

Ane-Bernice Rød

Et arbeidsgiverperspektiv på ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne

En Q-metodologisk studie som utforsker
sammenhengen mellom arbeidsgiveres
holdninger til personer med nedsatt
funksjonsevne og ansettelse

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap
Veileder: Hannah Owens Svennungsen
Juni 2019

Ane-Bernice Rød

Et arbeidsgiverperspektiv på ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne

En Q-metodologisk studie som utforsker sammenhengen mellom arbeidsgiveres holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne og ansettelse

Masteroppgave i rådgivningsvitenskap
Veileder: Hannah Owens Svennungsen
Juni 2019

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for pedagogikk og livslang læring

Sammendrag

Hensikten med studien er å utforske sammenhengen mellom arbeidsgiveres holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne og ansettelse, gjennom følgende problemstilling:

Hvilke holdninger har arbeidsgivere til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne?

For å svare på problemstillingen, benyttes Q-metode for å innhente datamaterialet. 21 arbeidsgivere fra ulike sektorer deltok i undersøkelsen. Videre ble det utformet 36 utsagn, som ble sortert i en matrise fra -5 (mest uenig) til +5 (mest enig). Disse utsagnene ble formulert ved hjelp av Fishers balanserte blokkdesign, med innfallsvinkel på holdninger, muligheter og barrierer. Analysen utførtes ved bruk av dataprogrammet PQ-method, og resulterte i fire faktorsyn. Faktorene fremstiller fire ulike perspektiver på arbeidsgiveres holdninger til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Disse er navngitt følgende; 1. *“En sterk inkluderingsvilje”*, 2. *“Arbeid i fokus”*, 3. *“Manglende erfaring fører til usikkerhet”*, og 4. *“Resultat og målstyring”*.

F1 viser et ønske om sosial verdiskaping gjennom inkluderingsvilje overfor mennesker med nedsatt funksjonsevne. F2 ser ut til å ha fokus på arbeidet som skal gjennomføres, og tar i betraktning hvilke konsekvenser funksjonsnedsettelse kan medføre. F3 opplever at manglende erfaring, kan skape en tvil for hva ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne vil innebære. F4 gjenspeiler en holdning om at prestasjon er viktig for å nå sine mål, at personer med nedsatt funksjonsevne er like godt egnet på arbeidsplassen, men at de har lavere arbeidsevne og derfor kan svekke prestasjonen.

Samtlige er opptatt av en åpen og aksepterende holdning overfor personer med redusert funksjonsevne. Samtidig ser det tilsynelatende ut til at arbeidsgiveres atferd ikke korresponderer med disse positive holdningene. Rådgivningsvitenskap favner et vidt spekter av læring, utvikling og endring (Kvalsund & Fikse, 2015). Det kan derfor sies at arbeidsgivere befinner seg i spenningsfeltet mellom markedsøkonomi og det individuelle ansvaret hos hver arbeidssøker. Dette danner utgangspunkt for en mer helhetlig forståelse, ettersom holdninger blant arbeidsgivere nødvendigvis ikke manifesterer seg hos enkeltpersoner. Perspektivet drøftes derfor i en samfunnsmessig og kulturell kontekst. Kritiske perspektiver på offentlige styringsdokumenter, og formuleringen av dem, er derfor trukket frem.

Abstract

The purpose of the study is to explore the connection between employers' attitudes towards people with disabilities and employment, through the following the research question;

What attitudes do employers have towards hiring people with disabilities?

To answer the research question, the study applied Q-method to collect the data.

21 employers from different sectors participated in the study. Furthermore, 36 statements were formed, which were sorted in a matrix from -5 (mostly disagree) to +5 (most agree). These statements were formulated using Fisher's balanced block design, with a special focus on attitudes, opportunities and barriers. The data was analyzed using the computer program PQ-method and resulted in four factor arrays. These are named the following; 1. "*A strong commitment to inclusion*", 2. "*Work in focus*", 3. "*Lack of experience leads to uncertainty*", and 4. "*Result and goal management*".

F1 shows a desire for social value creation through a willingness to include people with disabilities. F2 primarily prioritizes the work that is to be carried out and takes into account the consequences that a functional impairment may entail. F3 experiences that lack of experience, can create a doubt as to what employment of persons with disabilities will entail. F4 reflects an attitude that achievement is important in achieving one's goals, that people with disabilities are equally well-suited in the workplace, but that they may have a lower working capacity and therefore can impair performance.

Each factor arrays present different perspectives on employers' attitudes towards employing people with disabilities, while all of them seems to be concerned with an open and acceptable attitude. Nevertheless, it seems that employers' behavior does not correspond with these positive attitudes. Counselling science embraces a wide range of learning, development and change (Kvalsund & Fikse, 2015). It can, therefore, be said that employers are in the field of tension between the market economy and the individual responsibility of each job seeker. This forms the basis for a more comprehensive understanding, as attitudes among employers do not necessarily manifest in individuals. The perspective is therefore discussed in a social and cultural context. Critical perspectives on public governance documents and their formulation are therefore highlighted.

Forord

Å tørre å stå i prosessen har etablert seg som én av flere refleksjoner jeg tar med meg videre fra master i rådgivningsvitenskap. Som student ved NTNU i fem år, har jeg fått kjenne på et spekter av følelser. Først på masternivå ble jeg oppmerksom på virkningen av å stoppe opp og kjenne etter, ikke bare følelsmessig, men å inkludere kropp og tanker. Innsikt som dette har lært meg overraskende mye nytt om meg selv, spesielt i relasjonelle situasjoner.

Helt fra begynnelsen av masterstudiet har en eksistensialistisk-humanistisk rådgivningstradisjon vært et bakteppe for forståelsen av at menneskelig potensial ligger i oss, som gjemte ressurser, hvilket kan komme frem i relasjoner og ved bevisstgjøring. Både som arbeidsgiver og som arbeidstaker, finnes det baksider som ikke enda er utforsket, eller som ikke har fått kommet frem av ulike årsaker. Det å være arbeidsgiver er ikke en enkel oppgave, og en arbeidssøker står heller ikke alltid i en enkel posisjon.

Proessen jeg nå har stått i har gitt meg gode og lærerike møter med et flertall av mennesker, inkludert deltakere som har stilt opp for meg i min studie. En spesiell takk til dere. En stor takk rettes til alle nære og kjære som har tro på meg, samt mine pålitelige korrekturlesere. Jeg ønsker å gi veilederen min, Hannah Owens Svennungsen, en stor takk for å ha bistått meg med nyttige innspill og tilbakemeldinger. Jeg vil gjerne få rettet en takk til Janne Krohn-Hansen fra NHO, for å ha hatt meg med som jobbskygge og gitt meg innsikt i sin arbeidshverdag. En like stor takk til alle ved master i rådgivningsvitenskap, dere har gitt meg gode vennskap, samt utfordret meg i min faglige og personlige utviklingsprosess. Tilslutt ønsker jeg å rette en takk til Ida, som har vært min sparringspartner i utveksling av ideer og forslag tilknyttet prosjektet.

“Disability need not to be an obstacle to success”

(Stephen Hawking, World Health Organization, 2011).

Ane-Bernice Rød

Trondheim, juni 2019

INNHALDSFORTEGNELSE

1. INTRODUKSJON	1
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA.....	1
1.2 STUDIENS INTENSJON OG PROBLEMSTILLING	2
1.3 BEGREPSAVKLARING	3
1.4 MASTEROPPGAENS STRUKTURELLE OPPBYGGING	4
2. TEORETISK FORANKRING	5
2.1 HISTORISK PERSPEKTIV PÅ KARRIEREVEILEDNINGSFELTET	5
2.2 EKSISTENSIALISTISK-HUMANISTISK TILNÆRMING	6
2.3 INKLUDERING OG DELTAKELSE	7
2.3.1 <i>Arbeid med nedsatt funksjonsevne.</i>	8
2.3.2 <i>Forståelse</i>	9
2.4 HOLDNINGER	11
2.4.2 <i>Stigmatisering.</i>	12
2.5 INTEGRALMODELLEN	14
2.6 OPPSUMMERING	15
3. METODISK TILNÆRMING: Q-METODE	16
3.1 METODOLOGI	16
3.2 ABDUKSJON	16
3.3 OPERANT SUBJEKTIVITET	17
3.4 FORSKNINGSPROSESSEN	17
3.4.1 <i>Kommunikasjonsuniverset.</i>	17
3.4.2 <i>Q-utvalg.</i>	18
3.4.3 <i>Fishers balanserte blokkdesign.</i>	18
3.4.4 INNSAMLING AV DATA	20
3.4.4.1 <i>P-settet.</i>	20
3.4.4.2 <i>Q-sorteringsprosess</i>	21
3.4.4.3 <i>Faktoranalyse.</i>	23
3.4.4.4 <i>Faktorfortolkning</i>	25
3.5 KVALITETSSIKRING	26
3.5.1 <i>Validitet, reliabilitet og generalisering</i>	26
3.5.2 <i>Transparens, refleksivitet og overførbarhet.</i>	28
3.6 ETISKE VURDERINGER	28
3.6.1 <i>Sannhet.</i>	28
3.6.2 <i>Personopplysning og ivaretagelse av deltagere.</i>	28
3.6.3 <i>Forskerrollen.</i>	29
3.7 OPPSUMMERING	29
4. FAKTORFORTOLKNING	30
4.1 KONSENSUSUTSAGN OG LIKHETSTREKK	30
4.2 FAKTORSYN 1 – EN STERK INKLUDERINGSVILJE	32
4.2.1 <i>Det finnes en ressurs i alle.</i>	32
4.2.2 <i>Optimisme.</i>	33
4.3 FAKTORSYN 2 – ARBEID I FOKUS.....	35
4.3.1 <i>En praktisk tilnærming</i>	35
4.3.3 <i>Risikovurdering</i>	36
4.3.4 <i>Funksjonsnedsettelse er ikke nødvendigvis en barriere.</i>	36
4.4 FAKTORSYN 3 – MANGLENDE ERFARING FØRER TIL USIKKERHET	38
4.4.1 <i>Ønske om mangfold.</i>	38
4.4.2 <i>For stort personlig ansvar?</i>	38
4.5 FAKTORSYN 4 – RESULTAT OG MÅLSTYRING	40
4.5.1 <i>Antagelser og atferd er nært relatert.</i>	40
4.5.2 <i>En pliktfølelse.</i>	41

4.6 OPPSUMMERING	42
5. DISKUSJON.....	43
5.1 HOLDNINGSTENDENSER.....	43
5.1.1 Noen hovedpunkter.....	44
5.2 Å ANSETTE KAN VÆRE EN UTFORDRENDE OPPGAVE	46
5.2.1 Frivillig engasjement.	46
5.2.2 Strukturelle barrierer.....	47
5.3 SOSIALT ANSVAR	47
5.3.1 Et moralsk perspektiv.....	48
5.3.2 Sosialt ansvar i bakgrunn.....	48
5.3.3 Det nyttige subjektet og forpliktende relasjoner	49
5.4 TYDELIGGJØRING AV RAMMEVERKET FOR INKLUDERING.....	49
5.4.1 Hensyn til produksjon og inkludering	50
5.4.2 Essensen av å se det helhetlige perspektivet.....	50
5.4.3 Aktualisering på system- og individnivå	51
5.4 OPPSUMMERING	52
6. AVSLUTTENDE REFLEKSJONER	53
6.1 Praktiske implikasjoner.....	54
6.2 Hva kunne vært gjort annerledes?	54
6.3 Forskerrefleksivitet	55
7. KILDER.....	I
8. VEDLEGG	X
8.1 VEDLEGG 1: FAKTORLADNING (X REPRESENTERER SIGNIFIKANT LADNING)	X
8.2 VEDLEGG 2: Q-UTVALG, INKLUDERT PLASSERING I FAKTORSYN	XI
8.3 VEDLEGG 3: INFORMASJON OG SAMTYKKESKJEMA	XIV
8.4 VEDLEGG 4: GODKJENNING NSD (SVAR PÅ SØKNAD)	XVII
8.5 VEDLEGG 5: INSTRUKSJON OG SORTERINGSBETINGELSER.....	XVIII
8.6 VEDLEGG 6: DISTINGUISHING STATEMENTS	XX
8.7 VEDLEGG 7: SORTERINGSMATRISE FOR FAKTOR 1	XXII
8.8 VEDLEGG 8: SORTERINGSMATRISE FOR FAKTOR 2.....	XXIII
8.9 VEDLEGG 9: SORTERINGSMATRISE FAKTOR 3	XXIV
8.10 VEDLEGG 10: SORTERINGSMATRISE FOR FAKTOR 4.....	XXV
8.11 VEDLEGG 11: KONSENSUSUTSAGN.....	XXVI
8.12 VEDLEGG 12: KORRELASJON MELLOM FAKTORENE.....	XXVII
8.13 VEDLEGG 13: UTSAGN BASERT PÅ FORSKNINGSDESIGN	XXVIII

FIGUR 1: INTEGRAL KVADRANTMODELL (IVEY ET AL., 2009, S.10)	15
FIGUR 2: SORTERINGSMØNSTER	22
FIGUR 3: SORTERINGSMATRISE FOR FAKTOR 1	32
FIGUR 4: SORTERINGSMATRISE FOR FAKTOR 2	35
FIGUR 5: SORTERINGSMATRISE FOR FAKTOR 3	38
FIGUR 6: SORTERINGSMATRISE FOR FAKTOR 4	40
TABELL 1: STUDIENS FORSKNINGSDESIGN, FISHERS BALANSERTE BLOKKDESIGN	19
TABELL 2: RELIABILITET OG FAKTOR KARAKTERISTIKA	27
TABELL 3: KONSENSUSUTSAGN	30
TABELL 4: UTSAGN SOM INDIKERER EN INKLUDERENDE HOLDNING	33
TABELL 5: UTSAGN SOM BESKRIVER BARRIERENE I BAKGRUNN	33
TABELL 6: UTSAGN SOM BESKRIVER EN HELHETLIG VURDERING	34
TABELL 7: UTSAGN SOM BESKRIVER EN PRAGMATISK VURDERING	36
TABELL 8: UTSAGN SOM BESKRIVER RISIKOVURDERING	36
TABELL 9: UTSAGN SOM BESKRIVER MULIGHETER OG FORVENTNINGER	37
TABELL 10: UTSAGN SOM BESKRIVER ØNSKET OM MANGFOLD	38
TABELL 11: UTSAGN SOM INDIKERER TVIL OM PERSONLIG ANSVAR	39
TABELL 12: UTSAGN SOM BESKRIVER KOGNITIVE ANTAGELSER OG ATFERD	41
TABELL 13: UTSAGN SOM BESKRIVER TOLKNINGEN AV FORPLIKTELSE	42

1. INTRODUKSJON

Temaet for dette masterprosjektet er å se nærmere på sammenhengen mellom arbeidsgiveres holdninger og ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Bakgrunnen for mitt valg av tema er basert på egne erfaringer, en interesse for ledelse, og hvordan holdninger i arbeidslivets utvikling kan fremme og hemme samfunnets inkluderingsperspektiv.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Både den fysiske verden og vår oppfatning av den, er i stadig endring. Måten vi har betraktet fenomener som funksjonsnedsettelse på, har vært del av dette, og forståelser har eksistert parallelt med hverandre. Dette har bidratt til at begrepet funksjonshemming kan ha flere betydninger på tvers av kulturer, men også innad i samfunnsstrukturer (Grue, 2004; Tøssebro, 2012). I en historisk kontekst kan arbeidslivets økende fokus på nytteverdi, kvalitetssikring og produktivitet ha forårsaket et større krav om tilpasning hos den enkelte arbeidssøkeren (Morken, 2007), samt at kontinuerlig endring stiller oss ovenfor nye utfordringer (Kjærgård, 2018).

Under min tid som student ved master i rådgivningsvitenskap, har jeg blitt presentert for en rekke tankevekkende og anvendelige teoretiske perspektiver. Blant annet fikk *The Map* av Eigel & Kuhnert (2016), meg til å reflektere om det kunne være en sammenheng med hvilke typer lederskap som eksisterer, og hvordan disse kan influere holdninger en har med seg inn i en ansettelsesprosess. Basert på mine egne erfaringer relatert til nedsatt funksjonsevne, ønsket jeg å se nærmere på hvordan nedsatt funksjonsevne hos arbeidssøker møtes og oppleves av en arbeidsgiver. Dette ledet til ønsket om å synliggjøre hvordan muligheter og eventuelle barrierer medvirker i en slik prosess, da det kan være et forsøk på å finne et holdepunkt, en forståelse av hvorfor noe er slik det er. Holdninger i arbeidslivet er ikke nødvendigvis bevisste prosesser, men kan være forankret i en større helhet, eksempelvis i organisasjonskultur og i kollegiet (Borg, 2008). Det å skulle utforske hvilken lederstil den enkelte har, ville vært et større prosjekt enn denne masteroppgaven. Likevel tilstreber jeg å se nærmere på hvilke mulige holdninger og eventuelle holdningsbarrierer som eksisterer blant arbeidsgivere, og hvordan disse potensielt kan virke inn på arbeidsinkludering for personer med nedsatt funksjonsevne.

Flere viser til betydningen av sysselsetting som en viktig opprettholder av velferdsstatens ordninger og arbeidskraft, som ytterligere bidrar til at samfunnsborgere opplever en følelse av å delta, samt bidra i samfunnet (Falkum, 2012; Schafft, 2007; Tøssebro & Wik, 2015). Til tross for at Norge gjennom flere år har arbeidet med tilrettelegging og

sysselsetting, viser tall fra statistisk sentralbyrå (Bø, 2018) at enkelte grupper har lav sysselsettingsrate, herunder personer med nedsatt funksjonsevne.

Mennesker som av ulike årsaker har behov for oppfølging og tilrettelegging kan komme i møte med barrierer blant annet på grunn av deres fysiske eller psykiske helse (Grue, 2004). Samtidig legges det frem i en evaluering av Inkluderende Arbeidsliv (IA) at:

“partene har blitt enige om at virksomhetenes hovedansvar er å ivareta personer i virksomhetene som har eller får redusert funksjonsevne, mens det er myndighetenes hovedansvar å ivareta personer utenfor virksomheten. Partene skal få bistand fra hverandre” (Ose et al., 2009, s. 13).

Personer med nedsatt funksjonsevne, slik som ikke-funksjonshemmede, søker kontroll over eget liv, ressurser, valg og egne tanker om seg selv, hvilket er sentrale elementer innenfor eksistensialistisk-humanistisk rådgivning. Innenfor denne tradisjon er betydningen av å forstå den andres historie sentralt i en hjelperelasjon (Ivey, D'Andrea, Ivey, & Simek-Morgan, 2009), hvilket også kan ha overføringsverdi til arbeidsgiverperspektiv og arbeidsinkludering. Holte, Solberg og Mathiesen (2017) viser til at holdninger og barrierer ofte ligger i kjernen av en organisasjon, da verdier og holdninger i bedriften kan være underliggende og influere rammebetingelsene til organisasjonen som helhet. Kulturen som ligger internt i bedriften vil dermed ha betydning for ansettelse og vurdering av potensielt nye ansatte (Samfunnsanalyse, 2018).

1.2 Studiens intensjon og problemstilling

Tematikk om arbeidsgivere, ansettelse og nedsatt funksjonsevne har blitt et interessefelt nasjonalt og internasjonalt, og holdningspåvirkende tiltak finner vi blant annet som del av en strategi på nasjonalt nivå (Halvorsen & Hvinden, 2011). Norske politiske satsninger har hatt et overordnet formål om full likestilling og deltakelse for mennesker med funksjonsnedsettelse, helt siden FNs internasjonale år for funksjonshemmede i 1981 (Borg, 2008). Med utgangspunkt i et rådgivningsperspektiv er det viktig å ta i betraktning at mennesker konstruerer mening i verden basert på hvor de befinner seg, eksempelvis verdier, livssyn og oppfatninger som etableres som resultat av historiske, kulturelle og sosiale erfaringer. De ulike fortolkningene vi foretar oss i interaksjon med andre, er influert av våre livserfaringer (Ivey et al., 2009). I lys av en relasjonell forståelse av funksjonshemming ble det i 2001 vist til et gap mellom samfunnets forventninger og forutsetningene til personer med ulike funksjonsnedsettelse. Det kan antydes at målene og virkeligheten ikke korrelerte med hverandre (NOU 2001:22). Imidlertid har det i

samme periode blitt vist at nedsatt funksjonsevne hadde negativ innvirkning på muligheten for å bli innkalt til intervju, selv uavhengig av utdanningsnivå (Borg, 2008). Med bakgrunn i dette blir problemstillingen for min studie følgende:

Hvilke holdninger har arbeidsgivere til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne?

1.3 Begrepsavklaring

Hvordan og på hvilke måter et individ fungerer relatert til bevegelse, danner grunnlag for betegnelsen funksjonalitet (Enjolras & Wollebæk, 2010). Hvordan og i hvilken grad en slik funksjon er av nytteverdi for den enkelte, rettes mot subjektets psykologiske opplevelse av funksjonaliteten. Nedsatt funksjonsevne benyttes gjennomgående i teksten, og forutsetter “tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner.” (Bufdir, 2018a).

