjonsevne, men trenger noe hjelp i jobben da hun er kort (ikke kortvokst, men kortere enn gjennomsnittet). For henne er det viktig at mennesker med nedsatt funksjonsevne anses ikke bare som likeverdige medlemmer av samfunnet, men òg som gode arbeidstakere og kollegaer. Respondenten er engasjert i matlaging og kundeservice. At gjesten får en god opplevelse, er det viktigste for henne. Ved spørsmål om hvorfor det er viktig at hun og flere med nedsatt funksjonsevne får seg jobb, svarer hun at økonomien er den viktigste faktoren. Hun trenger lønn for å bli selvstendig og kunne bo for seg selv. Hun har alltid ønsket å jobbe i hotell slik at hun får møte mennesker hver dag. Det sosiale ved jobben er hennes største motivasjon.

I serviceyrket opplever man fra tid til annen gjester som er misfornøyde, og som uttrykker dette på forskjellige måter. Vi vil alle oppleve en eller annen frekk gjest i en lang karriere i servicebransjen. Respondenten forteller at hun selv ikke har opplevd dette, kun observert, og at alle gjestene hun er i kontakt med virker glad og fornøyd. Det får meg til å lure på om gjester føler de ikke kan gi sine ærlige tilbakemeldinger til en person som har kognitiv nedsatt funksjonsevne. Respondenten er fast ansatt i hotellet, og skal kunne motta tilbakemeldinger som alle andre på hotellet, men opplever dette i liten eller ingen grad. Dette sier meg noe om måten vi som samfunn ser på mennesker med nedsatt kognitiv funksjonsevne. Ønsker vi å spare de, eller oss selv for ubehaget? Jeg tror kanskje at vi i et forsøk på å spare vedkommende, frarøver henne hennes fulle potensiale i jobben. Hun har jo kun et ønske om å bli best mulig.

Respondenten forteller videre at hun fikk jobben gjennom organisasjonen «Helt Med», og at hun selv tok kontakt med daværende hotelldirektør, som hun kjente via personlige bekjenskaper. Det viser altså at et nettverk hjelper godt ved jobbsøking.

Fra begge respondentene har jeg inntrykk av at en jobb er viktig for selvfølelse, økonomi og selvstendighetsfølelse. Begge har gode opplevelser fra sitt arbeid i hotellbransjen, og det jeg antok ville være utfordrende har ikke blitt nevnt av noen av de to som utfordringer.

8.0 – Diskriminering

«Diskriminering betyr å behandle noen mindre gunstig enn andre.» (Ikdahl, 2018).

Diskriminering er når noen behandles forskjellig i negativ forstand på grunn av kjønn, religion, etnisitet, nasjonalitet eller funksjonsevne (Ikdahl, 2018). Rasistiske og homofobiske uttrykk har blitt forbudt eller sett ned på i en årrekke. Diskriminering er forbudt (Grunnloven, 2014, §98), og gjelder i alle situasjoner og all diskriminering.

Arbeid er definert som en grunnleggende rettighet, og arbeidsgivere er pliktet til å forebygge og hindre diskriminering. Diskrimineringsgrunnlagene, altså områder som er vernet etter likestillings- og diskrimineringsloven, er kjønn, graviditet, fødsels- eller adopsjonspermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder (Solskinnsbakk, 2021).

Med dette sagt finnes det mange eksempler på daglig diskriminering minoritetsgrupper opplever. Alt fra rasistiske tilrop på fotballbanen, til det å ikke bli vurdert som god nok arbeidskraft på grunn av noe som ikke påvirker ens evne til å utføre jobben det søkes om.

Mange arbeidssøkere av utenlandsk opphav forteller at de opplever å ikke bli kalt inn på intervju til jobber de er mer enn kvalifiserte til, og at de opplever at dette er kun på grunn av navnet deres. Et forskningsprosjekt utført av institutt for samfunnsforskning viser at sannsynligheten for å bli kalt inn til intervju reduseres med en fjerdedel, dersom arbeidssøker har et utenlandsk navn (Hansen, 2012).