Begreper som funksjonsnedsettelse og funksjonshemming kan ikke direkte knyttes til yrkeshemming eller redusert arbeidsevne (Kittelsaa, Wik & Tøssebro, 2015). Videre i oppgaven vil det hovedsakelig bli brukt begreper som nedsatt funksjonsevne eller funksjonsnedsettelse, hvilket er et bevisst valgt fra min side, da jeg ikke foretrekker ordet “hemming”. Dette ettersom min forståelse er at en kan ha nedsatt funksjonsevne uten å være hemmet i en situasjon. Slike begreper er imidlertid omfattende og ikke entydige (Tøssebro, 2010). Eksisterende funksjonsnedsettelse kan være mer eller mindre synlige, og må derfor ifølge Falkum (2012) defineres i relasjon til arbeidet som skal utføres. Enkelte kan møte mennesker med en nedsatt funksjonsevne på en måte som gjenspeiler deres oppfatninger av funksjonsnedsettelsen, heller enn hele mennesket (Tringo, 1970). Videre viser Falkum (2004) til hvordan arbeidsgiverperspektivet på inkludering kan være influert av forutsetninger slik som økonomi, organisasjon og teknologi.

Å etablere en helhetlig forståelse av begrepene kan oppleves utfordrende, da de omfavner flere komplekse aspekter i et menneskeliv. Tidligere har begrepene blitt betraktet i et helse- og sykdomsperspektiv, hvor skade eller avvik ofte assosieres med funksjonsnedsettelse (Bø, 2016; Davis, 2016; Grue, 2004). I dag vil noen påpeke at dette er en udatert og lite treffende definisjon, hvilket kun viser til ett av flere aspekter ved begrepet. Tøssebro (2010) poengterer at det i like stor grad omhandler menneskelige og samfunnsmessige relasjoner, og ikke minst politiske forhold. En slik annerledeshet kan forstås som å skape en forventning om at det er vesentlig å støtte, drive solidaritet og beskytte dem som faller innunder kategorien

“funksjonshemmet” (Grue, 2014). Som et kultur- og samfunnsrelativt begrep kan funksjonsnedsettelse belyses fra ulike perspektiver. Nedsatt funksjonsevne kan oppfattes i relasjon til samfunnet, det vil si hvordan språk og handling bidrar til å konstruere et rammeverk for hva som er naturlig og ikke (Tøssebro, 2012). Videre argumenterer Bø (2016) for at individet selv definerer begrepet, basert på hvilke begrensninger og muligheter den enkelte møter i hverdagen. Begrepet funksjonshemming har lenge vært et omdiskutert, senere i oppgaven vil det derfor bli redegjort for ulike forståelser av begrepet og hvilken innvirkning dette har hatt på måten vi forholder oss til funksjonsnedsettelse og funksjonshemming.

Perspektivene som presenteres i oppgaven, blir sett i lys av en rådgivningskontekst. Omfanget av begrepet rådgivning kan kortfattet beskrive som hjelperelasjoner, med hensikt å skape utviklende lærings- og endringsprosesser. I oppgaven rettes forståelsen av rådgivning mot sin formelle form. Slike relasjoner etableres dersom rådsøker erkjenner et behov for hjelp og rådgiverens erfaringsgrunnlag og vilje til å bistå. Behovet for assistanse, tilpasning eller å utforske kommunikasjonsmønstre, er da her elementer som faller innunder rådgivningsprosesser (Kvalsund, 2015)

1.4 Masteroppgavens strukturelle oppbygging

Første kapittel er introduksjon hvor det gis en presentasjon av bakgrunnen for valg av oppgave, intensjon og problemstilling, samt gjort rede for sentrale begreper relatert til studien. Det andre kapittelet omfatter studiens teoretiske forankring, hvor tidligere forskning belyses og rammeverk for forskningsdesignet i studien. Den metodiske delen presenteres så i kapittel tre, hvor valg av Q-metode begrunnes samt valg tilknyttet prosessen. Deretter belyser kapittel fire studiens faktorfortolkning, hvor fire faktorsyn presenteres med fortolkning av resultater og datamateriale. Diskusjon av teori og faktorfortolkning presenteres i kapittel fem. Perspektivene som fremstilles, betraktes i lys av paraplybegrepet rådgiving. Oppgaven vil avslutningsvis sammenfattes og betraktes i en større helhet, hvor det blant annet presenteres praktiske implikasjoner og refleksjoner for videre arbeid.

2. TEORETISK FORANKRING

Overskriften *Et arbeidsgiverperspektiv på ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne* har som hensikt å utforske arbeidsgiveres holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne i lys av ansettelse. Den politiske oppmerksomheten rundt dette temaet er og har vært stor, men resultatene av diverse tiltak har ikke vist en betydelig progresjon (Falkum, 2012; Samfunnsanalyse, 2018). Innenfor det norske arbeidslivet finner man at andelen sysselsatte er vesentlig lavere for personer med nedsatt funksjonsevne enn for den øvrige befolkningen (Borg, 2008; Mørkestøl, 2018). Jeg tar derfor sikte på å diskutere dette i lys av rådgivningsteorier, samt teori om holdninger og stigmatisering.

Dette er en masteroppgave med en tematikk som er nokså kompleks og sammensatt. De teoretiske momentene som fremstilles er derfor benyttet for å synliggjøre hvordan forskningsfunnene kan betraktes i en større helhet. Noen av perspektivene som presenteres valgte jeg før gjennomføringen av forskningen, for å etablere et forskningsdesign. Andre teorier ble trukket inn etter faktorfortolkningen, da det åpnet opp for flere tilnærminger i løpet av prosessen. Først vil jeg presentere noen sentrale innfallsvinkler relatert til arbeidsliv og nedsatt funksjonsevne, før jeg vil knytte holdninger og rollen som arbeidsgiver til aktuelle teoretiske perspektiver. Den teoretiske presentasjonen danner et rammeverk for forskningsdesignet og videre drøfting av resultater.

2.1 Historisk perspektiv på karriereveiledningsfeltet

I forsøk på å utforske holdninger blant arbeidsgivere, vil jeg argumentere for at det historiske perspektivet er vesentlig å trekke inn for å forstå hvordan det i sin helhet har utartet seg ulike oppfatninger i samfunnet. Både nasjonalt og internasjonalt har det gjennom historien blitt etablert ulike tilnærminger til arbeidsmarkedet. I møte med en postmodernistisk struktur verdsettes blant annet troen på individet som subjektivt selvstendig, særlig utpreget i individualistiske kulturer (Kvalsund, 2015; Watson og Kuit, 2011; Zunker, 2016). Den før-industrielle og bytteøkonomiske epoken var preget av en skjebnestyrt karrierevei, som gjerne var etablert i plikt og tradisjon (Falkum, 2012). Mot industrialiseringen av det norske samfunnet, ble tilpasning fra subjektet verdsatt og på den måten kunne individet matche den “rette” jobben (Kjærgård, 2018). Det vi i dag omtaler som det postmoderne samfunnet, har videreført et slikt tankesett og troen på individet som subjekt har en stabil forankring (Kvalsund, 2015; Watson og Kuit, 2011; Zunker, 2016). Kunnskapssamfunnet inngår i den postmodernistiske tradisjonen, hvilket betyr at arbeid fordeles etter kompetanse og ferdigheter, alt ettersom hva arbeidsgiver søker. Dette har medført at intellektuelle og sosio-emosjonelle,

samt fysiske og kulturelle egenskaper etterspørres (Kjærgård, 2018). En arbeidsgiver ansetter derfor gjerne den personen de antar vil tilfredsstillere deres krav på best mulig måte, basert på hvilke kriterier de selv har fastsatt (Falkum, 2012). Brown og Lent (2016) belyser sosial ulikhet innenfor karriereveiledning, og sammenhengen mellom sosial klasse og forventninger innenfor karriere. Her blir nedsatt funksjonsevne trukket frem som eksempel på egenskaper hos individet som kan skape sosiopolitiske barrierer for deltakelse. Slike barrierer danner forventede utfall for blant annet arbeid. Relasjonen mellom forventningene og rollen som arbeidsgiver, kan dermed preges av ønsket om adekvat støtte og minimale barrierer (Brown & Lent, 2016).

For å oppnå en slik adekvat støtte benyttes det ofte en matching-metode. Slik som i industrisamfunnet søkes gjerne "rett mann på rett hylle", og metodikken kan derfor sies å være gammel og moderne på samme tid (Kjærgård, 2018; Svendsrud & Hagerup, 2011). Frank Parsons grunnla matching-prinsippet i forsøk på å skape harmoni, trivsel og vekst for begge parter (Parsons, 1909). Dette innebærer primært at egenskaper hos individet identifiseres og slik gjøres om til objekt for bearbeiding og tilpasning til arbeidsmarkedet (Kjærgård, 2018). Hensikten var, og er fremdeles i stor grad å finne passende og realistiske valg av yrker. Individet blir vurdert og veiledet i den retning slik at valg av karriere er realistisk sammenlignet med hvordan andre mennesker betrakter han/hun (Parsons, 1909; Svendsrud & Hagerup, 2011; Zunker, 2016). En slik måte å tilnærme seg arbeidslivet, kan relateres til den relasjonelle forståelsen av funksjonsnedsettelse, da denne vektlegger gapet mellom individets forutsetninger og samfunnets forventninger (Sosialdepartementet, 2003).

2.2 Eksistensialistisk-humanistisk tilnærming

Barne- og likestillingsdepartementet la i 2018 frem en rapport som uttrykker regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020-2030, hvilket viser til betydningen av selvbestemmelse og innflytelse i hverdagslige aktiviteter. En slik tro på mennesket kan underbygges av en eksistensialistisk-humanistisk rådgivningstradisjon. Den eksistensialistiske grunnlagstenkningen baseres seg på 1800-tallets Søren Kierkegaards filosofi (Grøn, 2008). Samlebetegnelsen eksistensialistisk-humanistisk rettes mot en forståelse om at mennesket har noen grunnleggende intensjoner, følelser og idealer som gjør oss i stand til å kunne få en oppfatning av deres atferd. Videre fokuserer tradisjonen på en oppfatning om at mennesket har behov for selvaktualisering, vekst og selvopptilnærming. Med dette menes at menneskets holdninger, verdier og valg blir fremtredende. I relasjoner vektlegges forståelse for den andres situasjon og historie. Mennesket betraktes fra et holistisk perspektiv, hvor en ser

andre ut fra deres livsverden, og i sammenheng med kontekst (Fitch, Canada & Marshall, 2001; Ivey et al, 2009; Poppen, Wandersman & Wandersman, 2016).

Hvert enkelt individ har utallige potensialer som ligger som mulig kapasitet, og det er blant annet i mellommenneskelige relasjoner disse dyrkes frem (Grøn, 2008). Hentet fra Martin Buber (Buber, Mendes-Flohr & Glatzer, 1996) blir “I-thou” en måte å beskrive hvordan slike mellommenneskelige relasjoner kan gi den enkelte en opplevelse av å bli sett som et menneske eller som et objekt. Tanken var at “I-thou” relasjoner fremmer gjensidig respekt, positive og imøtekommende relasjoner til mennesker som kan være ulike fra oss selv. Dette innebærer en jeg-du-relasjon, og ikke jeg-det (Buber et al., 1996). Flere av disse fokusområdene kan vi finne igjen i dialog om arbeidsliv, rollen som arbeidsgiver og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Et arbeidsliv med holdninger om alles rett til deltakelse, samt å utnytte menneskelige potensial er kjernen i eksistensialistisk-humanistisk verdigrunnlag.

2.3 Inkludering og deltakelse

Arbeidsinkludering må forstås i et menneskerettighetsperspektiv, hvor bevaring av menneskeverd i samfunnet skal sikre alles rett til deltakelse (NOU 2001:22, s.10). For personer med nedsatt funksjonsevne blir dette lagt frem av FN i konvensjonen “Convention on the Rights of Persons with Disabilities” forkortet CRPD. Året 2013 ble konvensjonen ratifisert i Norge, hvor det fremlegges rett til inkludering, herunder retten til deltakelse i skole og arbeidsliv (United Nations, 2006).

Grunnlaget for flere av regjeringens handlingsplaner og dokumenter, er bevisstheten av omfanget som står utenfor arbeidslivet (Kittelsaa, Wik & Tøssebro 2015). Her kommer det blant annet frem en kritikk til den nasjonale samfunnsutformingen, da dette underbygges som en sentral aktør for hvorvidt inkludering, deltakelse og likestilling skal muliggjøres (NOU 2001:22). Fra 2001 ble det iverksatt tiltak om inkluderende arbeidsliv (IA), som blant annet avdekket ønsket om redusert sykefravær og flere med nedsatt funksjonsevne ut i arbeid. Dette innebærer at velferdsstatens ressurser bistår arbeidsgivere (Drøpping, 2004; Falkum, 2012). Plikten av tilrettelegging utdypes her, da med hovedvekt på allerede ansatte personer. Til tross for det økte engasjementet, viste ikke denne avtalen betydelige resultater (Hernes, 2010). Stortingsmelding “Flere i arbeid” (Arbeidsdepartementet, 2013) presiserer at en av flere utfordringer vi fremdeles har, er en inkluderingspolitikk som sikrer personer med nedsatt funksjonsevne deltakelse i arbeidslivet. Fra oppstarten av IA i 2001, og til i dag har det blitt utarbeidet en rekke tiltak og virkemidler, samt etableringen av en ny IA-avtale fra 2019-2022. Inkluderingsperspektivet, som tidligere hadde vært et av hovedmomentene i IA-avtalen, blir i større grad utelatt i den nye avtaleteksten. Her vektlegges det tilrettelegging og opprettholdelse

av allerede ansatte, heller enn inkludering av nye medarbeidere (Regjeringen, 2018a). Dette innebærer imidlertid ikke at fokuset på inkludering i arbeidslivet er totalt utelatt. Regjeringen (2018b) iverksatte inkluderingsdugnaden som et statlig virkemiddel, for å fremme deltakelse og inkludering i arbeidslivet. Regjeringen startet i 2018 dette tiltaket som et felles tiltak om å få dem som kan og vil ut i jobb, innenfor både offentlige og private bedrifter. Parallelt med oppstarten av dugnaden, inngikk NAV og NHO et tilsvarende prosjekt, hvor arbeidsgiverorganisasjonene sammen ønsker et kompetanseløft for å møte det reelle behovet arbeidsgivere har, for å få et samlet arbeidsliv (NHO, 2019). Arbeidsgiverorganisasjonene har tidligere arbeidet på inkluderingsfronten hver for seg, og nå er ønsket å forene det beste fra alle, derav “Vi inkluderer” (NHO, 2019). Slike inkluderings tiltak har vært gjennomført flere ganger, tatt i en historisk kontekst, Men har etter gjentatte forsøk ikke visst en betydelig virkning. I et ytterligere forsøk på å løse inkluderingsproblematikken er virkemidlene derfor blitt iverksatt igjen.

2.3.1 Arbeid med nedsatt funksjonsevne. Det faglige perspektivet på arbeidslivet og deltakelse hos mennesker med nedsatt funksjonsevne kan etablere et grunnlag for hvordan holdninger kan internaliseres hos arbeidsgivere. Funksjonsnedsettelse refererer ikke til én enkelt ting eller karakteristika ved den enkelte, og er ikke alltid synlig. Ulike nedsatte funksjonsevner kommer ikke til uttrykk før i praksis, derfor er det ofte sett i relasjon til arbeidet som skal utføres (Falkum, 2012). En sentral milepæl for ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne er loven om forbud mot diskriminering som kom i 2008 (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, 2008, §30). Samfunnsmessig er det bærekraftig å få flest mulig ut i arbeidsdeltakelse, og dette er derfor en aktiv del av statens arbeidsområder (Falkum, 2012). Likevel viser dagsaktuelle artikler at det fortsatt er en vei å gå for å møte ideelle tall ved en slik satsning. Det antydes at de siste 30 årene med stort satsningsarbeid har vært mislykket (Mørkestøl, 2018). Dette hevdes imidlertid å skulle snu med nye innsatsområder, blant annet redusert risiko for ansettelse både for arbeidsgiver og –taker (Regjeringen, 2018). Arbeidsdeltakelse fremheves som en av de viktigste faktorene for individets følelse av betydning i samfunnet, et rammeverk for å passe inn i “normaliteten” (Grue, 2004; Morken, 2007). Inngangsporten til arbeidslivet er i første omgang gjennom søknadsprosessen, og arbeidsdeltakelse kan være bidragsyter for flere viktige elementer i et menneskets livsverden. Norges arbeidsmarked utlyser et høyt krav til kompetanse hos den enkelte, og dersom man har mangel på utdanning eller fagbrev stiller vedkommende lavere i en slik prosess. Statlig og politiske diskusjoner har sett på hvordan en arbeidsgivers inkluderingsperspektiv kan være betinget av økonomi, teknologisk utvikling, og bedriftens eller organisasjonens egne

forutsetninger (Borg, 2008; Falkum, 2012). Innenfor disse diskusjonene ble det fremlagt en velferdspolitik rett mot ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne, en tanke om “færre på trygd”. Det kan se ut til at et sosialt ansvar for ansettelse først og fremst forstås ut fra et arbeidsmarkedsansvar og et ansvar i lys av økonomisk samt kulturell utvikling (Falkum, 2004; Falkum, 2012).

Ifølge Andreassen og Bergene (2011) kan en arbeidsgiver ytterligere forholde seg til ulike forståelser av sosialt ansvar i en ansettelsesprosess. Som et nasjonalt mål forplikter arbeidsmiljøloven (2005, §§4-2, 4-6) arbeidsgivere til å tilrettelegge for medarbeidere som av ulik årsak opplever helseproblematikk og funksjonsnedsettelse. Dette omtales derfor som forpliktelsesbasert sosialt ansvar. Dersom en arbeidsgiver strekker seg forbi slike forpliktelser og regler, gjerne til forhold utenfor organisasjonen, er dette en mer moralsk forståelse. Et annet perspektiv kan være strategisk forståelse (Andreassen og Bergene, 2011). Dette peker mot en oppfatning av at arbeidsgiveres ansvar i større grad retter seg mot å ivareta de som allerede er en del av kollegiet, som eventuelt skulle få en funksjonsnedsettelse. Det rettes i mindre grad til ansvar knyttet til nyansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, da det kan tyde på å vinkles mot en oppfatning om at dette er myndighetenes ansvarsområde (Falkum, Bogen og Moland, 2003; Falkum, 2012). Som en del av teoretiseringen inkluderer Andreassen og Bergene (2011) det at “selvtilstrekkelige” arbeidsgivere ofte tar sosialt ansvar over på seg selv, heller enn å fraskrive seg ansvar. De står stadig uten hjelp fra atføringsavtaler og strekker seg videre fra en rent strategisk forståelse. Videre finnes arbeidsgivere som er nytte-orienterte i sine valg, og betrakter ansettelse som en nytte-kost eller vinn-vinn situasjon. Med dette menes da at arbeidsgiver vurderer hvordan arbeidsforholdet kan være av gjensidig nytte, altså etter hvor gjensidig strategisk rekrutteringen er. Det kan antydes å være en minimal andel “avvisende” arbeidsgivere, hvilke betrakter arbeidssøkere som tenkelige misbrukere av sine rettigheter og goder i velferdsstaten, samt at ansvarsløse arbeidstakere skal rettes til NAV (Andreassen & Bergene, 2011; Falkum, 2012). Ifølge eksistensialistisk-humanistisk menneskesyn møter vi andre med noen grunnleggende følelser og ideer, som gjør oss i stand til å forstå dem. Hvilket perspektiv arbeidsgivere forholder seg til i møte med andre som har redusert funksjonsevne kan derfor influere deres holdningsuttrykk.

2.3.2 Forståelse. Funksjonsnedsettelse er egenskaper ved en arbeidssøker som kommer i tillegg til øvrige kriterier i en ansettelsesprosess (Falkum, 2012). Imidlertid kan en oppfatning av funksjonsnedsettelse variere fra karakteristiske trekk ved den enkelte, tilpasningsevne eller en kombinasjon av trekk og miljøtilpasning (Tøssebro, 2012). Med utgangspunkt i en samfunnsmessig og kulturell diskurs kan en først finne en individuell forståelse, der avvik fra

normaliteten heller blir fremhevet enn muligheter og ressurser hos individet, også omtalt som en medisinsk forståelse. En slik forståelse fokuserer på egenskaper hos individet som forårsaker redusert funksjonsevne. Videre blir det i en sosial forståelse vektlagt betydningen av samfunnets og språkets konstruksjon av begrepet, gjennom strukturer og prosesser, eksempelvis industrialisering (Sapey, 2007). En slik sosial forståelse benyttes for å utforske hvordan samfunnsstrukturer former restriksjoner for enkeltindivider med funksjonsnedsettelse. En sosial forståelse vektlegger derfor hvordan omgivelsene må tilpasses til mennesket. Videre en slik oppfatning kritisert for å unnlate individets fysiologiske eller biologiske skade, samt betydningen av tilretteleggelse på individuelt nivå (Sapey, 2007).

I Norge benyttes det i dag en mer relasjonell forståelse av funksjonsnedsettelse, hvor begrepet oppfattes som et relasjonelt gap mellom samfunnets betingelser eller krav og individets forutsetninger. Det er, ifølge Tøssebro (2012) gjennom samfunnsmessige barrierer, at begrepet funksjonshemming kommer til uttrykk, fordi det er et kultur- og samfunnsrelativt begrep. Funksjonsnedsettelse er noe individet har, og ikke noe han eller hun er. Videre argumenterer Blekesaune (2007) for at det er omstendighetene rundt den enkelte som bidrar til å definere hva som ligger i begrepet funksjonshemming. Den relasjonelle forståelsen inviterer til en hybrid tilnærming mellom den medisinske og sosiale modellen. Kritikken til denne er sett i lys av modellens manglende definering av hvilke individer som inngår i gapet, da alle potensielt befinner seg der (Grue, 2014). Uten klare rammer for hvilke individer som forstås å ha nedsatt funksjonsevne, med forutsetninger som skal styrkes, blir det utfordrende å tilpasse forventningene fra samfunnet og arbeidsmarkedet. Organisasjonskulturen kan bidra til å belyse hvordan arbeidsgivere kan tilpasse krav og forventninger i møte med individets forutsetninger.

2.3.3 Kultur og normer i organisasjoner. Slik Holte, Solberg og Mathiesen (2017) beskriver det, vil ikke holdninger kun eksistere hos hver enkelt arbeidsgiver i en bedrift, men ofte være internalisert i organisasjonskulturen. Forståelsen av organisasjonskultur vil ta utgangspunkt i Schein (2017) sine refleksjoner omkring begrepet. Organisasjonskultur er omfattende og flerdimensjonalt. I møte med eksterne og interne utfordringer, oppstår det en delt erfaringslæring mellom de ansatte i virksomheten. Dersom problemløsningen betraktes som god, vil nye gruppelemmer lære dette som den rette egenskapen å ha i henhold til oppfatning, tanker, atferd og oppførsel. Samlet blir læringen etablert som et grunnleggende verdsett og atferdsmønstre som har et potensial for å bli omdannet til tatt for gitte sannheter, samt bli mer eller mindre ubevisste (Schein, 2017). Slik kan organisasjonskultur influeres av normer som eksisterer implisitt og eksplisitt gjennom en antagelse som sprer seg utover flere ledd i organisasjonen. Kultur er ifølge Schein (2017) noe som holder seg relativt stabilt over

tid, hvilket utfoldes i delt mening og atferd, samt at gruppedynamikken former mønstre som ofte blir gjentakende i organisasjonen. Slike holdninger kan derfor benyttes som rasjonelle og moralske vurderinger i møte med ulike organisatoriske problemstillinger.

2.4 Holdninger

I forsøk på å definere begrepet holdning kan det dukke opp ulike perspektiver relatert til hvordan det virker inn på oss selv og omverden rundt oss (Petty & Cacioppo, 2012). Sett i lys av ansettelsesprosesser kan holdninger derfor komme til uttrykk både som holdninger knyttet til jobben som skal utføres, men også til jobbsøker. Imidlertid er det relativt stor enighet om at holdninger refererer til en generell og varig, positiv eller negativ tanke, følelse og atferd rettet mot et fenomen, en person eller objekt (Mæhlum, 2008). Det vil være et naturlig menneskelig behov å uttrykke egne, samtidig høre om andres holdninger. Dette underbygger viktigheten av å forstå holdninger som et fenomen i sosiale interaksjoner (Petty & Cacioppo, 2012).

Det er en underliggende antagelse at det finnes en kobling mellom atferden en gjør og hvilke holdninger en har (Petty & Cacioppo, 2012). Ifølge Kaufmann og Kaufmann (2009) refererer sosial holdning til en generell vurdering i sosiale kontekster og mellommenneskelige interaksjoner. Det vises til at holdninger ikke er av betydning, med mindre de kommer til uttrykk i relasjon til mennesker, kontekster og objekter rundt oss. Gjennom å introduseres for andres holdninger, gir det oss en antagelse om hvilke forventninger vi kan ha overfor hverandre, også når det gjelder atferdsmønstre. Enkelte kan ha de samme holdningene, men likevel legge forskjellig betydning i dem. Noen vil hevde at holdninger profeterer handlinger, mens andre mener dette ikke er gjeldende for alle kontekster, da holdninger ikke alltid forteller oss noe om en persons atferd (Kaufmann & Kaufmann, 2009; Petty & Cacioppo, 2012). Dette fører oss til begrepet stereotypi, som ifølge Mæhlum (2008) fremstår som følge av en generalisering gjort på tidligere erfaringer. Forventningene om at noe er slik vi tidligere har opplevd, kan både medføre riktige og feilaktige generaliseringer. Personer med nedsatt funksjonsevne kan ved flere tilfeller assosieres som én homogen gruppe, hvilket da blir en feilaktig generalisering. Det argumenteres for at våre holdninger er relativt foranderlige og kan forandre seg raskt, selv om holdninger ofte kan betraktes i lys av personlighet og verdier (Petty & Cacioppo, 2012). Både personlighet og verdier kan influere meningene vi har til ulike fenomen. Holdninger oppfattes som en menneskelig reaksjon, enten kognitivt, følelsesmessig eller atferdsmessig (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Modellen som tydeliggjør komponentene i en holdning omtales ofte "holdningers tre ansikter" og ABC-modellen (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Bokstaven A representerer det følelsesmessige ved en holdning, den affektive komponenten, relatert til hva

en føler. Arbeidsgiveres holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne kan innenfor denne komponenten knyttes til empati eller antipati overfor visse arbeidssøkere. Videre blir den atferdsmessige komponenten, representert som B, henvist til handling som kan observeres. Eksempelvis å ikke bli ansatt på grunn av redusert funksjonsevne eller at en som arbeidsgiver ytrer meninger til andre om at en ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne ikke vil fungere. Den siste komponenten i ABC-modellen er C, den kognitive komponenten. Her refereres det da til tankeprosessen som oppstår i en holdning (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Dette kan være antagelser, eksempelvis i denne sammenheng rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne og arbeidsliv. Slike antagelser kan både være en oppfatning om at mennesker med nedsatt funksjonsevne er like godt egnet på arbeidsplassen, og en antagelse om at redusert funksjonsevne indikerer lavere arbeidsevne. Dette tatt i betraktning vil begrepet jobbholdning gjøre seg gjeldende for å belyse arbeids- og inkluderingsperspektivet. Betegnelsen refererer her til forholdsvis vedvarende atferder, følelser og tanker relatert til de ulike arenaene på arbeidsplassen (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Holdninger er komplekse, og relevant i alle mellommenneskelige kontekster. På samme måte som arbeidsliv, inkludering, og nedsatt funksjonsevne, vil det være mulig å betrakte holdningssfæren fra ulike vinkler.

2.4.1 Introjeksjon. Kaufmann og Kaufmann (2009) sin fremstilling av ABC-modellen danner en oppfatning av hvordan holdninger kan komme til uttrykk. I den sammenheng ønsker jeg å trekke inn betegnelsen for introjeksjon. Dette refererer til det settet av normer, samt de ideene og verdiene vi har tatt med oss gjennom oppveksten fra omgivelsene rundt oss (Clarkson & Cavicchia, 2013). Elementer fra miljøet blir en del av den enkeltes livsverden, og omgjøres til individets egne normer, ideer og verdier. Introjeksjoner er gjerne ikke bevisste prosesser, da de ofte kan internaliseres og knyttes til tatt for gitte sannheter. Med dette menes, at ord som burde eller må, kan representerer ting individet opplever å måtte forholde seg til via slike introjeksjoner (Clarkson & Cavicchia, 2013; Kvalsund og Fikse, 2017). Eksempelvis antagelser om at personer med redusert funksjonsevne medfører økt sykefravær på arbeidsplassen. Slike underliggende antagelser kan resultere i et stigma, da dette innebærer vurderinger om hvordan subjektet er, basert på karakteristika hos vedkommende (Goffman, 1990).

2.4.2 Stigmatisering. Tidligere har det blitt vist til hvordan begrepet funksjonsnedsettelse gjennom historien har blitt betraktet med variasjoner i samfunnet (Blekesaune, 2007; Falkum, 2012; Tøssebro, 2012). På samme måte som introjeksjoner fra samfunnet virker inn på holdningene hos hver enkelt, kan våre holdninger være grunnlag for hvordan og hvorfor stigmatisering kommer til uttrykk i interaksjoner. Begrepet stigmatisering omhandler en sosial prosess hvor en vurderer eller generaliserer personer i kategorier basert på

egenskaper og kjennetegn ved dem (Goffman, 1990). Ser vi tilbake på opphavet til begrepet, finner vi at det representerer negative somatiske kjennetegn, som ble synliggjort av brennmerker og innskjæringer, og av dette medførte utestengelse (Goffman, 1990). Slike negative generaliseringer kommer fra en oppfatning av hva som er naturlig og unaturlig, og innebærer dermed en tolkning om hvordan individet er. Både synlige og mindre synlige kjennetegn kan være grunnlag for hvorfor stigmatisering oppstår, eksempelvis fysisk utseende eller av en mer psykisk form slik som stemningslidelser og angst. Begrepene generalisering og stigmatisering har nødvendigvis ikke samme betydning og konsekvens, da det er de negative aspektene ved en generalisering som skaper et stigma (Aronsson, Marklund & Solheim, 2015; Dybvig, Johannessen, Kjær, Lyngstad & Thorsen, 2004; Goffman, 1990).

Betegnelsen av offentlig stigma presenteres for å beskrive hvilke holdninger den generelle populasjonen i et samfunn har i møte med ulike stigmatiserte grupper. Det kan sies at offentlig stigma ikke alltid er bevisst, og at det kan være internalisert i den kulturelle sfæren (Corrigan, 2004). Videre er det dermed ikke bare personer utenfor stigmatiserte grupper som kan ha slike oppfatninger, da dette også kan prege den enkelte i en stigmatisert gruppe. Selvstigma etableres når vedkommende begynner å identifisere seg med egenskapene som blir tilegnet dem (Corrigan, 2004; Goffman, 1990). I møte med fordommer kan konsepter som skam og selvstigma oppleves av individet. Fordommer forstås her som vurderende negativ holdninger mot et fenomen eller objekt, som kan være grunnlagt kognitivt, følelses- og, eller atferdsmessig (Gergen og Gergen, 1986). I relasjon til fordommer blir begrepet diskriminering aktuelt for å belyse kompleksiteten av hvordan alle disse begrepene knyttes sammen. Diskriminering fremstår som en atferdsmessig komponent av fordommer, hvilket innebærer å påpeke forskjeller der det er en, rettere sagt å gjøre en distinksjon basert på opplevd ulikhet (Lindholm, 2007). Å diskriminere kan derfor beskrives som en ubegrunnet negativ atferd, ofte forankret i en implisitt og dypere ubevissthet (Holroyd, 2015; Jost, Rudman, Blair, Carney, Dasgupta, Glaser og Hardin, 2009). I forsøk på å få innsikt i hva som støtter opp ubevisste forestillinger, presenterer Argyris (2002) to tilnæringsmåter for slike lærings- og endringsprosesser.

2.4.3 Enkeltkrets- og dobbeltkretslæring. I tråd med ansettelsesprosesser, deltakelse, organisasjonskultur, og holdninger hos arbeidsgivere er det flere begreper som gjør seg gjeldende. For å klargjøre kompleksiteten av slike begreper belyst i overskriften *arbeidsiverperspektiv på ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne*, vil det nedenfor introduseres noen teoretiske perspektiver for å konkretisere utfoldelsen av disse begrepene i en større kontekst. Betegnelsene enkeltkrets- og dobbeltkretslæring blir presentert, samt Ken Wilbers integralmodell i forsøk på å trekke sammen hvordan begrepene og perspektivene nevnt

ovenfor er nært tilknyttet hverandre. Slik som presentert, kan holdninger, introjeksjoner og stigma være latente prosesser i oss. Å bli bevisst, samt styrke inkludering i en organisasjon kan rette seg mot å bearbeide spørsmål som inneholder hva og hvordan, da de ofte vinkles mot hvorfor vi handler på den måten vi gjør (Argyris, 2002). Det er i den sammenhengen Argyris (2002) presenterer forskjellen mellom enkeltkretslæring og dobbeltkretslæring. Dersom en organisasjon ikke oppnår ønskelige resultater, vil enkeltkretslæring være rettet mot hvordan atferden kan forbedres, eksempelvis at tidligere statlige tiltak ikke har hatt hensiktsmessig virkning (Tøssebro & Wik, 2015). Heller enn å utforske moral eller verdi, betraktes disse som tatt for gitte sannheter, og det blir derfor ikke undersøkt nærmere om hvorfor en handler på den måten en gjør. (Argyris, 2002; Kvalsund og Meyer, 2017). Videre kjennetegnes dobbeltkretslæring av en grundigere gjennomgang av hva en gjør og hvorfor de handlingene en foretar seg virker mot sitt formål. En slik form for læring vil oppstå når en er villig til å åpne opp for en diskusjon om hvorvidt de etablerte verdiene er de mest passende for å oppnå det som er ønskelig (Argyris, 2002; Kvalsund og Meyer, 2005). For eksempel hvilke deler av de statlige strategiene som fungerer, og hvorfor.

2.5 Integralmodellen

Slik det kan antydes basert på de teoretiske perspektivene ovenfor, influerer kultur og samfunnet måten befolkningen betrakter fenomener, ikke minst vil organisasjonskultur innvirke på holdninger hos arbeidsgivere (Holte, Solberg og Mathiesen, 2017). I sin helhet har Norge en relativt høy andel av befolkningen i arbeid, men har til tross for dette hatt en lavere sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne i flere år (Blekesaune, 2007). I senere tid har det heller ikke vært merkverdige forandringer, og av den grunn stilles forventninger om økt bemanning av personer med nedsatt funksjonsevne (Tøssebro, Wik og Molden, 2017). Kompleksiteten av tematikken i denne studiens skal ved bruk av Ken Wilbers (2000) integralmodell, sammenfattes i en større helhet. Menneskelige samspill er komplekse, og utforskning av relaterte fenomen kan være omfattende. Utviklingen av den integrale modellen på midten av 90-tallet, hadde som hensikt å etablere et mer holistisk, samt ikke-reduksjonistisk tilnærming. Integralmodellen kan oppleves som både enkel og mer kompleks. Denne modellen gir rom for ulike perspektiver, samt verdenssyn og omtales ofte som “the theory of everything” (Ivey et al., 2009). Integralmodellen samler de eksisterende teoriene, slik at de fremstår som komplementære. I et rådgivningsperspektiv omhandler det å betrakte individets utvikling fra forskjellige perspektiver. Modellen begrenser muligheten for reduksjonisme ved at alle perspektivene anses som like betydningsfulle i møte med mennesket (Wilber, 2000).

Integralmodellen er delt inn i fire kvadranter, hvor de to øverste representerer en individualistisk del av mennesket og de nederste en mer kollektivistisk tilnærming (Wilber, 2000). Videre gir kvadrant én og tre en forståelse av indre prosesser, samt at to og fire belyser

ytre komponenter. Øverst til venstre (*figur 1*) finner vi den intrasubjektive kvadranten. Her fokuseres det på jeg-opplevelsen hos individet, hvordan individuelle persepsjoner er relatert til en selv,

<p>The Individual Perceptions and Meaning Making Quadrant</p> <p>Clients' interior psychological processes (e.g., conscious, subconscious, unconscious) and subjective constructions of life experiences</p>	<p>The Behavioral/Physical/Neurological Quadrant</p> <p>Clients' behaviors and physical/biological/neurological factors that are relevant to counseling and therapy practices and outcomes</p>
<p>The Cultural Community Quadrant</p> <p>Cultural and community factors as they impact clients' mental health and the process and outcomes of counseling and therapy</p>	<p>The Societal/Professional Quadrant</p> <p>Societal and professional factors as they impact clients' mental health as well as counseling and therapy practices and outcomes</p>

Figur 1: Integral kvadrantmodell (Ivey et al., 2009, s.10)

bevisst og ubevisst, samt opplevelse av verden vi

befinner oss i. Eksempelvis kognitiv og emosjonell del av en holdning. Kvadrant to, øverst til høyre, forstås som en intersubjektiv “du”, hvor det legges vekt på atferd, biologi og nevrologi hos den enkelte. Den ytre atferdsmessige komponenten av en holdning kan være eksempel på denne kvadranten. Nederst til venstre, er den tredje kvadranten som danner grunnlag for å utforske det intra-kollektivistiske, “vi”. Med dette menes en kulturell identitet, og hvordan kultur, normer, verdier, og moral gjør seg gjeldende for individet. Eksempelvis introjeksjoner fra omgivelsene, herunder organisasjonskultur. Samfunnsstrukturelle og politiske områder i menneskets liv omfavnes i den fjerde kvadrant. En inter-kollektivistisk “oss” relateres til mennesket i relasjon til verden, som et resultat av sosiale systemer. Sett i tråd med multikulturell rådgivning, omhandler de kollektivistiske kvadrantene å utforske økonomiske, politiske, kulturelle og sosiale faktorer. Integralmodellen tilbyr en holistisk oppfatning av menneskets utvikling, med fokus på ulike perspektiver ved denne utviklingen (Ivey et al., 2009; Wilber, 2000).

2.6 Oppsummering

Ovenfor har jeg i denne delen redegjort for karriereveiledning og kvalifikasjoner i arbeidslivet langs et historisk kontinuum. Aktuell tematikk relatert til arbeidsliv, inkludering og deltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne har blitt belyst. I tillegg har jeg introdusert relevante rådgivningsteoretiske perspektiver, og poengtert relevansen disse har for tematikken i oppgaven. Holdninger, herunder introjeksjoner og ulike tilnærminger til læring, har blitt presentert for å kunne drøfte hvilke holdninger som eksisterer blant arbeidsgivere samt hvordan disse kan ha blitt internalisert. Integralmodellen blir trukket frem og danner grunnlag for en mer helhetlig forståelse, ettersom arbeidsgivere ser arbeidstakere fra ulike perspektiv og samfunnsstrukturer.

3. METODISK TILNÆRMING: Q-METODE

For å innhente kunnskap om problemstillingen; *hvilke holdninger har arbeidsgivere til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne?* benyttes Q-metode. Ved bruk av denne forskningsmetoden søker jeg å utforske menneskelig subjektivitet, og målet er å finne delte synspunkter og holdninger ved hjelp av faktoranalyse (Brown, 1980; Stephenson, 1993). Videre belyser Q-metoden hvordan fenomen fremstår, opptrer og hvordan de danner seg som erfaringer hos den enkelte (Kvalsund, 2005). I henhold til studiens problemstilling, forklares valget av metode ved ønsket om å forske på holdninger blant arbeidsgivere. Dette kapittelet introduserer en redegjørelse av Q-metoden, samt de metodiske valgene jeg har gjort i prosessen. Innledningsvis i kapittelet vil jeg presentere det metodologiske tankegodset, før jeg deretter vil gå nærmere inn i de ulike delene av forskningsprosessen og gjengi noen kvalitetsmessige vurderinger.

3.1 Metodologi.

Den Q-metodologiske forskningstradisjonen ble i 1935 introdusert av William Stephenson (Brown, 1980). Hensikten var å utvikle en metode for å utforske menneskelige tanker, meninger, verdier, holdninger og opplevelser, hvilket får frem menneskelig subjektivitet. Begrepet subjektivitet forstås her som en persons formidling av sine synspunkt rettet mot noe eller noen (Brown, 1980; Svennungsen, 2011). Q-metoden kan sies å være innenfor et konstruktivistisk paradigme, hvor psykologiske og subjektive aspekter skaper en virkelighet (Postholm, 2010). Metoden forener elementer av kvantitativ faktoranalyse for å finne underliggende mønstre, og kvalitativt fokus på menneskelig subjektivitet. Kvantitativ R-metode vinkler sin faktoranalyse mot korrelasjon av variabler og trekk, hvilket i Q-metode rettes mot en grunntanke om korrelasjon av menneskelig subjektivitet (Brouwer, 1992/1993; Sohlberg og Sohlberg, 2007).