Respondent 1 delte at det i manglende universelt utformede deler av samfunnet oppleves diskriminerende. Diskriminering er definert i Store Norske leksikon, men følelsen av å bli diskriminert er ikke definert noen plass.

8.1 – Diskriminering i jobbsøking

Velferdsforskningsinstituttet NOVA ved OsloMet har nylig gjennomført en studie som viste at rullestolbrukere har langt mindre sannsynlighet for å bli innkalt til intervju, enn funksjonsfriske. Funksjonsfriske har i gjennomsnitt 22% sjanse for å bli kalt inn til intervju, mens rullestolbrukere har kun 12% sjanse for å bli kalt inn. En rullestolbruker OsloMet har snakket med, forteller om sin tid som jobbsøker, der han søkte på nesten 70 stillinger, og ble kalt inn på 8 intervju, noe som tilsvarer 11,4%. Han har også opplevd å få beskjed om at rullestolen er eneste grunn til at han ikke har fått en jobb, en jobb der rullestol eller ei var irrelevant for å faktisk gjøre jobben (Lund, 2021).

Å la være å tilpasse arbeidsplassen for arbeidstakere er stikk i strid med loven, med mindre tilpasningen utgjør en byrde for arbeidsgiver. Det er også forbud mot å diskriminere mot blant annet nedsatt funksjonsevne, helt fra stillingen blir lyst ut. Dette betyr altså at dersom en søker har nedsatt funksjonsevne, er det forbud mot å gi stillingen til noen andre kun basert på funksjonsevne (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 5-29).

Det er mange grep samfunnet og arbeidsgivere kan ta for å redusere diskrimineringen av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Blant annet å tilegne seg kunnskap om lovverk, muligheter for tilskudd ved tilpasninger, formalisering av rekrutteringsprosessen, samt en bedre universell utforming av samfunnet for å gjøre alt mer tilgjengelig vil være med på å redusere diskriminering i arbeidslivets deler. Forskning viser at det ikke forekommer bare i rekrutteringsprosessen, men i alle deler av arbeidsforholdet (Lund, 2021).

Det kan være flere årsaker til diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne fra arbeidsgivere. Økonomiske årsaker og negative holdninger er de NOVA har sett mest av. Mulige løsninger her er å informere om økonomiske støtteordninger, og muligheter for dekt tilrettelegging. For holdningsproblematikken er holdningskampanjer en mulig løsning for å redusere diskrimineringen (Lund, 2021)

Regjeringen startet i 2018 en inkluderingsdugnad som har som mål at 5% av nyansettelser på statlige arbeidsplasser skal gå til mennesker med nedsatt funksjonsevne, og personer med hull i CV'en. I dette initiativet står det også at dersom det finnes kvalifiserte søkere i denne gruppen må minimum én kalles inn til intervju² (Lund, 2021).

² Artikkelen viser til statsansetteloven, men ikke noe spesifikt kapittel eller paragraf, og jeg har ikke funnet dette i loven selv.

9.0 – Funksjonshemmede i andre land

For å få et bredere referansepunkt i min vurdering av det norske samfunnets oppfattelse og behandling av mennesker med nedsatt funksjonsevne er det også relevant å se litt på hvilke holdninger som fins ute i verden, og da kanskje spesielt utviklingsland. Er Norge virkelig verdens beste land å bo i, for alle?

I fattige land faller ofte funksjonshemmede utenfor utviklingen, og blir utelatt i de største endringene, som bedre økonomi, bedre skoletilbud og flere barn i skolen, og økt likestilling. Ca 15 % av verdens innbyggere lever med en eller annen form for nedsatt funksjonsevne, dette tilsvarer ca 1 milliard mennesker (Ødegård, Aarum og Eide, 2013).

Funksjonshemmede verden over ekskluderes fra arbeid, utdanning og deltakelse generelt.

Levestandarden i hjem med funksjonshemmede medlemmer er betraktelig dårligere enn i hjem med kun funksjonsfriske i den sørlige delen av Afrika (Eide, 2013). Det er en del ekstra kostnader ved å ha nedsatt funksjonsevne, og en rapport fra WHO viser at de ekstrakostnadene strekker seg fra 9 % til hele 67 % av ukentlig inntekt. De høyest rapporterte tallene er faktisk fra Storbritannia. Det er også høye økonomiske tap i form av tapt verdiskapning, og tapte investeringer ved ubrukt utdanning av mennesker med nedsatt funksjonsevne, verden over. Det er også tapte inntekter når medlemmer av husstandene enten slutter å jobbe eller reduserer arbeidsmengden for å ta seg av familiemedlemmer med nedsatt funksjonsevne. Dette refereres til som indirekte tapt inntekt (WHO, 2011, s. 67-68).

Det er i fattige land store brudd på menneskerettighetene i form av at mennesker med nedsatt funksjonsevne ikke har mulighet til å delta i samfunnet, ei heller bidra til samfunnet. Ved å separere fysiske hemmelser fra begrensninger og ferdigheter ser man bedre og flere løsninger på hvordan alle kan delta i samfunnet de lever i (Eide, 2013). Er det egentlig så store holdningsforskjeller som jeg først antok? Det virker heldigvis ikke slik.

10.0 – Hjelpemiddelsentralen

Hjelpemiddelsentralen er en del av NAV som hjelper til med tilrettelegging av hjem, skole og jobb med mer. De har en del hjelpemidler for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Man har mulighet til å søke om dette via NAV. Hjelpemidlene fra hjelpemiddelsentralen fås på utlån og er gratis. I enkelte tilfeller vil bruker heller få utbetalt tilskudd for å kjøpe eget hjelpemiddel. Her er det noen få unntak, men i all hovedsak er hjelpemidlene fra hjelpemiddelsentralen kostnadsfri (NAV, 2013).

Målet med å få hjelpemiddel fra hjelpemiddelsentralen er at det skal hjelpe med å gjennomføre praktiske arbeidsoppgaver eller løse praktiske problemer (NAV, 2013).

Gjennom hjelpemiddelsentralen har man tilgang på hjelpemidler for lek og læring for barn med nedsatt funksjonsevne, talestøtte for hørsel- eller talehemmede, forflytning for bevegelseshemmede, og mye mer (Hjelpemiddeldatabasen, 2021)

11.0 – Konklusjon

Alt jeg har lært i denne oppgaven er så sammenfattet og har så mange sider ved seg at det er vanskelig å få ned på arket. Tilrettelegging er vel og bra, men det er tidkrevende og er ikke bare enkle saker det heller. En funksjonsfrisk person kan ikke bare anta hvilke tilrettelegginger som bør gjøres, man må ha noen med innsikt i hvilke tilpasninger som må gjøres, og hvordan de tilpasningene skal utføres best mulig. Vi har en vei igjen å gå som samfunn før alle kan delta på lik linje.

For at alle skal kunne delta i arbeidslivet er veien enda lengre. Når mennesker med nedsatt funksjonsevne ikke behandles likt som funksjonsfriske, så får de heller ikke delta på lik linje som funksjonsfriske.

Forskjellsbehandlingen som foregår er sår og skaper større klasseforskjeller i økonomi. Det henger igjen sammen med store forskjeller i psykisk helse og selvbilde. Arbeidet en utfører skaper et bedre selvbilde, da man inkluderes i flere fellesskap. Et fellesskap på jobben, og et fellesskap som bidrar til den store felleskassa alle i Norge drar nytte av, nemlig skattekassa.