3.2 Abduksjon

En grunnleggende del av tankegodset i Q-metoden er å være åpen for nye oppdagelser og hypoteser (Svennungsen, 2011). Dette er grunnlag for både metoden og forskerrollen, da abduksjonsprinsippet legges som bakteppe for hele den Q-metodologiske tilnærmingen (Stephenson, 1961). Logikken innebærer at forskeren underveis i prosessen får oppdagelser, som deretter bidrar til å skape hypoteser om et fenomen. Slik tar derfor Q-metodologiske studier ikke utgangspunkt i en forhåndsbestemt hypotese basert på teori som deduseres, men heller opprettholder en åpenhet for hvilke hypoteser som kan etableres ved bruk av egne funn (Kvalsund, 1998; Watts & Stenner, 2012). Med dette menes at teori kun fungerer som grunnlag

for forståelse og for å kunne belyse de funnene en oppdager. Imidlertid skal ikke teorien være styrende i fortolkningsprosessen, da dette forstyrrer abduksjonsprinsippet (Watts & Stenner, 2012). Prinsippet vektlegger at prosessen er dynamisk og nye innfallsvinkler kan oppstå underveis. Q-utsagn som eksempelvis plasseres på samme plass i matrisen, men i ulike faktorsyn, trenger ikke å ha lik betydning. Derfor omfatter abduksjon at en opprettholder en åpenhet for helhetlig bilde av de ulike faktorene, og dermed kan skape nye oppdagelser gjennom flere fortolkningsprosessen. (Tavory & Timmermans, 2014; Watts & Stenner, 2012).

3.3 Operant subjektivitet

Q-metoden søker å fange opp menneskelig subjektivitet av opplevelser, tanker, følelser og forståelser om et fenomen (McKeown & Thomas, 1988). Stephenson (1953) benyttet seg av konseptet operant subjektivitet for å understreke betydningen av en persons subjektivitet som atferdsmessig kommunikasjon. Begrepet *operant* er hentet fra behaviorismen, hvor atferd forklares som påvirket av stimuli fra miljøet enkeltindividet befinner seg i (Watts & Stenner, 2012). Tenk på ulike arbeidsgivere, med hver sin subjektivitet. Disse har sin egen personlige uttrykksmåte om et tema. Q-metoden er designet for å fange opp, utforske og gi subjektiviteten mening. Når den kan fortolkes og gis mening, blir subjektiviteten operant. En slik tydeliggjøring skjer i faktoranalysen (Allgood, 1999; Svennungsen, 2011). Selv om metoden ønsker å utforske operant subjektivitet, er det ikke en enkelt subjektiv mening alene som er av betydning, men heller en delt subjektivitet blant individene i P-settet. Her menes tendenser en finner i samfunnet og kulturen, en tilsynelatende sosial oppfatning av virkeligheten (Watts & Stenner, 2012).

3.4 Forskningsprosessen

3.4.1 Kommunikasjonsuniverset. Det første steget i en Q-metodologisk forskningsprosess er å utforske, definere og avgrense det som omtales kommunikasjonsunivers (eng. *concourse*). Brown (1993) beskriver det slik; “*In Q The flow of communicability surrounding any topic is referred to as a concourse*” (s. 3). Alle ytringsfeltene, elementene og mønstrene som virker inn på måten en omtaler et fenomen i omgivelsene kan sies å være del av kommunikasjonsuniverset (Kvalsund, 1998; Stephenson, 1953). Dette kan forstås som et univers av mellommenneskelig kommunikasjon omkring et tema, og det er den vi skal fange opp. Hvordan et tema snakkes om. Slik kan kommunikasjonsuniverset beskrives som populasjonen av utvalgte Q-utsagn tilknyttet et tema (Brown, 1992/1993). Faktabasert kommunikasjon relateres til den eksterne verden, samtidig som interne uttrykk knyttes til personens indre selv av tanker, emosjoner og opplevelser (Kvalsund, 1998; Svennungsen, 2011). Forskeren kan tilnærme seg et

kommunikasjonsunivers gjennom aviser, bøker, TV, bilde-illustrasjoner, dialog eller intervju med relevante personer (Kvalsund, 1998; Watts & Stenner, 2012).

Innsamling av kommunikasjonsuniverset i denne studien ble gjort på gjennom flere kilder og ulike plan. Jeg har selv tatt med meg egne erfaringer, og har derfor arbeidet med å bevisstgjøre meg disse i forsøk på å utforske en bredde av kommunikasjonsuniverset. Gjennom flere måneder har jeg tilegnet meg en dypere innsikt i forskningslitteratur, samt hatt samtaler med aktuelle fagpersoner og arbeidsgivere fra ulike sektorer. Både litteratur og dialog om temaet ble grunnlag for utformingen av forskningsdesign og Q-utvalg.

3.4.2 Q-utvalg. Med utgangspunkt i kommunikasjonsuniverset trekkes det ut et Q-utvalg, som representerer ulike assosiasjoner og gjentakende mønstre tilknyttet tematikken. Det å skulle fange opp hele kommunikasjonsuniverset vil være tilsvarende umulig, derfor er det viktig å fokusere på noen sentrale elementer. Dette dreier seg om å etablere en struktur av kommunikasjonsuniverset, som skal fange opp hva som ligger der. Temaene som kommer frem i kommunikasjonsuniverset definerer antall utsagn som skal være med å balansere Q-utvalget (Watts & Stenner, 2012).

Utformingen av Q-utvalget anses å være en kritisk, samt betydningsfull del av prosessen (Piage & Morin, 2016; Watts & Stenner, 2012). For at personutvalget skal kunne relatere sine meninger og holdninger tilknyttet et tema, er det vesentlig å ta utgangspunkt i kommunikasjonsuniverset, samt utforme bredde og dybde i Q-utvalget (Piage & Morin, 2016). Hovedmålet er at personutvalget skal kunne rangere Q-utvalget, basert på sine subjektive opplevelser og interesser, i en kvasi-normalfordeling på eksempelvis -5 (mest uenig) til +5 (mest enig) (Piage & Morin, 2016; Thomas og Baas, 1992/1993). Arbeidet med Q-utvalget kan både ha et strukturert og ustrukturert utgangspunkt. Dzopia og Ahern (2011) knytter de strukturerte utsagnene til en teoretisk og induktiv tilnærming. Videre at ustrukturerte forskningsdesign innebærer et mer deduktivt grunnlag, hvor en i større grad jobber naturalistisk. Her forsøker forskeren å dekke mest mulig av sitt valgte kommunikasjonsunivers, selv om noen deler kan være mer eller mindre representert i utsagnene (Dzopia & Ahern, 2011; Piage & Morin, 2016). I lys av en abduktiv tilnærming vil min studie kunne relateres til begge, og verken være kun strukturert eller ustrukturert, da teoretisk og naturalistiske tilnærminger benyttes. Dette i forsøk på å skape åpenhet for å finne ulike hypoteser i faktorfortolkningen. Utdypet innebærer det at jeg i prosessen med å strukturere et Q-utvalg, hadde samtaler med aktuelle personer innenfor forskningsområdet, samt gjennomgikk teori parallelt.

3.4.3 Fishers balanserte blokkdesign. For å etablere balanse og representativitet av kommunikasjonsuniverset i Q-utvalget, benyttes *Fishers balanserte blokkdesign* (Watts &

Stenner, 2012). Dette designet bidrar til å skape struktur i kommunikasjonsuniverset, og deles inn i effekter og nivåer. Hensikten med *Fishers balanserte blokkdesign* er å representere den teoretiske forankringen til å få et helhetlig Q-utvalg. Ved bruk av effekter, som deretter deles inn i ulike nivåer, lages kategorier som bidrar til å sikre at samlingen av utsagnene representerer sentrale aspekter fra teori og kommunikasjon om temaet (Watts & Stenner, 2012).

Effektene som velges er kategoriseringer av kommunikasjonsuniverset. Disse utvalgte effektene deles så inn i nivåer for å avdekke flest mulig aspekter. Hvert enkelt nivå har ulike celler. Cellekombinasjonene kan bestå av både 3 og 4 utsagn, alt ettersom hvor mange utsagn som er nødvendig for at det skal representere tematikken. Med dette menes at cellekombinasjonene skal representere et nivå på hver effekt. Med både positiv, negativ og eventuell nøytral vinkling (Kvalsund, 1998). Eksempelvis *“Ansettelsesforhold som krever ekstra tilpasning gjør at andre medarbeidere får økt arbeidsbelastning, noe jeg opplever som urettferdig. Slike ansettelsesforhold berører hele arbeidsplassen.”*. Denne kombinasjonen inneholder kategoriene B(affektiv) og E(barrierer). Det er imidlertid viktig å ikke ha for få utsagn, for å få frem ulike faktorsyn og synspunkter (Piage & Morin, 2016).

<i>Tabell 1: Studiens forskningsdesign, Fishers balanserte blokkdesign</i>				
Effekter:	Nivå:			
Holdninger	a) Kognitiv	b) Affektiv	c) Atferd	3
Forståelse	d) Muligheter	e) Barrierer		2
Sum				6x6 = 36

Designet mitt var i utgangspunktet delt inn i tre effekter, her inkludert “funksjonsnedsettelse” med nivåene “fysisk” og “psykisk”. I henhold til at jeg ønsket å ha et generelt fokus på fysisk og psykisk funksjonsnedsettelse ble det en utfordring i lys av å ikke være for spesifikk. Eksempelvis ved å ikke gå inn på enkelte funksjonsnedsettelse slik som depresjon, angst, rullestolbruker og lignende. Valgte derfor å fjerne effekten funksjonsnedsettelse for at denne i større grad gjorde at nyanseringen i utsagnene ikke reflekterte hensikten med studien. Her menes da at begrep som fysisk og psykisk funksjonsnedsettelse ble benyttet uten stor variasjon, hvilket kunne gi en opplevelse av å skulle sammenligne fysisk og psykisk med hverandre, heller enn å få et helhetlig bilde av holdninger som kan eksistere knyttet til ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Ved å fjerne effekten “funksjonsnedsettelse”, inkluderte jeg likevel denne tematikken mer generelt i mine utsagn der det var hensiktsmessig. Dette betyr at selv om effekten er fjernet, var det fremdeles en del av utsagnenes kommunikasjonsunivers, da tydeligheten av funksjonsnedsettelse er gjennomgående i mitt valg av tema. Effekten *holdning* og nivåene innunder baseres på ABC-

modellen (Kaufmann & Kaufmann, 2009) beskrevet i teorikapittelet. Effekten *forståelse* baserer seg på teori, antagelser om redusert funksjonsevne og offentlige dokumenter som beskriver hvilke muligheter og eventuelle barrierer ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne kan ha for arbeidsgivere.

Utarbeidelse av Q-utvalget basert på en naturalistisk kontekst skal være tilnærmet lik en opprinnelig kommunikasjon (McKeown & Thomas, 2013). For at dette skulle bli mulig brukte jeg god tid på å utforske aktuell teori, annen forskning på fagfeltet, samt dypere innsikt gjennom samtale om tematikken med HR-ansvarlige og ulike arbeidsgivere. Forsøkte deretter å tilpasse og strukturere dem inn i mitt valgte forskningsdesign. Før en ferdigstilling av Q-utvalget, anbefales det å gjennomføre en pilotsortering når utsagnene er ferdigskrevet, hvilket kan gi innsikt i eventuelle mangler. Dette kan eksempelvis være at Q-utsagnene er skjevt fordelt, eller at det fokuseres mer på én effekt enn andre. Slik kan pilotsortering bidra til å få tilbakemelding, finjustere og få et tydeligere sett Q-utsagn (Rogers, 1995). Endringer som er nødvendige for å si seg fornøyd med utsagnene er viktig for å få en klarhet i hvorvidt det er mulig å kjenne seg igjen i utsagnene som presenteres, samt at formidlingen er intuitiv. I min studie opplevde jeg det som utfordrende å etterstrebe et balansert, og intuitive utsagn. Jeg kunne tendere å være for teoretisk i mine utsagn, hvilket gjorde at jeg arbeidet lenge med å få et språknært og gjenkjennelige utsagn. Ved hjelp av pilotsortering og samtale med veileder gjorde jeg endringer, slik at utsagnene skulle bli tydelige og forståelige. Pilotsorteren oppfattet Q-utvalget som representativt for tematikken, samt at noen få utsagn kunne oppfattes å ha dobbeltbetydning, og av den grunn være noe utfordrende å plassere. Jeg forsøkte derfor ytterligere å justere disse.

3.4.4 Innsamling av data

3.4.4.1 P-settet. Individene som blir med å gjennomføre Q-sorteringen omtales P-sett eller P-utvalg. For at disse skal kunne relatere seg til, og gi subjektive perspektiv ved sorteringen, er det vesentlig at personene i P-settet har erfaring med kommunikasjonsuniverset. I denne sammenhengen relateres det til ansettelsesprosesser og eventuelt lederskap. Hvor mange som er tilstrekkelig nok å ha med i sin studie kan variere, og det eksisterer ingen klare regler på hvor mange som må inkluderes, da hensikten ikke er å generalisere til en stor populasjon. Imidlertid må det være stort nok antall, slik at potensielle delte subjektive opplevelser kan korreleres i faktoranalysen og at faktorsynene kan sammenlignes. Det foreskrives derfor at P-sett ikke er større enn antall Q-utsagn (Thorsen & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2012), hvilket i denne oppgaven tilsier en størrelse på mindre enn 36.

Det finnes to ulike typer for personutvalg. Det første omtales ekstensive, og innebærer at alle som deltar i studien sorterer Q-utsagnene med utgangspunkt i samme sorteringsbetingelse. Intensive P-sett defineres av en person som gjennom dybdeforskning gjør Q-sorteringen flere ganger ved å få sorteringsbetingelser. Imidlertid kan flere enkeltpersoner gjennomføre en intensiv Q-sortering parallelt (Brown, 1980; McKeown & Thomas, 1988; Svennungsen, 2011).

For å utforske problemstillingen *hvilke holdninger har arbeidsgivere til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne?* ble det benyttet et ekstensivt personutvalg. I forbindelse med at hensikten med min studie var å utforske problemstillingen i lys av ulike sektorer, kontaktet jeg arbeidsgivere fra en bred variasjon av virksomheter, både offentlig og privat. Personutvalget består dermed av 21 arbeidsgivere fra ulike sektorer, både kvinner og menn. Noen hadde egne erfaringer med å ansette personer med nedsatt funksjonsevne og andre tok utgangspunkt i en intuitiv opplevelse av å lese de ulike påstandene. Uansett bakgrunnskunnskap, fikk alle som deltok identiske sorteringsbetingelser.

3.4.4.2 Q-sorteringsprosess. En Q-sorteringsprosess forekommer ved at P-settet sorterer de gitte utsagnene i en matrise fra “mest enig” til “mest uenig”. Forestillingene den enkelte har av utsagnene i øyeblikket, kommer til uttrykk ved sortering fra et subjektivt perspektiv (Brown, 1992/1993; McKeown & Thomas, 1988). Denne delen av forskningsprosessen innebærer at deltakerne rangerer Q-utvalget, basert på hvordan de opplever og fornemmer utsagnene. I forkant av Q-sorteringen mottar P-settet et informasjonsskriv, inklusivt samtykkeskjema. Dette i tråd med etiske retningslinjer som er gjengitt av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2018). Sorteringsbetingelsene (*vedlegg 5*) er ment å sikre validiteten, ved at alle fra P-settet vender oppmerksomhet mot ønsket fokusområdet (McKeown & Thomas, 1988; Wolf, 2010), eksempelvis her å sortere med grunnlag i en generell opplevelse av funksjonsnedsettelse, basert på de holdningene som oppstår intuitivt ved å lese utsagnene.

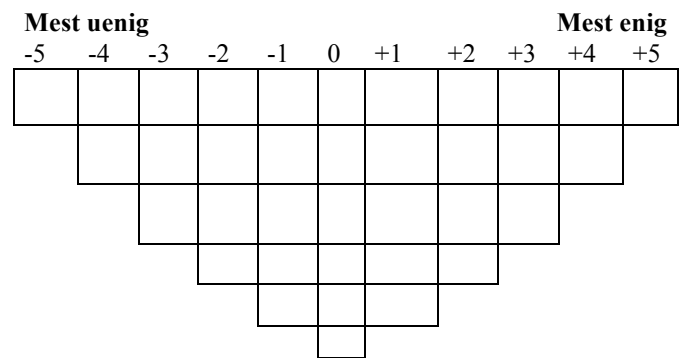
Ved Q-sorteringen fungerer instruksjonen som retningslinjer for hvordan P-settet skal gå frem for å strukturere Q-utsagnene. Instruksjonen gir en stegvis beskrivelse av gjennomføringen, hvor en først blir bedt om å etablere seg et overblikk over utsagnene (Q-utvalget). Sorteringene foregår slik at vedkommende får utdelt én matrise utformet som en kvasi-normalfordeling (*se figur 2*), og instruksjonsbetingelse for hvordan prosessen skal gjennomføres. Innenfor Q-metode anbefales det et kvasi-normalfordelt sorteringsmønster, hvilket driver frem en systematisk vurdering og sammenligning av Q-utsagnene (Allgood & Kvalsund, 2010). Mønstret kan varieres, basert på antall utsagn som skal sorteres. I henhold til at mitt design tilsvarer 36 utsagn, vil kvasi-normalfordelingen strekke seg i et kontinuum fra -

5 (mest uenig) til +5 (mest enig). Slik *figur 2* viser er det et symmetrisk sorteringsmønster. Det gir personene som skal sortere en tilsynelatende stor frihet til å plassere de nummererte utsagnene der det er ønskelig i matrisen.

Samtidig tilsier instruksjonene at alle utsagnene skal plasseres i den gitte matrisen, og at personene skal plassere disse basert på en gitt situasjon, slik sorteringsbetingelsene tilsier. Friheten kommer til uttrykk ved at personene selv velger hvor de ønsker å plassere utsagnene, basert sin intuitive opplevelse (Allgood & Kvalsund, 2010).

Deltakerne blir først bedt om å se over og lese utsagnene slik at de får et overblikk av meningsinnholdet (Brown, 1991/1992). Utsagnene blir utdelt på hvert sitt kort, og disse deles hovedsakelig inn i tre bunker, “enig”, “uenig”, og resterende. Deretter gjennomgås det en mer nyansert gjennomgang, hvor P-settet arbeider fra ytterpunktene av matrisen mot midten. Sorteringen av Q-utvalget baseres på individets opplevelse av psykologiske signifikans relatert

til utsagnet (Allgood & Kvalsund, 2010). Dette innebærer at de utsagnene som P-settet anser å føle sterkest for eller de som skaper en reaksjon, plasseres i ytterkantene og avtar desto nærmere mot midten de står. Sorteringsmatrisen er utformet med psykologisk signifikans i baktankene, hvilket innebærer at personutvalget blir bundet til å gjøre prioriteringer



Figur 2: Sorteringsmønster

overfor plassering av Q-utvalget (Allgood & Kvalsund, 2010; Svennungsen, 2011). Eksempelvis kommer personlige verdier med høy psykologisk signifikans til uttrykk på høyre ytterkant (+5), og de med lavere psykologisk signifikans på motsatt side av matrisen (-5). Den midtre delen av sorteringsmønstret representerer de utsagnene individet opplever som nøytralt, uforståelig, tvetydig eller delt (Thorsen & Allgood, 2010; Watts & Stenner, 2012). Disse trenger derimot ikke å være uten betydning, og en slik plassering kan fortelle forskeren noe om den psykologiske signifikansen (Svennungsen, 2011).

I utgangspunktet hadde jeg utarbeidet en plan hvor studien skulle gjennomføres ved bruk av nettsiden og Q-sorteringsverktøyet til Q Assessor. I henhold til at jeg etter hvert erfarte at denne planen ikke var gjennomførbar slik jeg hadde forutsett, tok jeg avgjørelsen om å gjennomføre Q-sortering på to andre måter. Først valgte jeg å sette opp et avtalt møte med ulike arbeidsgivere, slik at jeg kunne være tilstede under sorteringen. Dersom dette ikke var mulig, sendte jeg det nødvendige materialet for å kunne utføre studien i posten. Det ble gitt informasjon om hvordan sorteringen skulle foregå, og i de situasjonene jeg var tilstede var det mulig å stille spørsmål dersom det var nødvendig underveis. Personutvalget fikk utdelt matrise

(figur 2), 36 utsagn (vedlegg 2), samt sorteringsbetingelser og -instruksjon (vedlegg 5). Vedlagt var samtykke og informasjonsskriv, hvilket ble sendt på e-post ved forespørsel. Personutvalget fikk instruksjon som beskrev at de ville bli presentert for utsagn relatert til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. I forbindelse med at funksjonsnedsettelse har stor variasjon, ble det påpekt at begrepet på betraktes i et mer generelt perspektiv, da hensikten er å se nærmere på generelle holdninger som eksisterer blant arbeidsgivere. Inkludert på arket med matrisen var avkrysning om vedkommende jobbet i offentlig eller privat sektor, dette fordi det i etterkant av faktorfortolkningen kan være interessant å se nærmere på eventuelle forskjeller.

I Q-metodologiske studier er sorteringsprosessen vesentlig for å avklare om kommunikasjonsuniverset er godt representert overfor personutvalget. Som bevisstgjøring kan sorteringen skape refleksjon og ytterligere innsikt relatert til et tema (Allgood, 1999). I min studie ble det gitt tilbakemeldinger på at Q-utvalget både var gjenkjennelig for arbeidsgiverne, samt at noen så enkelte utsagn som irrelevant for sin arbeidsplass. Enkelte kunne oppleve noen utsagn som emosjonelt triggende, hvilket kunne relateres til en moralsk ambivalens for hvor i matrisen det var “riktig” å plassere utsagnet. Variasjonen i tilbakemeldingene var flere. Eksempelvis at noen ønsket å plassere flest på “mest enig”, og andre et flertall på “mest uenig” eller på midten. Oppfatningen av tilbakemeldingene er at Q-utvalget i sin helhet var forholdsvis dekkende og balansert, slik at personutvalget fikk mulighet til å uttrykke sitt subjektive synspunkt på tematikken. Ved å være tilstede på flertallet av sorteringene ga det meg mulighet til å høre om aktuelle og ulike erfaringer tilknyttet problemstillingen, ikke minst få direkte respons på hvordan det var å delta.

3.4.4.3 Faktoranalyse. Prosessen etter Q-sorteringene er innsamlet, er å kjøre en analyse av datamaterialet. Her benyttes PQ-Method, hvor Q-faktoranalyse korrelerer den menneskelige subjektiviteten, basert på den enkeltes sorteringsmatrise som plottes inn i dataprogrammet. Hver enkelt Q-sortering korreleres med andre Q-sorteringer, og disse grupperes inn i ulike faktorsyn (Brown, 1980; McKeown & Thomas, 1988). Gjennom en matematisk rotasjon av faktorene, får en frem hva som skiller seg ut og hva som korresponderer med hverandre (Watts og Stenner, 2012). I Q-metode fungerer Q-sorteringene eller subjektene som variabler. Personer fra P-settet som har tilsvarende synspunkter, vil plasserer Q-utsagnene tilnærmet likt, og dermed falle innenfor samme faktorsyn. Mønstrene kan være nokså like, men samtidig skille seg nok fra hverandre til å danne faktorsyn (Watts & Stenner, 2012). Det kan antydes at en eigenvalue på over én betraktes som kriterium for utvelgelsen av faktorsyn. Både kvalitativ- og kvantitativvurderinger benyttes for å sikre faktorløsninger som er realiserbare å fortolke. Basert på tabeller som skrives ut som en rapport fra PQ-method, begrunnes valg av

faktorløsninger (Brown, 1993; Watts og Stenner, 2012). I min studie er det fire faktorløsninger som har en eigenvalue over én, som har flere enn to deltakere som lader signifikant og kan derfor argumenteres å være et påviselig og reelt faktorsyn (Brown, 1993; Watts og Stenner, 2012). Disse fire faktorene er tydelige med 11, 3, 3 og 3 deltakere med signifikante ladninger. Faktorsynets forklarende varians forteller oss hvor tydelig og klar en faktor er. I mitt valg av en firefaktorløsning er den forklarende variansen til sammen på 64%, hvilket indikerer en god prosentandel for videre fortolkning (Watts & Stenner, 2012).

Fremstilling av faktorladningene i *vedlegg 1*, viser antall signifikante ladninger som er markert med X og **fet** skrift. Q-sortererne er gitt pseudonymer for å opprettholde anonymiteten i studien. Gjennomgående i faktorpresentasjonen vil jeg vise til hvilken sektor arbeidsgivere med signifikant ladning representerer, til tross for at det nødvendigvis ikke er en utelukkende samvariasjon mellom sektor og faktorladning. Hvorvidt en ladning er signifikant regnes ut ved å dele 1 på kvadratroten av antall utsagn (36), for deretter å gange dette med 2.58 (standardavvik) (Watts og Stenner, 2012). Dersom en Q-sortering lader signifikant på flere faktorsyn (*confounded variable*) blir denne ofte tatt ut av datamaterialet. Dette for å gjøre korrelasjonen mellom faktorene lavere, med ønske om å få tydeligere skille mellom faktorsynene (Watts og Stenner, 2012). Imidlertid er det ingen fra personutvalget i denne undersøkelsen som lader på flere enn én faktor, og det er kun én sortering som ikke lader signifikant på noen faktorløsninger. Siri faller derfor utenfor i faktorfortolkningen, ettersom hun ikke har en signifikant ladning.

Korrelasjonen mellom faktoren relativt lav, slik vist i *vedlegg 12*. At en sortering *lader* på et faktorsyn, indikerer en korrelasjon på mer enn 0.38 (Watts og Stenner, 2012). Det som kan være bemerkelsesverdig er korrelasjonen mellom faktor 1 og 4, hvilket er på 0.52. En korrelasjon som er på 0.50 eller over er i en flytende grense og i fare for å være for lik hverandre (Watts og Stenner, 2012). Det vesentlig at korrelasjonen mellom faktorsynene er lav for å bevare rene faktorer, men det er av betydning at sorteringer gjort av P-settet som lader på samme syn har en høy korrelasjon for at rene faktorer skal komme frem (McKeown & Thomas, 1988).

Analysen som ble gjort ved bruk av PQ-Method, har regnet ut en gjennomsnittssortering i hvert faktorsyn, hvilket muliggjør helhetlig fortolkning i lys av problemstillingen. For å utforske hvorvidt faktorsynene var fortolkningsbare må det utføres en kvalitativ vurdering på om det er mulig å skille dem. Dette gjøres både ved å se nærmere på utsagn av høy psykologisk signifikans, men også ved utsagn som ble plassert signifikant forskjellig innenfor faktorene, omtalt “distinguishing statements” (*vedlegg 6*). Utsagn som er plassert tilnærmet likt,

“konsensus-utsagn”, kan bidra til å få en oppfatning av hva som er felles for faktorene. Samtidig kan forskeren vurdere om disse forteller noe om plasseringen av de andre utsagnene (Watts og Stenner, 2012; McKeown & Thomas, 1988). I neste kapittel vil det bli gjort rede for noen aktuelle likheter som eksisterer, for deretter å gå nærmere inn på hver enkelt faktor for å undersøke hva som særpreger dem.

3.4.4.4 Faktorfortolkning. Ved faktorfortolkning rettes søkelyset mot hva de ulike faktorene kan fortelle oss. Etter hvert som forskeren har fått frem ulike faktorsyn, blir det her viktig å gi dem betydning og fortolke hva de representerer (Watts & Stenner, 2012). Abduksjonsprinsippet blir enda mer fremtredende her, ved at forskeren er åpen for å oppdage nye hypoteser under fortolkningen av datamaterialet (Stephenson, 1961). Dette innebærer at den teoretiske forankringen kun er gjeldende for å belyse funnene, og at forskeren gjennom å være åpen for nye oppdagelser underveis kan oppdage at annen teori vil være mer aktuell for ytterligere fortolkning (Kvalsund, 1998). Faktorfortolkningen preges derfor av forskerens åpenhet i lys av abduksjonsprinsippet, for at datamaterialet skal kunne fremstå mest mulig helhetlig (Stephenson, 1961; Watts & Stenner, 2012).

I tråd med abduksjonsprinsippet skal forskeren forsøke å finne hvilke meninger som finnes i de ulike faktorsynene som dukker opp i analysen. Stephenson (1953) poengterer viktigheten av forsøket på å være bevisst ved fortolkningen, da tolkningene som trekkes frem i de ulike faktorene reflekteres av forskerens forforståelse. Det argumenteres derfor for at post-intervju kan avkrefte eller bekrefte Q-sorteringene. Slike intervju rettes mot personer som lader høyest på en faktor, for å etablere en dypere innsikt i hvorfor personen har sortert slik han eller hun har gjort. Dersom post-intervju ikke er mulig, kan en annen mulighet være å gi personutvalget mulighet til å kommentere og notere ned sin opplevelse i Q-sorteringsprosessen (Thorsen & Allgood, 2010). Ved utforske nærmere hver enkelt plassering i ytterpunktene (-5/+5), ønsket jeg å tilnærme meg hvilke tendenser som var av sterkest psykologisk signifikans. Etter hvert som jeg fikk en oversikt over hva som kunne være kjennetegn for de ulike faktorsynene, beveget jeg fokus mer mot midten av matrisen. Dette ble gjort ved å skrive opp utsagnenes plassering innad i de fire faktorsynene, først ved å lage en egen sorteringsmatrise for hver enkelt faktorløsning. Ettersom dette kun er én måte å studere faktorsynene på, valgte jeg å videre systematisere Q-utvalget i det som på fagspråket omtales “crib sheet”. Watts og Stenner (2012) introduserer dette som en måte å forsikre forskeren på at ingenting som er av åpenbar betydning i fortolkningen går tapt. Arbeidet i et slikt systematisk oppsett gjøres ved å lage en tabell med underkategorier. Kortfattet at en etablerer kategorier som gir en illustrasjon av hvilke utsagn som er plassert høyere eller lavere av eksempelvis faktor 1 enn i de andre

faktorsynene. Denne prosedyren gjøres deretter på alle faktorsynene (Watts & Stenner, 2012). En slik tilnæringsmåte ga meg mulighet til å se en større helhet i faktorløsningene.

I henhold til at jeg valgte å gjennomføre studien min ved å avtale møter med et flertall av deltakerne, fikk de mulighet til å kommentere underveis og etter sorteringen. Dette ga meg mulighet til å få innsikt i deres opplevelse, samt ta med meg ulike erfaringshistorier. I arbeidet med faktorfortolkningen, kom det frem at deltakerne som fikk høyest faktorskåre ikke ønsket post-intervju. Dette medførte at jeg valgte å ikke gjennomføre post-intervju. Likevel gjorde jeg en avtale med Camilla, som hadde en relativt høy skåre på faktorsyn 1. Dette bidro til å bekrefte/avkrefte elementer jeg hadde trukket ut av faktorløsningen. Det som imidlertid kan oppstå ved å ikke utføre ønsket post-intervju, er at betydningsfull informasjon kan gå tapt som følge av å ikke vite hva som er tenkte under sorteringen.

3.5 Kvalitetssikring

Omfanget av kvalitetssikring er stor, og influerer hele forskningsprosessen. I henhold til at Q-metode anses å ha elementer fra både kvalitativ og kvantitativ forskning, vil det være sentralt å klargjøre noen kvalitetskriterier innenfor disse tradisjonene (Dziopa & Ahren, 2011; Ramlo & Newman, 2011). Både kvalitativ og kvantitativ forskningstradisjon viser til fagbegrepene om kvalitetssikring noe ulikt, likevel har de flere fellestrekk (Shenton, 2004).

3.5.1 Validitet, reliabilitet og generalisering. Kvalitetssikringsbegreper er omdiskutert innenfor den Q-metodologiske forskningstradisjonen, hvordan de skal forstås og gjør seg gjeldende i en slik forskningsprosess (Watts & Stenner, 2012). Validitetskriterium blir tradisjonelt rettet mot å omhandle om studien måler det den er ment å måle (Shenton, 2004; Smith, 2015). Måleverktøyet i Q-metodologisk kontekst er individet selv, og dersom utsagnene ikke er representative for kommunikasjonsuniverset, kan det redusere validiteten ved at den enkelte fra P-settet ikke får uttrykt sin helhetlige og subjektive mening (Thorsen & Allgood, 2010; Svennungsen, 2011). Inkongruens mellom P-settets ideelle og reelle selv, kan betraktes som et validitetskriterium. Eksempelvis relatert til introjeksjoner om hvordan noe bør være (Kvalsund, 1998).

I forkant av Q-sorteringene kan forskeren bidra til å styrke validiteten ved å gjennomføre pilotsortering for å rette opp i eventuelle mangler i populasjonen av kommunikasjonsuniverset. Slik beskrevet tidligere i kapittelet utforsket jeg, og forbedret kommunikasjonsuniverset ved hjelp av pilotsortering. Imidlertid kan validiteten ytterligere sikres ved at forskeren i etterkant av faktorfortolkningen intervjuer forskningsdeltakerne, for å bekrefte eller avkrefte tolkningene (Svennungsen, 2011). Etersom personutvalget som hadde høyest ladning på mine faktorer

frasto eventuelle post-intervju, ble ikke dette gjennomført. Dette er derfor en del av prosessen som er tatt i betraktning for videre arbeid. Et like viktig kriterium er instruksjonsbetingelsene som underbygger prinsippet om validitet ved å be alle sorterere ta utgangspunkt i samme kontekst (McKeown & Thomas, 1988; Wolf, 2010). Noen forskere kan likevel se seg kritisk til bruk av begrepet validitet i Q-metodisk sammenheng, og Brown (1980) argumenterer for at det ikke finnes et objektivt kriterium for å benytte validitet i søken etter subjektive meninger.

Et viktig og omdiskutert kvalitetssikringsbegrep i Q-metodisk sammenheng, er reliabilitet. Dette kan relateres til studiens pålitelighet og rettes her rettes til flere deler av prosessen, slik som Q-sortering, hvilke faktorer som kommer frem, faktorladning og faktorskårer (Svennungsen, 2011). Reliabilitet kan undersøkes på flere måter, og i Q benyttes det vanligvis test-retest for å få innsikt i hvilken grad studien måler det samme ved gjentatte Q-sorteringer (Brown, 1980). Dette undersøkes ved å gi samme person gjennomfører Q-sorteringen flere ganger og havner innenfor samme faktorsyn. Brown (1980) presiserer at denne formen for reliabilitetstesting er vesentlig innenfor Q-metode, og den enkeltes sortering med 80 prosent sannsynlighet vil kunne estimeres å korrelere ved gjentatte forsøk. Derimot fremhever Watts og Stenner (2012) at dette kan gi en antydning til en sosialt konstruert virkelighetsoppfatning som eksisterer, fordi det finnes utallige mulige sorteringskombinasjoner. Samtidig underbygges reliabilitet i Q-metode av at flere deltakere har en signifikant ladning på ett faktorsyn.

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Antall definerende variabler	11	3	3	3
Gj.snittlig reliabilitetskoeffisient	0.800	0.800	0.800	0.800
Kompositt-reliabilitet	0.978	0.923	0.923	0.923
SE av faktor Z-skårer	0.149	0.277	0.277	0.277

Tabell 2: Reliabilitet og faktor karakteristika

Hensikten er ikke å generalisere tilbake til en større del av populasjonen, men til kommunikasjonsuniverset. Hovedfokuset er å kartlegge opplevelser, holdninger og meninger, for å kunne si noe om hvilke meningsmønstre som finnes blant P-settet og i kommunikasjonsuniverset (Thomas & Baas, 1992/1993; Watts & Stenner, 2012). Med dette menes at holdninger som kommer frem gjennom en enkelt persons Q-sortering, sannsynligvis kan være gjeldende for flere (Stephenson, 1953). Metoden forsøker derfor å kunne generalisere tilbake til populasjonen av Q-utsagnene, som vil si kommunikasjonsuniverset og de faktorene som eksisterer der. I Q-metoden kan kun forskere resonnerer med at personutvalgets

meningsmønster kommer frem gjennom fortolkninger, men at disse delte meningene er konsistente over en viss tid (Svennungsen, 2011).

3.5.2 Transparens, refleksivitet og overførbarhet. Gjennomgående i en forskningsprosess er det viktig å være bevisst over flere elementer som kan ha innvirkning på undersøkelsen. Transparens innebærer å være åpen gjennom hele forskningsprosessen, både hvilke valg en har hatt og hvorfor. Dette kan videre forstås som en måte å vise til hvilke tanker du har hatt i prosessen, slik at leseren får innblikk i ditt perspektiv (Shenton, 2004, Smith, 2015). I relasjon til dette blir begrepet refleksivitet sentralt å trekke inn. Refleksivitet betyr å kunne være reflektert over egne holdninger og verdier i prosessen og tilknyttet temaet. Desto mer transparent forskningsprosessen er, jo større sannsynlighet for refleksivitet, hvilket derfor er viktig i lys av validitet (D'Agostino, 1984). I en Q-metodologisk studie vil forskerens subjektivitet spille en sentral rolle fra starten. Hvordan en velger å vinkle kommunikasjonsuniverset eller utformingen av utsagn, samt instruksjon for sorteringen og videre faktorfortolkning. Derfor er det vesentlig å være oppmerksom på hvordan innvirkning en selv har på forskningen underveis i prosessen. For å ivareta disse prinsippene har jeg forsøkt å ha en åpenhet om de valgene jeg har tatt, og hvorfor de valgene er gjort. I faktorfortolkningen vil jeg ytterligere argumentere for mine tolkninger, med grunnlag i utsagnenes plassering. Videre har jeg inkludert alle relevante vedlegg, slik at leseren selv kan undersøke og gjøre seg opp en mening.

3.6 Etiske vurderinger

3.6.1 Sannhet. Som en del av studiens kvalitetssikring blir etiske vurderinger et av kjerneelementene for hele forskningsprosessen. Fra en planleggingsfase til analyse og rapportering skal etikk gjennomsyre studien (Frankfort-Nachmias & Nachmias, 2007). Forskningsprosessens fremste ansvar er å søke sannhet. Dette legges frem i Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, forkortet NESH (2018).

3.6.2 Personopplysning og ivaretagelse av deltagere. Behandling av personopplysninger omhandler mer enn kun å følge regelverk. Å skape tillit og gode relasjoner, samt ha et informert og fritt samtykke er deler av ivaretagelsen av deltakerne (Befring, 2007). Åpenhet beskrives som en betydelig faktor, ved å gi en klar beskrivelse av forskningens intensjon. I Q-metodologisk sammenheng kan dette eksempelvis rettes mot instruksjonsbetingelsene i studien. Søken etter menneskelig subjektivitet fordrer ivaretagelse av slike etiske prinsipper. Etiske spørsmål kan også ses i lys av hvordan utsagnene er formulert og hvorvidt disse er verdiladde i én retning (Watts & Stenner, 2012). Alle personopplysninger i denne studien er oppbevart

konfidensielt og har frivillig deltakelse hvor informanten kan be om informasjon om egne opplysninger samt trekke seg dersom ønskelig.

3.6.3 Forskerrollen. Innenfor Q-metodologisk forskning søkes subjektive holdninger eller meninger (Stephenson, 1953; Watts & Stenner, 2012). I NESH (2018) understrekes viktigheten av åpenhet og bevisstgjøring av hvordan egne verdier og holdninger influerer den valgte tematikken, datainnsamling og fortolkningsprosessen. Abduksjonsprinsippet blir sentralt her, med fokus på åpenhet for nye hypoteser i fortolkningsprosessen. Kvalsund (1995) fremhever at kultur og språk bidrar til å forme hvordan vi oppfatter fenomener vi møter. Videre argumenterer Brown (1980) for at forskerens egne subjektivitet uvilkårlig innvirker på forskningsprosessen. Slik forforståelse kan imidlertid utfordres ved å være åpen i møte med nye erfaringer. Dette kan knyttes til kommunikasjonsunivers ved mønstre en velger å fokuseres på i utvelgelsen av Q-utvalget. Slike vurderinger kan gi muligheter eller sette begrensninger for P-settet i sorteringsprosessen. Samtidig som instruksjonsbetingelsene skal fungere som retningslinjer for hvordan Q-sorteringen skal gjennomføres, er det viktig at forskeren ikke legger for mye innflytelse på P-sette (Watts & Stenner, 2012).

På grunn av mine egne erfaringer relatert til problemstillingen, ved å selv ha kjent på å møte ulike holdninger i en potensiell ansettelse. Er det særdeles viktig å forsøke å inngå en bevisstgjøring om hvorvidt dette innvirker i mine tolkninger og vinklinger. Det som har overrasket meg mest i løpet av prosessen har vært innsikten jeg selv har fått gjennom å arbeide så dyptgående i denne tematikken. Ved å ta et arbeidsgiverperspektiv, ble jeg introdusert for andre oppfatninger, problemstillinger og erfaringer jeg ikke har møtt tidligere. Dette har gitt meg et mer holistisk bilde av temaet, hvilket gjør at jeg i enda større grad forstår omfanget av det. En kombinasjon av tidligere forankret, samt ny erfaring har bidratt til at jeg har forsøkt å stanse opp, se inn i meg selv og evaluere mitt eget ståsted og holdninger. I forsøk på å være abduktiv, ble faktorfortolkningen influert av en forsiktighet, en frykt for å ikke være nok åpen, eller nok bevisst mine egne forforståelser i tolkningen. I prosessen har jeg oppdaget at evnen å kunne være abduktiv forutsetter øvelse og erfaring, ettersom bevisstgjøring i seg selv kan oppleves som en krevende prosess.

3.7 Oppsummering

Den metodiske delen har vært benyttet for å gi en gjennomgang av Q-metode, forskningsprosessen, etiske vurderinger og kvalitetssikring. I et forsøk på å være reflektiv og transparent, har jeg redegjort for mine valg og standpunkter jeg har tatt underveis i prosjektet. Neste kapittel skal ta for seg forskningsresultat, ved å beskrive faktorsynene fra min studie.

4. FAKTORFORTOLKNING

Fortolkningen av faktorsynene presenteres her i lys av delte holdningstendenser som forekommer blant personutvalget. Ved en nærmere utforskning av hver enkelt faktor, søker jeg å oppnå en større helhet i hva disse kan fortelle meg. Fortolkningene av faktorsynene utpekes som en tidkrevende prosess, i forsøk på å fange helheten. Jeg satt av én dag per faktorsyn, for å ha et utgangspunkt å arbeide videre med. Kvalsund (1998) vektlegger i den sammenheng at hele sorteringsmatrisen inneholder deler av en større forståelse. Derfor så jeg etter meningsmønstre både i ytterkantene (-5/+5), men også på utsagn plassert mot 0.