Den tilretteleggingen jeg snakker om må starte tidligere. Fellesskapet må starte tidligere. Allerede i barneskolen er det splittelse, da alle ikke har lik mulighet til å delta i lek. Når man mister muligheten til å delta i lek, mister man også masse læring. Det er så mye god lærdom i lek. Lærdom som sosiale spilleregler, konfliktløsning, selvregulering og mye annet (Sæbbe & Samuelsen, 2017, s. 3). Jeg er ingen barnehagelærer eller pedagog, men jeg antar at ved å redusere skillet mellom funksjonsfrisk og funksjonshemmet ved hjelp av tilrettelegging og bedre tilgjengelighet, vil man også bedre holdningene samfunnet har til funksjonshemmede, og igjen spare midler på holdningsendringkurs.

Maslows behovspyramide brukes mye i salgssammenheng, men kan også anvendes for å se flere sider av samme sak. En kan lettere forstå hvorfor arbeid er viktig for enkeltmenneske. Det er lett å tenke på felleskassa og at skattebetalere er fundamentet i velferdsstaten, men går man dypere kan man se at det på individnivå også ligger behov knyttet til det å gjøre nytte for seg.

Underveis i oppgaven oppdager jeg at Scandic Hotels er den eneste kjeden som er nevnt i rapportene, artiklene og av organisasjonene jeg undersøker. Scandic Hotels er faktisk nevnt opptil flere ganger, og begge respondentene jobber eller har jobbet i Scandic. Det betyr ikke dermed sagt at det er kun Scandic som ansetter mennesker med nedsatt funksjonsevne, men det får meg til å undre. Med det sagt, alle kan ikke brenne for det samme, og selv om Scandic

drar sin del av mangfoldslasset ved å ansette funksjonshemmede, og være synlig i media om det, har blant annet Nordic Choice en sterk tilstedeværelse i Pride, og har «room for all» som sitt motto (Nordic Choice Hotels, 2019)

I artikler og innlegg jeg har lest i forberedelse til denne oppgaven, er det veldig tydelig at mennesker med nedsatt funksjonsevne er vant til å måtte kjempe for de samme mulighetene funksjonsfriske har. De ikke ønsker særbehandling, kun lik mulighet til lik deltakelse. Det er tydelig at de er lei av å ikke bli tatt hensyn til når nye bygninger kommer, at deres mulighet til noe så hverdagslig som å gå på toalettet i mange tilfeller er vanskeligere enn nødvendig, og i noen tilfeller faktisk klin umulig. At de ikke har samme mulighet til å være spontane, da reiser må planlegges og bestilles flere dager i forkant, og at prisen for deres reise er så mye høyere, enn for funksjonsfriske.

I løpet av min karriere som hotellresepsjonist har jeg og opplevd at funksjonsfriske gjester er misfornøyde med å få et tilrettelagt rom. Rom som er tilrettelagt kalles «Accessibility rooms», og har gjerne en stol i dusjen, armlener på siden av toalettet, hev/senk-benk ved vasken, bredere døråpning, og ingen dørterskel. Enkelte funksjonsfriske er altså misfornøyd med å få slike rom, da de føler de «er på et sykehus». Det er et prima eksempel på holdningsproblematikken arbeidsgivere og funksjonshemmede sliter med. Og det er dessverre bare toppen av isfjellet.

Litteraturliste

Arnhøy, B. K. (2019). På FN-dagen for funksjonshemmede i fjor snudde livet for Stifanos. *Handikapnytt*. Hentet fra <https://www.handikapnytt.no/pa-fn-dagen-for-funksjonshemmede-i-fjor-snudde-livet-for-stifanos/>.

Eide, A. H. (2013). *Leveårstudier blant funksjonshemmede*. Sintef. Hentet fra <https://www.sintef.no/prosjekter/2000/levekastudier/>.

Finnvold, J. E. & Pedersen, H. E. (2012). Alle skal med? Utdanning og arbeid for funksjonshemmede. *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/alle-skal-med-utdanning-og-arbeid-for-fysisk-funksjonshemmede>

Grunnloven (2014). Kongeriket Noregs grunnlov (LOV-1814-05-17). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17-nn/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5.