I faktorfortolkningen vil det bli referert til utsagn for å underbygge fortolkningen. Disse gjengis i en tabell, inkludert utsagnets plassering i faktorsynet. Tabellen vil også vise til utsagnets plassering innenfor de andre faktorene, men det er tallverdien i **fet** skrift som er gjeldende. Hvert utsagn er markert med en tallverdi, som oppgis når det gis en fremstilling av utsagnene i teksten. I løpende tekst gjengis kun tallverdien og utsagnets plassering, ettersom utsagnet allerede er formulert (*vedlegg 2*). Tabellene som viser til sorteringsmatrisene vil inkludere noen gråfargede ruter, da disse fremhever “distinguishing statements” for hver faktorløsning. Faktorsynene er forkortet til F1, F2, F3 og F4 i fortolkningsteksten. Jeg vil forsøke å belyse hvilke karakteristika som gjør hvert faktorsyn unikt og hva som gjør dem forskjellige fra hverandre.

4.1 Konsensusutsagn og likhetstrekk

Til tross for at faktorsynene i denne studien har signifikante forskjeller, eksisterer det som vist i *tabell 3* imidlertid tre utsagn som er plassert tilnærmet likt hos alle faktorene. Disse omtales som konsensusutsagn.

Nr.	Utsagn	Faktorskårer
16.	<i>En åpen og aksepterende holdning overfor mennesker med nedsatt funksjonsevne er noe jeg anerkjenner hos meg selv som arbeidsgiver. Det er mange som har de nødvendige kvalifikasjonene og gode egenskaper, som aldri får en sjanse.</i>	+5, +4, +4, +3
27.	<i>Jeg er mer optimistisk ved kortsiktige ansettelsesforhold av personer med nedsatt funksjonsevne. På lang sikt opplever jeg å være engstelig for kvaliteten og produktiviteten i virksomheten.</i>	-2, -1, -1, -1, -2
28.	<i>Det er viktig for meg å tilrettelegge på min arbeidsplass, slik at de som har begrensninger opplever fleksibilitet i arbeidshverdagen.</i>	+2, 0, +1, +2

Tabell 3: Konsensusutsagn

Slik oppstillingen i tabellen viser, er det første konsensusutsagnet 16 (+5, +4, +4, +3), som er plassert innenfor de høyeste rangeringene i matrisen. Dette utsagnet kommuniserer en anerkjennelse av aksept og åpenhet overfor personer med nedsatt funksjonsevne hos seg selv

som arbeidsgiver. Et slikt innhold kan være vanskelig å si seg uenig i, da det i samtale med arbeidsgivere kunne oppleves å bestå av to ulike utsagn i ett. Først ved *“En åpen og aksepterende holdning overfor mennesker med nedsatt funksjonsevne er noe jeg anerkjenner hos meg selv som arbeidsgiver”* og deretter *“Det er mange som har de nødvendige kvalifikasjonene og gode egenskaper, som aldri får en sjanse.”* Selv om dette er et konsensusutsagn, formidler det et reelt og potensielt ideelt syn på at det å ikke være fordomsfull er en del av et ønsket verdigrunnlaget for samtlige faktorsyn.

Videre er utsagn 27 (-2, -1, -1, -1, -2) plassert noenlunde på den midtre delen av matrisen, men fortsatt på den negative siden av skalaen. Det kan tyde på at en slik plassering begrunnes av mangelfull relevans, at det ikke er noe arbeidsgiveren har tatt stilling til eller at andre utsagn var mer sentrale og i figur. Ser vi dette i lys av faktorfortolkningene, kommer holdninger om produktivitet frem ved plassering av utsagn 19 (0, +3, -1, +2). Som illustrert kommer forskjellene i oppfatningen tydeligere frem, og det kan derfor tenkes at holdningen om kortsiktige ansettelsesforhold er en komponent for at dette utpeker seg som konsensusutsagn.

Det tredje og siste konsensusutsagnet er plassert noe ulikt, men likevel i den midtre delen av faktormatrisen. Slik vi ser fremtrer utsagn 28 (+2, 0, -1, +2) i bakgrunnen hos faktorsynene, og kan forstås som et paradoks relatert til plasseringen av utsagn 16. Dette fordi antagelsen om en åpen og aksepterende holdning forstås som en kognitiv del av en holdning, og viktigheten av tilrettelegging knyttes i større grad mot atferd. Det vil si at de taler noe mot hverandre, en inkongruens. Konsensusutsagnene bidrar til å synliggjøre helheten i hvert faktorsyn, samt hvordan andre utsagn må ses i sammenheng med hverandre. Betrakningen av konsensusutsagnene blir derfor deler av en større helhet i fortolkningen. Dette vil bli spesifisert nærmere når jeg tar for meg hver enkelt faktor, samt i drøftingsdelen nedenfor.

4.2 Faktorsyn 1 – En sterk inkluderingsvilje

Elleve sorteringer har en signifikant ladning på faktorsyn 1, hvilket etablerer utgangspunkt for fortolkning basert på den gjennomsnittlige Q-sorteringen. Tone har den høyeste ladningen på denne faktoren, med 0.8277 (82%). Videre er det relativt høye ladninger hos Tore (0.8331), Ine (0.7991), Camilla (0.7853), Beate (0.7625), Arne (0.7205), Grete (0.7039), Else (0.7039), Maja (0.6750), Nils (0.6678) og Rigmor (0.5189). Det er ingen tydelig korrelasjon mellom høy faktorladning og arbeidssektor i faktorsyn 1. Sorteringsmatrisen for faktorsyn 1 vises nedenfor, og benyttes som argumentasjon for fortolkningen.

	Mest uenig					Mest enig					
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
34	3	5	12	4	19	1	14	2	7	16	
	26	8	20	9	25	6	23	21	10		
		29	24	15	31	11	28	30			
			27	18	32	13	33				
				22	35	17					
					36						

Figur 3: Sorteringsmatrise for faktor 1

4.2.1 Det finnes en ressurs i alle. Betydningen av inkludering og søken etter ressursene i hver enkelt vektlegges sterkt i denne faktoren. Slik vi kan se i *tabell 4* indikerer utsagn 8 (-3) og 3 (-4) en negativ holdning mot fordommer. Dette underbygges av utsagn 10 (+4) og 7 (+4), hvilket fremhever en ideologi som strekker seg ut, forbi arbeidslivets forventninger og krav. Dette synet ser ut til å være “politisk korrekt”, med mennesket i sentrum. Det kommer frem at barrierene anerkjennes, men likevel kommer i bakgrunn av mulighetene. I praksis fremstår det som at faktor 1 er opptatt av tilrettelegging og “fair play”, samt en mulig innflytelse av IA-avtalen. Utsagn 10 (+4) er et utsagn som skiller seg spesielt ut, ved å være den eneste faktoren som har plassert dette med så høy psykologisk signifikans. En åpenhet for å potensielt strekke seg forbi etablerte forventninger i bedriften, for å finne løsninger gjennom kreative tilnærminger.

Nr.	Utsagn	Faktorskårer
8.	<i>Å få gjennomslag på en ansettelse kan i seg selv være krevende, og jeg vet det er et flertall som står utenfor arbeidslivet. Arbeidssøkere som har nedsatt funksjonsevne kan i det minste få hjelp fra NAV eller andre støtteordninger.</i>	-3, 0, -2, +1
*3.	<i>For meg er det en kjent sak at medarbeidere med funksjonsnedsettelse vanligvis har større utfordringer med å tilpasse seg et arbeidsmiljø.</i>	-4, -2, 0, -2
*10	<i>Jeg tror personer med nedsatt funksjonsevne er like godt egnet på arbeidsplassen som andre</i>	+4, +1, 0, +3
7.	<i>Alle har styrker og svakheter. Som arbeidsgiver føler jeg et sosialt ansvar for å finne ressurser hos folk. Det er ikke bare myndighetenes oppgave.</i>	+4, -1, +2, +2
26.	<i>Arbeidssøkere som beskriver sine begrensninger i søknaden hadde sannsynligvis ikke blitt innkalt til intervju, selv om de nødvendige kvalifikasjonene var på plass.</i>	-4, -4, 0, -1

Tabell 4: Utsagn som indikerer en inkluderende holdning

4.2.2 Optimisme. De markerte subjektive mønstrene i denne faktoren indikerer et sosialt ansvar, og at det å være arbeidsgiver innebærer mer enn et ansvar for produktivitet og økonomi. Utsagn som beskriver hvordan eventuelle barrierer fremtrer i bakgrunnen for faktor 1, er vist til i tabell 5. Utsagn *19 (0), *36 (0), *4 (-1) og 5 (-3) indikerer at produktivitet og økonomiske risikoer ikke er av psykologisk signifikans. Dette taler for en oppfatning av at potensielle barrierer som eksisterer i samfunnet er kjent for arbeidsgiveren, men som ikke nødvendigvis er relevant. Dette ble bekreftet i post-intervju med Camilla, hvor hun i større grad betraktet slike ansettelser som en vinn-vinn situasjon. Blant annet på grunn av at hun som arbeidsgiver får arbeidskraft, samtidig som NAV eller andre attføringsbedrifter bistår med støtteordninger og økonomiske ressurser den første tiden.

Nr.	Utsagn	Faktorskårer
*19.	<i>Et tøffere arbeidsliv hvor det er mange om beinet, gjør at min strategi blir å ansette den kandidaten med best forutsetning for å være produktiv</i>	0, +3, +3, -5
*36.	<i>Jeg ser ingen store økonomiske risikoer ved ansettelse av mennesker som har ekstra behov på grunn av helseutfordringer</i>	0, -3, -3, -4
*4.	<i>Det er for stort tidspress til å la vedkommende få prøve ut arbeidsoppgavene, dersom en arbeidssøker er usikker på om det kan være for krevende.</i>	-1, 0, 2, 2
5.	<i>Ansettelsesforhold som krever ekstra tilpasning gjør at andre medarbeidere får økt arbeidsbelastning, noe jeg opplever som urettferdig. Slike ansettelsesforhold berører hele arbeidsplassen.</i>	-3, 2, -3, -2

Tabell 5: Utsagn som beskriver barrierene i bakgrunn

I forsøk på å gi et klarere bilde av faktorsyn 1, ser det ut til at grunnleggende kvalifikasjoner hos arbeidssøker må være på plass. Med dette menes det at arbeidssøker, uavhengig av funksjonsevne, ikke blir ansatt uten å tilfredsstille visse forventninger. Selv om

det tidligere har blitt vektlagt at ytterpunktene (-5/+5) er av sterkest psykologisk signifikans, tilsier ikke dette at midtre del av faktormatrisen er mindre verdifull i faktorfortolkning. I et helhetsperspektiv utgjør alle utsagnene en interaksjon med hverandre, og kan ikke ses som separate deler (Thorsen & Allgood, 2010). Til tross for at plasseringene mot midtre del er av lavere psykologisk signifikans, kan utsagn 14 (+2), 23 (+2), 33 (+2) og 21 (+3) beskrive hvordan arbeidsgiverne tar en helhetlig vurdering, hvilket da antyder en realistisk tilnærming til en ansettelse.

Nr.	Utsagn	Faktorskår
14	<i>Jeg gir ikke særbehandling til arbeidssøkere som stiller svakere i arbeidslivet på grunn av nedsatt funksjonsevne. Alle kandidater stiller likt.</i>	+2, +4, 0, +1
*23	<i>Jeg tilstreber å nå statens ønske om ansettelse av minimum 5 % med nedsatt funksjonsevne. Det er viktig for bedriftens omdømme og renommé.</i>	+2, -3, -1, -1
33	<i>Jeg føler meg trygg i en ansettelsesprosess, så lenge personen kan prestere som de øvrige ansatte.</i>	+2, 0, +1, +4
21	<i>Funksjonsnedsettelse kommer i tillegg til de øvrige kravene, men er i utgangspunktet ingen barriere. Jeg tar en helhetlig avgjørelse.</i>	+3, +2, +3, 0

Tabell 6: Utsagn som beskriver en helhetlig vurdering

4.3 Faktorsyn 2 – Arbeid i fokus

Dette faktorsynet har tre signifikante ladninger, med Gunnar (0.8791) på 87% overensstemmelse som representerer et tydelig meningsmønster. Videre har Sara og Frida en ladning på 0.6431 og 0.6346. Alle signifikante ladninger i F2 er representert av offentlig virksomhet.

	Mest uenig					Mest enig					
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
9	11	23	3	7	4	2	1	18	14	13	
	26	32	6	22	8	10	5	19	16		
		36	15	27	12	20	21	30			
			25	34	17	24	29				
				35	28	31					
					33						

Figur 4: Sorteringsmatrise for faktor 2

4.3.1 En praktisk tilnærming. Faktorsyn 2 utmerkes av en oppfatning om at arbeidet som skal utføres er i hovedfokus. Utsagn 18 (-3), *14 (+4), samt 1(+2) gir en bekreftelse på betydningen av arbeid i fokus, da ønsket er 100% arbeidskapasitet, hvor alle stiller likt, og ingen får særbehandling. Faktorsynet framstiller funksjonsnedsettelse som ett av flere vurderingsgrunnlag ved ansettelse. Funksjonsnedsettelse kan derfor betraktes i et negativt perspektiv, eller som en mindre relevant komponent, da faktoren uttrykker at den "rette" kandidaten skal ansettes. Videre fremstilles utsagn *7 (-1) mot en lavere psykologisk signifikans, hvor sosialt ansvar og sosial verdiskaping faller i bakgrunnen. Dette underbygger tanken om praktisk tilnærming hvor sortererne vektlegger en pragmatisk ansettelse. Utsagn 23 (-3), 25 (-2) og 6 (-2) viser at kreative løsninger og fleksibilitet ikke er i fokus. Fokuset ligger imidlertid på arbeidsplassen, medarbeidere og oppgavene som skal utføres.

Nr.	Utsagn	Faktorskår
18.	<i>Arbeidssøkeren bør legge kortene på bordet om sine begrensninger med en gang. Jeg har en forventning om at arbeidstakere er i stand til å jobbe 100%</i>	-1, +3, +1, +2
*14.	<i>Jeg gir ikke særbehandling til arbeidssøkere som stiller svakere i arbeidslivet på grunn av nedsatt funksjonsevne. Alle kandidater stiller likt.</i>	+2, +4, 0, +1
1.	<i>Å tilby en prøveperiode er en god idé, for da kan jeg se hva de kan og finne arbeidsoppgaver som passer ut i fra de forutsetningene vedkommende har.</i>	+1, +2, -1, +1

*7	<i>Alle har styrker og svakheter. Som arbeidsgiver føler jeg et sosialt ansvar for å finne ressurser hos folk. Det er ikke bare myndighetenes oppgave.</i>	+4, -1, +2, +2
23.	<i>Jeg tilstreber å nå statens ønske om ansettelse av minimum 5 % med nedsatt funksjonsevne. Det er viktig for bedriftens omdømme og renommé.</i>	2, -3, -1, -1
25.	<i>Allerede i intervjusituasjonen kjenner jeg en plikt for å tilrettelegge slik at alle aktuelle arbeidssøkere kan vurderes, selv om dette innebærer at jeg må være kreativ i måten intervjuet skal gjennomføres på</i>	0, -2, -1, +5

Tabell 7: Utsagn som beskriver en pragmatisk vurdering

4.3.3 Risikovurdering. Det kan se ut til at risikovurdering er en betydelig faktor ved ansettelse, slik som påvirkning fra økonomi og produksjon. Utsagnene som beskriver risikovurdering er vist i *tabell 8* nedenfor. Utsagn 32 (-3) og 36 (-3) inneholder elementer av økonomiske barriere, hvilket er noe arbeidsgivere her opplever som risiko ved en ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne. F2 ser ut til å være preget av forventninger om at arbeidstaker må passe inn i de eksisterende rammeverkene. Det kan likevel antydes at arbeidsgivere her ikke opplever holdningsbarrierer mot funksjonsnedsettelse i seg selv, men hvilke konsekvenser det kan ha for virksomheten. Dette skal jeg forsøke å vise til i neste avsnitt.

Nr.	Utsagn	Faktorskårer
*29.	<i>Jeg stiller meg skeptisk til ansettelse av personer med helseutfordringer. Ambisjonen om å få alle ut i arbeid er ikke mulig å få til i praksis</i>	-3, +2, -4, -3
32.	<i>Økonomiske tilskudd gir meg mulighet til å ansette personer som trenger ekstra tilpasning på arbeidsplassen.</i>	0, -3, -2, -1
36.	<i>Jeg ser ingen store økonomiske risikoer ved ansettelse av mennesker som har ekstra behov på grunn av helseutfordringer.</i>	0, -3, -3, -4

Tabell 8: Utsagn som beskriver risikovurdering

4.3.4 Funksjonsnedsettelse er ikke nødvendigvis en barriere. Slik som vist ovenfor får risikoperspektivet større plass i denne faktoren. Utsagn *13 (+5), *29 (+2), *9 (-5) og *11 (-4) viser ytterligere at konsekvensene ved ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne får et større fokus i F2, men at det ikke nødvendigvis er funksjonsnedsettelsen i seg selv som oppleves som en barriere, men heller det faktum at det er en jobb som skal gjøres. Tanken om at det ikke er funksjonsnedsettelsen som er en avgrenset barriere, støttes av at arbeidslokalene mangler universell utforming, samt ved plassering av utsagn 16 (+4), 26 (-4) og 30 (+3). Det kan derfor tenkes at arbeidslokalene preges av en utforming som ikke kan tilrettelegges eller at dette ikke er ønskelig.

Innflytelse fra det organisatoriske, og at andre medarbeidere vil påvirkes er noe mer fremtredende i F2 ved plasseringen av utsagn 5 (+2), til tross for at dette ikke er av høy psykologisk signifikans. Potensialet om å skulle være mindre produktiv, eller yte på en annen

måte enn øvrige ansatte, fremstår som en mulig barriere for F2, ved plasseringen av utsagn 19 (+3). Vurdering om jobben kan utføres like bra eller tilsvarende hvis arbeidstaker har nedsatt funksjonsevne, viser seg i utsagn *13 (+5) å influere arbeidsgivere her.

Nr.	Utsagn	Faktorskåre
*13.	<i>Å stille spørsmålstegn ved ting som kan være en utfordring tidlig i ansettelsesprosessen, er noe jeg ofte gjør. Ansetter ikke folk for å være snill, men fordi det skal gjøres en jobb. Jeg ser etter ferdigheter hos enhver arbeidssøker.</i>	+1, +5, 2, -1
16.	<i>En åpen og aksepterende holdning overfor mennesker med nedsatt funksjonsevne er noe jeg anerkjenner hos meg selv som arbeidsgiver. Det er mange som har de nødvendige kvalifikasjonene og gode egenskaper, som aldri får en sjanse</i>	+5, +4, +4, +3
26.	<i>Arbeidssøkere som beskriver sine begrensinger i søknaden hadde sannsynligvis ikke blitt innkalt til intervju, selv om de nødvendige kvalifikasjonene var på plass</i>	-4, -4, 0, -1
15.	<i>Mine erfaringer med funksjonsnedsettelse er begrenset. Jeg vet ikke hva jeg går til i slike ansettelsesforhold.</i>	-1, -2, +4, +3
5.	<i>Ansettelsesforhold som krever ekstra tilpasning gjør at andre medarbeidere får økt arbeidsbelastning, noe jeg opplever som urettferdig. Slike ansettelsesforhold berører hele arbeidsplassen.</i>	-3, +2, -3, -2
*9.	<i>Arbeidsslokalene har en universell utforming, slik at alle kan utføre jobben sin, uavhengig av nedsatt funksjonsevne.</i>	-1, -5, 0, +1
19.	<i>Et tøffere arbeidsliv hvor det er mange om beinet, gjør at min strategi blir å ansette den kandidaten med best forutsetning for å være produktiv</i>	0, +3, +3, -5
*11.	<i>Dersom en ansettelse hindres av sikkerhetsmessige grunner, kan jeg finne alternative løsninger som får det til å fungere.</i>	+1, -4, -5, -2
30.	<i>Det er spennende å kunne utvikle meg selv i møte med andre som løser arbeidsoppgaver på en annen måte. Forskjellighet kan bidra til at vi kan lære av hverandre.</i>	+3, +3, 2, 0

Tabell 9: Utsagn som beskriver muligheter og forventninger

4.4 Faktorsyn 3 – Manglende erfaring fører til usikkerhet

Sorteringene til Liv (0.7906), Ivar (0.6404) og Henrik (0.6157) ladet signifikant på faktor 3, og disse danner grunnlaget for videre fortolkning. Det er tre signifikante ladninger, hvor alle arbeider innenfor privat sektor.