Hansen, T. L. (2012). Vanskeligere å få jobbintervju med utenlandsk navn. *Institutt for samfunnsforskning*. Hentet fra <https://forskning.no/arbeid-institutt-for-samfunnsforskning-ledelse-og-organisasjon/vanskeligere-a-fa-jobbintervju-med-utenlandsk-navn/731093>.

Helgå, H.B., Husby, O. & Hveding, L. Trondheims Historie. *NoW2*. Hentet fra: <https://www.ntnu.edu/web/now2/9/9a>

Helt med (2021) Arbeidsgivere. Hentet fra <https://heltmed.no/om-helt-med/arbeidsgivere>.

Hjelpemiddeldatabasen (2021). Alle produktgrupper. Hentet fra <https://www.hjelpemiddeldatabasen.no/r0x.asp>.

Jakobsen, H. Ø. (2013). Ensomhet gjør vondt, men isolasjon tar liv. *Forskning.no*, Hentet fra <https://forskning.no/samfunnsmedisin-aldring-forebyggende-helse/ensomhet-gjor-vondt-men-isolasjon-tar-liv/642103>.

Lein, M. (2013). Når dårlig økonomi gir helseplager. *Norsk helseinformatikk AS*. Hentet fra <https://nhi.no/livsstil/egenomsorg/nar-darlig-okonomi-gir-helseplager/>.

Lein, M. (2019). Å få venner i voksen alder. *Norsk helseinformatikk AS*. Hentet fra <https://nhi.no/psykisk-helse/psykisk-egenpleie/A-fa-venner-i-voksen-alder>.

Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5

Lund, H.W. (2021). Det er tøft å kjempe for egen rett til å jobbe. *Forskningsartikkel av: Velferdsforskningsinstituttet NOVA*, Hentet fra: <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/toeft-kjempe-for-rett-til-jobb?fbclid=IwAR2-Q1ZrfU3ZDjmTIAEKCMNjz4oe1xmXwa2EKxS8Zj-e5RvVDiuNgx15U4>

Midtskog, R. E., Sund, I. B., & Andersen, M. (2015). Unge arbeidsledige kan koste samfunnet 200 milliarder. *NRK*. Hentet fra <https://www.nrk.no/norge/unge-arbeidsledige-kan-koste-samfunnet-200-milliarder-1.12646933>.

Mørch, W. T. (2021). Abraham Maslow. *Store norske leksikon*. Hentet fra https://snl.no/Abraham_Maslow.

NAV (2021, 12. april). Minste årlige ytelse for uføretrygdede. Hentet fra https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kontakt-nav/oversikt-over-satser/minste-arlig-ytelse-for-uforetrygdede_kap.

NAV (2013). *Om hjelpemidler*. Hentet fra <https://www.nav.no/no/person/hjelpemidler/hjelpemidler-og-tilrettelegging/hjelpemidler/om-hjelpemidler/om-hjelpemidler#chapter-3>.

Nes, R. B., Aarø, L. E., Vedaa, Ø. & Nilsen, T. S. (2020). Livskvalitet og psykisk helse under koronapandemien november – desember 2020. *Folkehelseinstituttet*. Hentet fra <https://www.fhi.no/div/helseundersokelser/fylkeshelseundersokelser/livskvalitet-og-psykisk-helse-under-koronaepidemien--nov-des-2020/>.

Nordic Choice Hotels (2019). Pride – Room for all. Hentet fra <https://www.nordicchoicehotels.no/pride/>.

NOU 2005:08 (2005). *Likeverd og tilgjengelighet – Rettslig vern mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. Bedret tilgjengelighet for alle*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2005-8/id390520/?ch=19>.

Pedersen, A. H. & Holdal, E. (2015). Nye ledelinjer fører blinde Gudrun i vegger og lyktestolper. *NRK*. Hentet fra <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/nye-ledelinjer-forer-blinde-gudrun-i-vegger-og-lyktestolper-1.12495950>.