	Mest uenig										Mest enig
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
11	31	5	8	1	3	6	4	21	15	2	
	29	17	12	20	9	18	7	19	16		
		36	32	23	10	22	13	24			
			35	25	14	28	30				
				27	26	33					
					34						

Figur 5: Sorteringsmatrise for faktor 3

4.4.1 Ønske om mangfold. Sentrale egenskaper som kommer frem er hos arbeidsgivere med signifikant ladning på faktorsyn 3, er ønsket om mangfold. Plasseringen av utsagn 2 (+5), 16 (+4), og *24 (+3) slik som vist i *tabell 10*, preger en oppfatning av engasjement for mangfold. Det kan tenkes at tanken om mangfold er viktig, men at den organisatoriske virksomheten i sin helhet setter en mulig begrensning for at et mangfoldig kollegium skal være mulig, da utsagn *24 (+3) har en relativt høy signifikans. Denne plasseringen særpreger faktoren og skiller seg ut.

Nr.	Utsagn	Faktorskåre
2.	<i>Jeg søker et mangfold i kollegiet. Vi ansetter den rette kandidaten, det innebærer at alle skal ha like muligheter tross funksjonsnedsettelse.</i>	+2, +1, +5, +4
16.	<i>En åpen og aksepterende holdning overfor mennesker med nedsatt funksjonsevne er noe jeg anerkjenner hos meg selv som arbeidsgiver. Det er mange som har de nødvendige kvalifikasjonene og gode egenskaper, som aldri får en sjanse.</i>	+5, +4, +4, +3
*24.	<i>Jeg ser verdien av mangfold på arbeidsplassen, dessverre gir organisasjonen lite rom for meg til å ansette mennesker som skiller seg ut (+3).</i>	-2, +1, +3, 0

Tabell 10: Utsagn som beskriver ønsket om mangfold

4.4.2 For stort personlig ansvar? I samsvar med plassering av utsagnene *15 (+4), 4 (+2) og 31 (-4) gir faktoren en noe tvetydig opplevelse knyttet til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette fordi det både kommer frem en positiv innstilling til mangfold,

samtidig som det kan antydes en begrensning i form av at det gis lite spillerom for å ansette potensielle “risikoprojekter”, det vil si en uttrykt holdning av økonomisk kost-nytte-fokus. Med dette menes da fokus på å veie opp fordelene og ulempene en slik ansettelse eventuelt skulle medføre. En holdning om at arbeidsgiver ikke opplever tillit til slike ansettelser, til tross for et forsøk på å være åpen som arbeidsgiver, er fremtredende i denne faktoren. Utsagnene fremstiller en tilsynelatende usikkerhet, relatert til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne.

Personutvalget i dette faktorsynet gir uttrykk for å ha begrenset erfaring med funksjonsnedsettelse. Begrunnet i en slik antagelse ligger en følelse av ubehag, relatert til sorteringen av utsagn *17 (-3), samt tanker om manglende rutiner for tilrettelegging. Det kan tenkes at eksisterende forventninger medfører en tvil rettet mot seg selv forbeholdt et for stort personlig ansvar, og begrensede forutsetninger fra virksomheten som helhet. I kjølvannet av dette viser utsagnene i *tabell 11* at det antydes å være en lav tendens av sosial verdiskaping.

Nr.	Utsagn	Faktorskåre
*15.	<i>Mine erfaringer med funksjonsnedsettelse er begrenset. Jeg vet ikke hva jeg går til i slike ansettelsesforhold</i>	-1, -2, +4, 0
4.	<i>Det er for stort tidspress til å la vedkommende få prøve ut arbeidsoppgavene, dersom en arbeidssøker er usikker på om det kan være for krevende.</i>	-1, 0, +2, +2
31.	<i>Arbeidsgiveransvaret en kan sitte igjen med om ansettelsen mislykkes, gjør meg ikke bekymret. God hjelp og støtte er tilgjengelig for alle virksomheter.</i>	0, +1, -4, -3
*17.	<i>Jeg kjenner ikke på noe ubehag for å rekruttere personer som har redusert funksjonsevne, jeg har gode rutiner for å legge til rette for slike ansettelsesforhold.</i>	+1, 0, -3, 0
32.	<i>Økonomiske tilskudd gir meg mulighet til å ansette personer som trenger ekstra tilpasning på arbeidsplassen</i>	0, -3, -2, -2

Tabell 11: Utsagn som indikerer tvil om personlig ansvar

4.5 Faktorsyn 4 – Resultat og målstyring

Slik som faktorsyn 2 og 3, har faktor 4 en signifikant ladning hos tre sorteringer fra personutvalget. Jon lader høyest med 0.7951, Randi har en ladning på 0.5652 og Ingvild på 0.5376. Alle signifikante ladninger representeres av arbeidsgivere fra privat sektor.

	Mest uenig										
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
19	6	29	3	12	15	1	4	10	2	25	
	36	31	5	22	17	8	7	16	33		
		35	11	26	20	9	18	34			
			7	23	21	13	28				
				32	24	14					
					30						

Figur 6: Sorteringsmatrise for faktor 4

4.5.1 Antagelser og atferd er nært relatert. I sin helhet kommer det til uttrykk at tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne er vesentlig, samtidig som at personer som ansettes forventes å møte virksomhetens allerede eksisterende krav og forventninger. Fra tabell 12 nedenfor, ser vi at utsagn 10 (+3) beskriver at personer med nedsatt funksjonsevne er like godt egnet på arbeidsplassen. Plassert rett under er utsagn 34 (+3), hvilket indikerer en antagelse om lavere arbeidsevne. Ser vi derimot på motsatt side av matrisen finner vi plasseringen av utsagn 6 (-4). Denne plasseringen kan støtte opp tolkningen om at personer med nedsatt funksjonsevne er like godt egnet, men antagelsen er at de er svakere i arbeid. Her er det etablert forventninger om å kunne gjøre det samme som øvrige ansatte, samtidig som det forekommer en antagelse at dette ikke er mulig. I henhold til antagelsen om lavere arbeidsevne, går arbeidsgiveren derfor ikke aktivt inn for rekruttering. Forholdsvis da fordi utsagn 33 (+4) og 18 (+2) beskriver et signifikant ønske om å ha samme prestasjon blant sine medarbeidere.

Nr.	Utsagn	Faktorskår
34.	<i>Min antagelse er at medarbeidere med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidsevne enn øvrige ansatte.</i>	-5, -1, 0, +3
10.	<i>Jeg tror personer med nedsatt funksjonsevne er like godt egnet på arbeidsplassen som andre.</i>	+4, +1, 0, +3
36.	<i>Jeg ser ingen store økonomiske risikoer ved ansettelse av mennesker som har ekstra behov på grunn av helseutfordringer</i>	0, -3, -3, -4

6.	<i>Jeg går aktivt inn for å rekruttere mennesker som har redusert funksjonsevne, så lenge jeg ser at de er motiverte for jobben og er en god match med min arbeidsplass</i>	+1, -2, +1, -4
*19	<i>Et tøffere arbeidsliv hvor det er mange om beinet, gjør at min strategi blir å ansette den kandidaten med best forutsetning for å være produktiv</i>	0, +3, +3, -5
33.	<i>Jeg føler meg trygg i en ansettelsesprosess, så lenge personen kan prestere som de øvrige ansatte</i>	+2, 0, +1, +4
18.	<i>Arbeidssøkeren bør legge kortene på bordet om sine begrensninger med en gang. Jeg har en forventning om at arbeidstakere er i stand til å jobbe 100%</i>	-3, 0, -2, +2

Tabell 12: Utsagn som beskriver kognitive antagelser og atferd

Videre gir utsagn *19 (-5) en tydelig indikasjon på at produktiviteten ikke er i figur hos arbeidsgiveren. Dette kan oppfattes på flere måter; først ved at produktivitet kan fremstå som et vagt og tvetydig begrep i den forstand at en arbeidsgiver kan legge ulik betydning i ordet. Eksempelvis ble det under en sortering presentert en oppfatning av at det ikke var produktiviteten som var i fokus hos dem, men heller det å gjøre en god jobb, hvilket nødvendigvis ikke innebar produktivitet. En annen beskrev det som at medarbeidere er produktive på ulike nivå og relatert til hva man skal produsere. Dette underbygger da tolkningen gitt ovenfor om prestasjon fremfor produktivitet. Her kan det tenkes å ha et betydelig fokus på resultat og målstyring, ved å eksplisitt gi uttrykk for en antagelse om at personer med funksjonsnedsettelse tilsvarende redusert arbeidsevne, altså lavere “prestasjonsevne”.

4.5.2 En pliktfølelse. Arbeidsgivere innenfor F4 ser ut til å være tydelig på hva som er nødvendig for å nå de målene som er ønskelig. Utsagn *25 (+5) beskriver en opplevelse av plikt allerede i intervju situasjonen. Videre dersom ansettelsen mislykkes, finner ikke arbeidsgiverne god hjelp tilgjengelig, slik vi ser ved plasseringen av 31 (-3). Dette kan influere holdningen om å ikke gå aktivt inn for slike ansettelsesforhold, men at alle skal få den samme muligheten i en intervjurunde. Samtidig ser vi ved plassering av utsagn 35 (-3) at arbeidsgiverne ikke utelater kandidater på grunn av antatt framtidig sykefravær. Dette kan imidlertid også være på grunn av regelverk om spørreforbud (Likestillings- og diskrimineringsloven, §30).

Sortererne er opptatt av troen på åpenhet og respekt, samtidig som det antydes en innflytelse av krav, forventninger om prestasjon og tidspress. En holdning om at virksomheten ikke nødvendigvis kan tilpasses alle, og dersom du passer inn uten tilrettelegging er det større åpenhet for ansettelse. Relatert til en antagelse om lavere arbeidsevne, samt høy økonomisk risiko i sammenheng med en kjennskap av plikt for å gi alle like muligheter. Her menes en forståelse om at arbeidsplassen lar seg tilrettelegge, men at holdninger kan opptre som barriere for dette.

Nr.	Utsagn	Faktorskårer
28.	<i>Det er viktig for meg å tilrettelegge på min arbeidsplass, slik at de som har begrensninger opplever fleksibilitet i arbeidshverdagen</i>	+2, 0, +1, +2
31.	<i>Arbeidsgiveransvaret en kan sitte igjen med om ansettelsen mislykkes, gjør meg ikke bekymret. God hjelp og støtte er tilgjengelig for alle virksomheter</i>	0, +1, -4, -3
35.	<i>Plager som gjør at en kandidat kan ha mer sykefravær enn andre er en vurdering jeg tar i et intervju, blant annet på grunn av uforutsigbarhet og økte kostnader</i>	0, -1, -2, -3
4.	<i>Det er for stort tidspress til å la vedkommende få prøve ut arbeidsoppgavene, dersom en arbeidssøker er usikker på om det kan være for krevende</i>	-1, 0, +2, +2
*25	<i>Allerede i intervjusituasjonen kjenner jeg en plikt for å tilrettelegge slik at alle aktuelle arbeidssøkere kan vurderes, selv om dette innebærer at jeg må være kreativ i måten intervjuet skal gjennomføres på</i>	0, -2, -1, +5

Tabell 13: Utsagn som beskriver tolkningen av forpliktelse

4.6 Oppsummering

I denne delen har jeg gjort rede for mine fortolkninger, basert på resultatene fra faktoranalysen. Med utgangspunkt i plasseringen av de 36 utsagnene hos hvert enkelt faktorsyn er det blitt gjennomgått en tolkning i forsøk på å fange hvilke særpreg som eksisterer. På bakgrunn av at personutvalget som fikk høyest skåre på hvert faktorsyn frasto ønsket om post-intervju, ble ikke dette en del av fortolkningsprosessen for mulig bekreftelse eller avkreftelse. Imidlertid er det derfor plasseringen som i hovedsak er fortolkningsgrunnlaget. Faktorsynene er navngitt, i forsøk på å gi en beskrivelse av faktorfortolkningene. F1 – “*En sterk inkluderingsvilje*” viser et ønske om sosial verdiskaping gjennom inkluderingsvilje overfor mennesker med nedsatt funksjonsevne. F2 – “*Arbeid i fokus*” har hovedfokus på arbeidet som skal gjennomføres, og hvilke konsekvenser funksjonsnedsettelse kan medføre. F3 – “*Manglende erfaring fører til usikkerhet*” gir uttrykk for at manglende erfaring, skaper en tvil for hva ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne vil innebære. F4 – “*Resultat og målstyring*” hvor det forekommer en holdning om at prestasjon er viktig for å nå sine mål, at personer med nedsatt funksjonsevne er like godt egnet på arbeidsplassen, men at de har lavere arbeidsevne og derfor kan svekke prestasjonen.

5. DISKUSJON

I forrige kapittel avdekket jeg fire faktorsyn, som presenterer ulike oppfatninger av ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Disse gir en mulig representasjon av holdninger blant arbeidsgivere, og gjennomgående i denne delen vil problemstillingen “*Hvilke holdninger har arbeidsgivere til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne?*” bli forsøkt besvart.

Resultatene fra studien viser at arbeidsgivere har noe ulike holdninger til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Et interessant element i funnene er hvordan alle faktorsynene plasserer utsagn 16 “*En åpen og aksepterende holdning overfor mennesker med nedsatt funksjonsevne er noe jeg anerkjenner hos meg selv som arbeidsgiver. Det er mange som har de nødvendige kvalifikasjonene og gode egenskaper, som aldri får en sjanse.*” (+5, +4, +4, +3) med en sterk psykologisk signifikans, hvilket retter seg mot en mer kognitiv del av en holdning. Den atferdsmessige delen om viktigheten av tilrettelegging faller derimot i bakgrunnen hos alle ved plassering av utsagn 28 “*Det er viktig for meg å tilrettelegge på min arbeidsplass, slik at de som har begrensninger opplever fleksibilitet i arbeidshverdagen.*” (+2, 0, +1, +2). Hensikten med å benytte disse konsensusutsagnene i diskusjonen, er for å belyse det helhetlige i oppgaven. Dette innebærer at paradokset mellom uttalelse og handling kommer tydeligere frem. Innledningsvis vil det derfor diskuteres hvordan dette har innvirkning på faktorsynene, og hvordan konsensusutsagnene kan bidra til en oppfatning av nyansene.

Rådgivningsvitenskap omfavner et vidt spekter av lærings- og endringsprosesser (Kvalsund & Fikse, 2015). Denne studien synliggjør viktige aspekter som rådgivere kan bruke i samarbeid med ledelse, ansettelse og utviklingsprosesser. Ved bevisstgjøring av det helhetlige samspillet mellom individ og samfunn, bidrar funnene til å se hvordan tilrettelegging i samfunnet kan influere arbeidsgiveres holdninger og opplevelse av inkludering. For å belyse faktorsynene vil jeg knytte inn de teoretiske forankringene som er fremstilt i kapittel to, samt trekke inn empiri og aktuelle synsvinkler for å underbygge argumentasjonen.

5.1 Holdningstendenser

Arbeidsgivere i denne studien særpreges av fire ulike faktorsyn; F1 - “*En sterk inkluderingsvilje*”, F2 - “*Arbeid i fokus*”, F3 – “*Manglende erfaring fører til usikkerhet*” og F4 - “*Resultat og målstyring*”. Ved å se nærmere på konsensusutsagnene, kan det hevdes å gi en fremstilling av hvilke generelle holdningstendenser vi finner på tvers av arbeidssektorene og hos arbeidsgivere. Alle har en høy psykologisk signifikant plassering av utsagn 16. Det kan her tenkes at arbeidsgivere, uavhengig av sektor, har en åpen og aksepterende holdning. Dette

kan argumenteres å være en kognitiv komponent av holdningen, da den rettes mot tanker en har om seg selv. Videre faller viktigheten av tilrettelegging i bakgrunnen ved å se nærmere på utsagn 28. Sortererne gir derfor uttrykk for en inkongruens og lite samsvar mellom det de sier og det de gjør. Det kan derfor tenkes å være en skillelinje mellom positive holdninger og distinkte handlinger for arbeidsinkludering. Slik introjeksjoner kan beskrives, er dette internaliserte forestillinger om hvordan noe er (Clarkson & Cavicchia, 2013). Eksempelvis at en norm om aksept og åpenhet for mangfold fortrinnsvis er etablert i samfunnsstrukturen, samt en idé om hvilke konsekvenser funksjonsnedsettelse kan ha for arbeidsgiveren og virksomheten. I sin helhet kan det derfor se ut til at tanken om tilrettelegging støttes og er god, men at det i praksis ikke fungerer for alle. Integralmodellen til Wilber (2000) danner grunnlag for å utforske individ- og samfunnsnivå. For å forstå forskningsfunnene i min studie, anser jeg det som relevant å trekke inn både individualistiske og kollektivistiske perspektiver, slik at de fremstår som komplementære. Dette ettersom det forekommer et spenningsforhold mellom markedsøkonomiske behov og individuelt ansvar. Her menes det da at historisk utvikling av arbeidsmarkedet preges av økt konkurranse, hvilket skaper en rasjonalitet om fleksible arbeidstakere (Kjærgård, 2018).

5.1.1 Noen hovedpunkter. F1 viser en klar inkluderingsvilje, i tråd med eksistensialistisk-humanisme og en tro på individet som arbeidskraftressurs. Økonomiske, organisatoriske samt strukturelle barrierer blir mindre fremtredende. Ved første blick på F1 kan det tilsynelatende oppfattes som et ideal. Blant annet på grunn av den sterke inkluderingsviljen. Imidlertid er det ikke utenkelig at min tilstedeværelse eller en generell oppfatning av hva som er moralsk riktig å svare, også kan ha en innflytelse på svarene. Til tross for dette fikk jeg gjennom samtaler under sorteringene, samt i etterkant med ett post-intervju, innsikt i erfaringer som kan eksistere blant arbeidsgivere innenfor faktorsynet. Post-intervjuet med Camilla bekrefter betydningen av erfaring og hvordan dette har bidratt til å se slike ansettelsesforhold fra nye perspektiver. Flere rapporter viser hvordan erfaring kan gjøre at en stiller seg positive til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne (Svalund & Hansen, 2013; Tøssebro, Wik & Molden, 2017). Det kan derfor tenkes at arbeidsgivere gjennom erfaring utfordrer eksisterende antagelser, og eventuelle fordommer.

Selv om arbeidsgiverne som har deltatt i denne studien viser noe ulike holdninger til ansettelse av personer med redusert funksjonsevne, gjenspeiles det imidlertid en manglende kunnskap eller innsikt. F3 viser en tydelig opplevelse av manglende kunnskap. Dette faktorsynet viser konsise tendenser av relasjonen mellom holdningens tre komponenter, da ønsket om mangfold er tilstede, men stagnerer i en følelse av usikkerhet og medfører at atferden

blir å unngå slike ansettelsesforhold. Dette kan da tenkes å være en konsekvens av frykt for det personlige ansvaret som kan medfølge, samt bistanden som er mulig å få dersom en står i en situasjon med behov for tilrettelegging. Arbeidsgivere, i likhet med andre folk, kan ha ulike forforståelser av betegnelsen “nedsatt funksjonsevne”. Ut fra den presenterte teorien, kan det historisk sett synes å være en økende grad av individualistiske muligheter. Imidlertid kan disse mulighetene stagnere i markedsøkonomi og et arbeidsmarked preget av kunnskap og nytteverdi (Kjærgård, 2018). Det forekommer her en tro på subjektet, en vekst og mulighetspotensial. Underliggende finner vi at intellektuelle, sosio-emosjonelle, fysiske og kulturelle ferdigheter vurderes høyt i et postmoderne arbeidsmarked (Kvalsund, 2015; Watson og Kuit, 2011). Videre er en oppfatning at matching-prinsippet har hatt og fortsatt har en stødig forankring, i forsøk på å få flere ut i arbeid (Svendsrud & Hagerup, 2011). Matchingprinsippet slik Parsons (1909) beskrev det, vil ikke forenelig med et eksistensialistisk-humanistisk syn i rådgivning, da egenskaper hos arbeidssøker identifiseres (gjøres til objekt) og bearbeides for tilpasning. Jeg-det-relasjon, slik Buber et al. (1996) ville beskrevet det. Rammeverket for inkludering kan tenkes å være preget av en rasjonalitet om at individet skal tilpasses arbeidsmarkedet, hvilket også kommer til uttrykk i F2 ved mangel på universell utforming, og i F4 ved en trygghet dersom alle presterer på samme nivå.

I F2 ser vi at arbeidsgiverstrategien er å ansette den kandidaten som er mest produktiv, og helst med 100% arbeidskapasitet. Videre ser det ikke ut til at arbeidsgivere innenfor F2 bemerker seg statens ønske om 5% nyansatte med nedsatt funksjonsevne. Paradokset her kan da se ut til å være at arbeidsgivere med høyest ladning i F2 representerer offentlig sektor, hvilket en skulle anta var kjent med dette statlige målet. I tråd med regjeringens syv kvalifikasjonsprinsipp (Ot.prp. nr. 67, 2004-2005), kommer det frem at «... skal den best kvalifiserte søker for den aktuelle stillingen eller embete ansettes ... » (Lov om statens embets- og tjenestemenn, 2004-2005, §4). Arbeidsgivers forventninger og statens ønske om 5% nyansatte med nedsatt funksjonsevne kan her se ut til å tale imot hverandre. Eksempelvis ved en eventuell antagelse om at personer med nedsatt funksjonsevne ikke er den best kvalifiserte, som følge av en holdning om at disse ikke kan møte forventede krav.