Rosland, K. (2021). Maslows Behovspyramide. *Nasjonal digital læringsarena*, Hentet fra <https://ndla.no/nb/subject:fd43e0c7-9dd6-427d-9edb-2e4234d8db9d/topic:7df2950d-3af9-462e-b27f-cf3df147eaa3/topic:e9752b8b-86df-4414-888c-2cc3adf041c8/resource:1:85351?filters=urn:filter:f18ad41e-d9c3-4428-8cb6-5eb852e45082>.

Rygh, F. G. (2018). Samfunnsøkonomisk analyse av universelt utformet grunnskole i 2030. *Oslo Economics*. Hentet fra <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/Samfunns%C3%B8konomisk-analyse-universelt-utformet-grunnskole-2030.pdf>.

Solskinnsbakk, E. (2021). Diskriminering på 1-2-3. Hva sier loven? *Fagforbundet*, hentet fra <https://www.fagforbundet.no/for-tillitsvalgte/nyhetsbrev//oss-nyhetsbrev----arkiv/diskriminering-p--1-2-3--hva-sier-loven-/>.

Statistisk sentralbyrå (2021, 04. april). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal>.

Statistisk sentralbyrå (2021, 08. februar). *Lønn*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar>

Sæbbe, P. E., & Samuelsen, I. P. (2017). *Hvordan underviser barnehagelærere? Eller gjør de ikke det i barnehagen?* <https://doi.org/10.7577/nbf.1731>

WHO (2011), *World report on Disability*, **ISBN:** 9789241564182, hentet fra <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564182>.

Vedlegg 1: Svar fra respondent 1

- **Kjønn:** Mann
- **Erfaring fra hotellbransjen:** Jobbet 3 år som lærling som resepsjonist i Scandic fra 2013 – 2016.
- **Fysisk eller kognitiv nedsatt funksjonsevne:** Fysisk – rullestolbruker.
- **Jobber du i hotellbransjen nå?** Nei.
- **Hvis nei, hvorfor ikke?** Hotellet tok inn nye lærlinger, og hadde ikke ledige stillinger i resepsjonen.
- **Hvordan var det å jobbe i den avdelingen du jobbet i som rullestolbruker?** Jeg synes det var fint. Jeg følte jeg gjorde en god jobb. Det var et godt arbeidsmiljø og jeg fikk gode tilbakemeldinger fra både kollegaer og gjester.
- **Var det noen av arbeidsoppgavene du måtte ha tilrettelagt, eller ikke kunne utføre?** Jeg gjorde det meste som de andre. det jeg ikke kunne var mer fysiske oppgaver som å hjelpe til å sette inn ekstra seng på rom/klargjøring av rom, sette ut frokost og sjekke et eventuelt brannsted hvis brannalarm gikk.
- **Hadde du noen hjelpemiddel for å kunne utføre enkelte arbeidsoppgaver?** Jeg hadde en spesial rullestol på jobb som var litt smalere og kortere slik at jeg kunne bevege meg lettere rundt. og hev/senk pult.
- **Hvordan var det for deg å navigere deg rundt på back stage-områdene?** Kanskje litt trangt, men jeg kom meg dit jeg ville for å gjøre jobben min.
- **Var det noen deler av hotellet som ikke var tilgjengelig for deg?** Nei ikke som jeg husker.
- **Har du fått jobb i ettertid?** Ja. Jeg jobber i dag som selger i en elektronikkbutikk i Trondheim. Har vært der i ca 3 år. trives godt
- **Hvordan har det vært å være arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne?** Man opplever mye diskriminering/fordommer som søker.
- **Hvis du ser bort fra personlig egnethet og interesser, og kun tenker på evner, med alle mulige tilretteleggingsgrep tilgjengelig, er det noen arbeidsoppgaver du ikke kan gjennomføre?** I utgangspunktet ikke. Man har så mange tilretteleggingsmuligheter i Norge, så det er få begrensninger sånn sett. Det må kanskje være jobber som krever en del muskelkraft. som snekker, klatring osv.
- **Hvilke tilretteleggingsgrep mener du arbeidsgivere bør ha på plass til enhver tid for å spare tid ved en eventuell ansettelse av noen med nedsatt funksjonsevne?**

- Kommer helt an på hvilken jobb det er snakk om. men hvis man tenker et bygg da: Brede nok dører uten høy dørterskel og handicaptoalett så er ofte mye gjort bare der.
- **Ønsker du å fortsette karrieren i hotellbransjen?** Har i utgangspunktet ikke lyst til det per nå. Jeg trives veldig godt i butikkbransjen og det passer mer i forhold til mine interesser også, men jeg har ikke noe imot hotellbransjen.
- **Hvis nei, hvorfor ikke?** Svart over
- **Hvorfor er tilrettelegging så viktig på arbeidsplasser?** Tilrettelegging er alltid bra. viktig for å få gjort jobben sin bra og det er bedre langsiktig å ha en tilrettelagt arbeidsplass. For eksempel så trenger ikke bedriftene være "redde" for å ansette flere med nedsatt funksjonsevne hvis mye av tilpasningene allerede er gjort. Det jeg tror er grunnen til at mange ikke ønsker ansette folk med funksjonsnedsettelse er at de tror det kommer til å bli kostbart og mye jobb for bedriften å tilpasse, men sannheten er at NAV dekker alle kostnader og tilpasninger. NAV kan også komme inn med lønnstilskudd, det er det ikke mange som er klar over.

Personlig del:

- **Har du selv opplevd å ikke kunne benytte deler av samfunnet, for eksempel offentlige bygg eller sentrum på grunn av manglende eller for dårlig universell utforming?** Jeg opplever daglig at jeg ikke kommer inn i offentlige bygg som ikke er tilrettelagt. jeg opplever det ofte i Trondheim sentrum og andre steder også. ofte så er det trapper med 1 eller 2 trinn eller høy dørterskel og smale dører. det er veldig irriterende når man tenker på hvor lett det er å gjøre noe med. det er umulig å gå "pub til pub runde" med kompiser når man kanskje kommer seg inn på bare 2-3 puber i hele byen. det verste tilfelle var en gang jeg var på et utested i Trondheim der de hadde handicaptoalett ned en trapp. Offentlig transport er også et problem. busser har plass til 1 stk rullestol. Rullestolrampen på busser sitter også ofte fast slik at man ikke kommer inn. Togtransport må bestilles flere dager før man skal reise. Maxitaxi har en minstetakst på ca 800,- mens en funksjonsfrisk person kan ta en vanlig taxi til 300,-. jeg tenker ikke egentlig til daglig at jeg har en funksjonsnedsettelse. men det rundt sånne ting at man tenker på det og det er diskriminerende og man føler seg utenfor.
- **Hvis ja, kan du komme med noen eksempler?** Svart over.
- **Hvis ja, hvordan følte det?** Svart over.

- **Synes du samfunnet blir bedre på universell utforming der du bor, eller er det stort sett det samme?** Jeg føler at det ikke er noe utvikling innenfor universell utforming, så det er en lang vei å gå
- **Hvordan hadde hverdagen din vært uten noen form for universell utforming, eller hjelpemiddel?** Jeg hadde mista friheten
- **Er universell utforming like viktig på arbeidsplasser som ellers i samfunnet?** Enkelt svar, JA!

Vedlegg 2: Svar fra respondent 2

- **Kjønn:** Kvinne
- **Alder:** 27
- **Erfaring fra hotellbransjen:** Restaurantmedarbeider i Scandic.
- **Fysisk eller kognitiv nedsatt funksjonsevne:** Kognitiv.
- **Jobber du i hotellbransjen nå?** Ja.
- **Hvis nei, hvorfor ikke?**
- **Hva var det som trakk deg til hotellbransjen?** Jeg så hotellet hver dag med mamma, og mamma sa at der burde jeg jobbe, siden jeg er så glad i å møte folk, og det ville jeg, så da snakket jeg med direktøren som jeg kjente fra før, og fikk prøvejobbe gjennom «Helt med» i 4 uker. Etter det ble jeg fast ansatt. Drømmen min er jo å jobbe på hotell.
- **Jobber du 100% på hotellet?** Nei, jeg jobber 4 timer tirsdag til fredag. Mandager jobber jeg på Attende med å lage mat.
- **Hva er det beste med jobben din?** At jeg får møte så mange mennesker, fra mange forskjellige land. Også er det en flott utsikt, og jeg kan se huset mitt herfra. Jeg bor jo nærme, og kan gå til jobb. Det er veldig god mat her, og jeg får være med å lage mat av og til. Jeg er veldig flink til å jobbe, og derfor liker jeg det veldig godt. Jeg har mine egne spesialiteter, i å gi service.
- **Syns du det er viktig at funksjonshemmede får jobbe?** Ja, funksjonshemmede er flinke til å jobbe, også er vi jo nesten alltid glad, så vi er veldig gode arbeidstakere. Man trenger og lønn for å få leilighet og å kunne leve alene, eller å kunne betale det man trenger. Lønn er det viktigste til hvorfor man trenger jobb. Man får jo inspirasjon, og bedre selvtillit av å kunne gå på jobb, og å være selvstendig.
- **I servicebransjen opplever man jo til tider litt sure og frekke gjester, har du opplevd det?** Nei, jeg tror ikke det. Kanskje bare at gjester har vært litt sur, men aldri på meg. Jeg har sett at de var sure på kollegaene mine da. Men det viktigste er jo at de liker maten, for når gjestene liker maten, blir kjøkkenet glad, og når kjøkkenet er glad er hotellet glad. Et glad hotell er et fint hotell.

- **Har du gode kollegaer på hotellet?** Ja, de er veldig gode, og snille. De hjelper meg med å nå opp til ting for jeg er litt kort. Spesielt ene kollegaen min hjelper meg kjempemasse. De hjelper meg også med å følge med at jeg har alle timene jeg skal ha, og ikke jobber for mye eller for lite. De er aldri negative, og det er veldig viktig. De vet at jeg jobber for samme grunn som de, nemlig å få lønn.
- **Syns du det er viktig å ha og å være en god kollega?** Ja, jeg syns det er veldig viktig med gode kollegaer, og at jeg er en god kollega. At man får hverandre til å smile, og å glede seg til å gå på jobb.
- **Hvordan tror du det er for de som ikke har en jobb å gå til?** Før jeg hadde jobb kjedet jeg meg veldig for da satt jeg bare hjemme. Da kan man bli ensom og lei seg også. Man får ikke de vennene man får i jobben.
- **Hva er de verste sidene ved jobben din?** Jeg liker faktisk alt i jobben. Det er ikke noe negativt.
- **Hva motiverer deg til å jobbe?** De på kjøkkenet, de motiverer meg mye, og kollegaene mine, spesielt hun som alltid hjelper meg med å nå opp til tingene. Mamma motiverer meg også. Også NAV.
- **Hva gjør du i løpet av arbeidsdag?** Før korona hadde jeg en egen smoothiestasjon, så jeg lagde smoothie og jeg lagde vafler. Nå rydder jeg benker og bord, polerer bestikk, fyller på frokostblanding, står i oppvasken, vasker gulv og støvsuger, og hjelper gjestene.
- **Er det store endringer nå etter korona kom?** Ja, nå får vi ikke skjenke kaffe, det må gjestene hente selv, jeg måtte legge ned smoothiestasjonen min, gjestene må holde avstand og sånne ting. Jeg gleder meg mest til å åpne smoothiestasjonen og å steke vafler igjen når det er over.
- **Hvilke mål har du for karrieren din i hotell?** Jeg vil helst jobbe på kjøkkenet og lage mat, men jeg vil aller helst bare jobbe. Så lenge jeg får jobbe er jeg glad.