F2 viser ved plassering av utsagn *9 (-5) at arbeidsplassen ikke har en universell utforming, hvilket kan tenkes å være medvirkende for hvorfor det ikke er mulig å være fleksibel i sin tilrettelegging. Offentlige virksomheter pålegges universell utforming som en plikt til generell tilrettelegging (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §19). Ifølge teori om stigmatisering kan det oppstå som følge av en opplevelse av hva som er naturlig og ikke (Goffman, 1990). Dersom en universell utforming begrenser arbeidsgivere fra å ansette

personer med nedsatt funksjonsevne, er det allerede etablert hvilke handlingsrom arbeidsgiver kan ansette ut fra. Altså gir den universelle utformingen retningslinjer for hva som er naturlig.

5.2 Å ansette kan være en utfordrende oppgave

Kompetansehevende tiltak slik som “Vi inkluderer” (NHO, 2019), kan sies å være etablert på bakgrunn av en rapport fra Tøssebro, Wik og Molden (2017) om metodikken *Ringer i Vannet*. Denne metodikken er initiert av NHO (Næringslivets hovedorganisasjon) for å fremme rekruttering i arbeidslivet, og har som hensikt å tilpasse seg arbeidsgiverens konkrete behov. Det som imidlertid også kommer frem er at over halvparten av dem som er i kontakt med arbeidsgivere, løfter frem en utfordring ved å matche rette kandidater, samt at høye forventninger fra arbeidsgivere er en årsak. F4 gir et bilde av hvilke forventninger en kan finne, og som kan være utfordrende å matche. Egenskaper hos individet med nedsatt funksjonsevne antas å være indikasjon på lavere arbeidsevne, hvilket ikke er tråd med arbeidsoppgavene som forutsetter prestasjon. Videre ser dette ut til å arbeide imot statlige ønsker om en relasjonell tilnærming, ettersom høye krav opprettholdes i et rammeverk som den enkelte skal fungere i. Rammeverkene kan da tenkes å ikke være mottakelig for matchingprinsippet, spesielt dersom du ikke har mulighet til å strekke deg etter hva som er forventet. Holdningsfunnene i denne studien gir uttrykk for at arbeidsgivere er mer tilbøyelige for ansettelse dersom arbeidssøker matches deres allerede etablerte forventninger. Dette taler derfor for en oppfatning av at Parsons (1909) matching prinsipp i utgangspunktet er en god tanke, men at den relasjonelle forståelsen ikke blir ivaretatt. Blant annet fordi matchingprinsippet er grunnlagt i en holdning om at egenskaper hos individet tilpasses arbeidsmarkedet, heller enn tilpasning fra begge sider. Som rådgiver handler det om å møte folk der de er, og ta i betraktning den andres verdier og se dem i lys av sine egne. (Ivey et al., 2009). Slik Brown og Lent (2016) belyser sosiale forskjeller relatert til tilbud om karriereveiledning, kan det ytterligere tenkes at arbeidsgiveres holdninger er et nøkkelaspekt for tilbud om ansettelse.

5.2.1 Frivillig engasjement. Arbeidsgivere med mer erfaring er mindre skeptiske (Tøssebro, Wik og Molden, 2017), men om dette skyldes et kausalt, årsak-virkning-forhold, er usikkert. Det kan diskuteres hvorvidt det er erfaringene med funksjonsnedsettelse som har gjort dem mindre skeptiske, altså endret holdningene. Alternativt kan det tenkes at arbeidsgiverne som tilegner seg erfaring, i utgangspunktet hadde en mindre skeptisk holdning til ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse. En slik refleksjon kan ses i lys av ABC-modellen, bestående av tanker, følelser og atferd. F3 i denne studien kan fungere som et eksempel på det motsigende forhold mellom tanker og atferd. Ønsket om mangfold er tilstede, men på grunn av risiko og konsekvens blir atferden å ikke gå aktivt inn for slike ansettelsesforhold. F1 kan

imidlertid tenkes å det sammenhengende forholdet, som kan ses som et kausalt forhold hvor tanke fører til atferd, altså jeg tenker x, altså gjør jeg x.

Med tanke på at det å inngå i IA-avtalen er frivillig, kan man se dette i sammenheng med erfaringer. Kan det for eksempel tenkes at arbeidsgivere som har valgt å gå inn i IA har hatt gode erfaringer, som bunner i positive holdninger. I kjølvannet av dette antyder forskningsfunnene en noe tvilende holdning, for hvordan virkning slike ansettelse kan ha for det organisatoriske. Slik det kan fremstilles, vil det derfor være ulike grunner for at arbeidsgivere eventuelt ikke engasjerer seg i en IA-avtale.

5.2.2 Strukturelle barrierer. Det legges frem i Bø og Håland (2017) at 57% av personer med redusert funksjonsevne sier at dette begrenser hvilke oppgaver de kan utføre på arbeidsplassen. Videre legges det frem tall om at omlag 51% av personer med nedsatt funksjonsevne blir begrenset i hvor stor stillingsprosent de kan ha. På bakgrunn av denne teorien kan det derfor hevdes at sammenhengen mellom arbeidsgiveres holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne og ansettelse fordrer flere muligheter i arbeidslivet, for personer med behov for både større og mindre tilrettelegging.

Holdninger kan ifølge Kaufmann og Kaufmann (2009) være uttrykk for forventninger i interaksjoner. Videre kan organisasjonskulturen preges av en holdning om hva som har fungert godt tidligere, og en antagelse om hva som kan fungere mindre godt. For F2 vil en tilpasning som retter seg mot det fysiske arbeidsmiljøet være en utfordring for ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Når Ken Wilbers (2000) forklarer hensikten med sin modell, er det viktig å forstå samspillet mellom de ulike komponentene. Ettersom de tre med høyest ladning på F2 jobbet i offentlig sektor, skulle en anta at det i større grad var tilrettelagt for å imøtekomme statens ønske om 5% av nyansettelser, eller kjenne til mulige støtteordninger for slike ansettelsesforhold. I denne studien, er imidlertid ikke dette tilfelle. Basert på resultatene kan det derimot antydes strukturelle variabler forhindrer arbeidsinkluderingen i en offentlig sektor. Slik det kan vurderes med grunnlag i disse funnene, er at statlige organ etablerer en struktur, slik at arbeidsgivere videre gis mulighet til å tilrettelegge.

5.3 Sosialt ansvar

I en dagsaktuell artikkel av Kennedy, Jerdee og Henneborn (2019) publisert i *Harvard Business Review*, presenteres fire steg for å forbedre en bedrifts arbeidsinkludering, for personer med funksjonsnedsettelse. Her presenteres viktigheten av å identifisere og endre prosesser som støtter opp ubevisste forestillinger. Eksempelvis bevisstgjøring av introjeksjoner eller forutinntatte forestillinger, slik det forekommer i F4 om en antatt lavere arbeidsevne hos personer med redusert funksjonsevne. Her kan eksempelvis rådgivningsprosesser bidra til

fasilitering av slike oppdagelses- og endringsprosesser. Videre fremstilles det at alle medarbeidere har behov for en forståelse av hvilke utfordringer personer med nedsatt funksjonsevne kan imøtekomme, samt hvilke mulige løsninger som finnes.

Dette vil imidlertid kreve ekstra innsats fra bedriften. Her kan det argumenteres for en universell utforming i det offentlige (F2), samt økt kunnskap (F3) for å etterkomme denne anbefalingen. Det tredje forslaget er at bedrifter aktivt går inn for å engasjere seg i organisasjoner som støtter personer med nedsatt funksjonsevne, og slik få en utvidet og styrket rekrutteringsprosess. Nasjonalt vil dette eksempelvis være å engasjere seg i IA-avtalen og inkluderingsdugnaden. Verdien av å skape et gjensidig støttende samfunn fremmes som en måte arbeidsgivere kan bistå i utvikling og suksess for personer med nedsatt funksjonsevne. Slike holdninger vil imidlertid være i overenstemmelse med et eksistensialistisk-humanistisk menneskesyn, ved et søkelys på individet som en potensiell ressurs med verdifull kompetanse.

5.3.1 Et moralsk perspektiv. Ifølge Andreassen og Bergene (2011) har arbeidsgivere ulik tilnærming til opplevelsen av sosialt ansvar. Teoretisk kan holdningen hos F1 hevdes å fremstå som et moralsk ansvar, hvor det forekommer en oppfatning av at det er mennesker som bær få en mulighet inn i arbeidslivet. Riktignok betyr ikke dette umiddelbart at disse arbeidsgiverne ikke stiller noen forventninger, men at disse i større grad er villige til å tilpasse seg der det er mulig. Slik det ble uttrykt i samtale med Camilla, blir slike ansettelsesforhold betraktet som en vinn-vinn for begge parter, da en får støtte og bistand i tillegg til arbeidskraft. Det er klart at noen arbeidsforhold ikke alltid fungerer, men også i slike situasjoner finnes det støtteordninger som er hensiktsmessige. Dette faktorsynet kan derfor sies å oppleve sitt sosiale ansvar som en kombinasjon av moralsk- og nytteorientert, da ansettelsen ikke kun er basert på en god gjerning. Nytteperspektivet om en gjensidig nytte, ser også ut til å prege F1.

5.3.2 Sosialt ansvar i bakgrunn. Hos F2 erkjennes ikke det sosiale ansvaret, men dette retter seg ikke mot negative holdninger mot selve funksjonsnedsettelsen. Heller forstås det som en konsekvens- og risikovurdering, både økonomisk og med produksjonshensyn. Dette kommer frem i utsagn 7 plassert på -1; *Alle har styrker og svakheter. Som arbeidsgiver føler jeg et sosialt ansvar for å finne ressurser hos folk. Det er ikke bare myndighetens oppgave.* På grunn av plasseringen i F2 kan det derfor hevdes at det sosiale ansvaret ikke er signifikant for arbeidsgiverne, da det kan se ut til at en universell utforming oppleves som en barriere for ansettelse. I det offentlige ble jeg fremstilt for et tilnærmet paradoks om målt sykefravær, kontra en satsning om 5% ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne. I samtale med arbeidsgivere ble perspektivet om målt sykefravær og ønske om 100% stillinger, betraktet som motstridende fra statens ønske om 5% ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Dette fordi statlig målt sykefravær trolig kan påvirkes dersom en ansetter personer som har nedsatt funksjonsevne. Imidlertid kan det diskuteres hvorvidt en ansatt med funksjonsnedsettelse vil være mer sykemeldt enn en funksjonsfrisk arbeidstaker. Opplevelsen av målt sykefravær, samt manglende universell utforming hos arbeidsgivere innenfor F2 kan derfor tenkes å være en indikator for hvorfor dette faktorsynet preges av en holdning om å ha arbeidet i hovedfokus.

5.3.3 Det nyttige subjektet og forpliktende relasjoner. Det forekommer en holdning av kost-nytte-evaluering hos F3, hvilket oppfattes som et sosialt ansvar basert på nytteorientert begrunnelse (Andreassen & Bergene, 2011). Hvordan arbeidsgivere har etablert en holdning om ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, kan med grunnlag i funn fra denne studien forstås ut fra det Schein (2017) beskriver organisasjonskultur. Gjennom erfaring fra tidligere ansettelsesprosesser, formes en oppfatning og atferd om hva som har vært hensiktsmessig for bedriften. Slike erfaringer forankres og deles videre med andre medarbeidere, og kan forbli gjeldende normer dersom de ikke utforskes. Nettopp slike introjeksjoner er det ikke alltid klare for oss, hvorfor vi føler eller tenker slik vi gjør overfor andre. Dersom ansvaret ikke blir for stort, ønskes mangfold. Arbeidsgivere vurderer dermed hvordan arbeidstakeren kan bidra i virksomheten, i tillegg til ekstrautgifter og veier disse opp mot hverandre. Riktignok kan arbeidsgivere her også betraktes som forpliktende, ved at de har en holdning om ønskelig innpass for mennesker med redusert funksjonsevne. Dersom det imidlertid skulle bli en belastning, forventes støtte fra systemet rundt. I relasjon til et forpliktelsesbasert sosialt ansvar antydes det i F4 en plikt av å “gjøre det rette”. Arbeidstakersynet gir en oppfatning av at redusert funksjonsevne implisitt indikerer en redusert arbeidsevne. Dersom prestasjon står i fare for negativ innflytelse, forventes støtte fra kultur og samfunn.

5.4 Tydeliggjøring av rammeverket for inkludering

Arbeidsgivere kan antydes å stå overfor adaptive utfordringer (Fikse, 2015), hvilket innebærer økt kompleksitet i arbeidslivet, som fordrer en åpenhet for utvikling. Dette kan innebære å gjøre det usynlige synlig, ved å rette fokus innover mot *hvorfor* vi handler slik vi gjør. Shier, Graham og Jones (2009) poengterer i sin artikkel at enkelte arbeidsgivere kan ha en underliggende antagelse om at arbeidsoppgavene blir for krevende, og da ikke tar i betraktning å ansette mennesker med nedsatt funksjonsevne. En slik underliggende antagelse er til stede hos arbeidsgivere i F4. Den relasjonelle forståelsen er dominerende på nasjonalt nivå (Tøssebro, 2012). Eksempelvis kan dette relateres til at arbeidsgivere skal tilrettelegge og justere sine

forventninger for å møte forutsetningene til hver enkelt. Imidlertid innebærer det også å styrke kapasiteten hos individet, for å kunne forsøke å tette gapet fra begge sidene. Denne relasjonelle forståelsen av funksjonsnedsettelse kan knyttes til F2, F3 og F4. Ønsket med forståelsen er å redusere gapet mellom krav og forutsetninger, og ser tilsynelatende ut som en godt beskrevet arbeidsmodell å ta utgangspunkt i. I disse faktorsynene uttrykkes krav og forventninger, hvilket arbeidsgiverne i ulik grad ønsker å tilpasse, altså tilrettelegge. En oppfatning av at tilrettelegging vil bidra til å tette gapet, hvilket representerer den relasjonelle tilnærmingen. En medisinsk tilnærming ville i større grad fokusert på tilrettelegging i miljøet som kun "hjelpsomt". Samtidig forekommer det ikke en klar tilknytning til den sosiale forståelsen, da det med bakgrunn i usikkerhet og risiko ikke karakteriseres en sterk villighet for å tilrettelegge.

5.4.1 Hensyn til produksjon og inkludering. Det som imidlertid ikke kommer tydelig nok frem her, er hvilke typer mennesker som skal styrke sine forutsetninger, da hele befolkningen kan anses å være strebere etter å tilfredsstille krav i arbeidslivet. Uten å definere klart hvilke mennesker som har redusert funksjonsevne, blir det dermed vanskelig å tilpasse krav og forventninger fra et arbeidsgiverperspektiv. Dette støttes av Grue (2014), som påpeker disse svakhetene ved relasjonell forståelse. Hva skal til for å møte arbeidslivets krav? Hva forventes? Dette er spørsmål som varierer. Arbeidsgivere har ulike oppfatninger av hva som kreves, forventes og dermed ulike holdninger i møte med arbeidssøkere som har nedsatt funksjonsevne. Gapet blir ikke tettet, da matcheprinsippet fra Parsons (1909) teoretiske rammeverk i dag kan forstås som å finne den rette kandidaten etter arbeidsgiverens behov. Dette kan derfor tenkes å ikke møte forventningene en i utgangspunktet hadde til den relasjonelle forståelsen, da denne presiserer at individets forutsetninger skal styrkes og samfunnets forventninger skal deretter tilpasses.

En sosial forståelse av funksjonsnedsettelse kan i større grad knyttes til F1, hvor det kan diskuteres hvorvidt arbeidsgivere betrakter det som sin og samfunnets oppgave å tilpasse for den enkelte. Eksempelvis at funksjonsnedsettelsen i større grad blir ansett som sosiale konstruksjoner som er påført individet, i en kontekst av at samfunnet ikke er tilpasset. Her finner vi også de største kontrastene mellom F1 og de øvrige faktorsynene. En eksistensialistisk-humanistisk tendens er mer fremtredende i F1, men det betyr ikke at dette perspektivet faller helt i bakgrunnen hos de andre faktorene. Det kan heller se ut til at ønsket om å finne ressursen i andre er der, men at konsekvensperspektivet kjennetegner faktorsynene i større grad. Med andre ord ikke gir uttrykk for bestemte planer om å ansette personer med nedsatt funksjonsevne.

5.4.2 Essensen av å se det helhetlige perspektivet. Spørsmål kan stilles ved hvordan Norge kan møte en endringsprosess mot å etablere enda tydeligere rammeverk for hvilke

forutsetninger som skal styrkes og hvordan arbeidsgivere kan tilpasse forventningene deretter. Holdningspåvirkende tiltak antydes å ha effekt på de emosjonelle og kognitive aspektene, relatert den første kvadranten i Wilbers (2000) modell. Kvadrant to kan ses tilknyttet til arbeidsgiveres konkrete atferd, hvilket i større grad uteblir. Dette gir betydningsfull informasjon om at denne kvadranten kan utforskes nærmere, for å få et mer komplementært forhold, slik rådgivningsvitenskapen orienterer seg mot. Dette støttes av Halvorsen og Hvinden (2011) hvor det ser ut til at regulering av arbeidsgiveres atferdsmessige tendenser har falt bort i statlige strategier og tiltak. Dersom arbeidsgivere skal opprettholde et sosialt ansvar av snillisme for å ansette mennesker med nedsatt funksjonsevne, underkjennes arbeidstakernes rettigheter. Dette fordi en relasjonell forståelse kan sies å ha likheter til en medisinsk modell, hvor det er egenskaper hos individet som benyttes som årsaksforklaring, blant annet i arbeidslivet. En tilnærmet sosial modell kan derimot se ut til å fungere bedre på et makronivå, ettersom samfunnsstrukturer skaper et offentlig rom som danner grunnlag for hvem som kan delta i arbeidslivet. Kvadrant tre og fire, hvilket er rettet mot kollektivistiske opplevelser (Wilber, 2000). Videre for å opprette et mer komplementært forhold mellom individ og samfunn, kan en dypere gjennomgang av verdier og moralske tankesett på makronivå, etablere et rammeverk som sier hvordan samfunnet faktisk tilpasses individet. En relasjonell tilnærming kan videre benyttes på et individnivå, hvor den enkeltes forutsetninger styrkes og arbeidsgivere kan tilpasses disse. Dette kan underbygge OECD sin konklusjon om at *“the key challenge for Norway is to understand why the existing frameworks, which look good, are not delivering”* (2006, s. 14).

5.3.3 Aktualisering på system- og individnivå. I et postmoderne Norge foreligger en individualistisk tanke og tro på individet. Det som riktignok kan diskuteres er hvem som gir rom for at individet skal få utfoldet seg. Slik Kennedy et al. (2019) beskriver det, kan det erkjennes som at ansvaret hos arbeidsgivere må forstås som å strekke seg forbi en individualistisk tilnærming, da det kan argumenteres for et behov av en noe mer aktiv tilnærming til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. På den ene siden kan det tenkes at statlige ordvalg virker inn på hvordan arbeidsgivere forholder seg til, og vurderer arbeidsinkludering. Begrep slik som “dugnad”, hvilket benyttes i statlige virkemidler, kan appellere til veldedige formål, en tanke om at vi skal ta i et tak for å inkludere dem som står utenfor. På den andre siden kan det allerede ved å presisere hvem som står på utsiden, beskrive hvem som er annerledes. Ifølge Nilholm (2016) kan det imidlertid heller omhandle et fokus på forandring, der inkludering faller naturlig i hverdagen, der ingen skal inkluderes, fordi de allerede er en del av fellesskapet.

Funnene i denne studien kan indikerer behovet fra arbeidsgivere må formidles, samtidig som tilretteleggingsbehovet må identifiseres slik at arbeidsgivere har en oppfatning av hvordan dette skal håndteres. Arbeidsmiljøloven (§22) pålegger enhver arbeidsgiver å tilrettelegge for ansatte, både for den som allerede er ansatt og for dem som blir nyansatt. På bakgrunn av en økt omorganisering som følge av samfunnsmessig utvikling, kan enkelte oppgaver bli borte og større krav implementeres. Ettersom flere år med tiltak, strategier og virkemidler er iverksatt uten markant progresjon (Borg, 2008; Tøssebro & Wik, 2015), vil jeg argumentere for at det åpenbart er elementer som ikke fungerer i sin helhet. For å danne seg et bilde av hvorfor vi handler som vi gjør, hva er det som fungerer, og hva fungerer mindre godt, kan et skifte fra enkeltkrets- til dobbeltkretslæring være nødvendig. Grue (2004) påpeker hvordan samfunnsstrukturer kan administrere tiltak for hvem som trenger veldedig assistanse, og at en kropp som er annerledes kan fremstilles som en ikke-arbeidende kropp. Flere ut i arbeid er statlige ønsker, og tiltak rettet mot arbeidsgivere har tilsynelatende hatt minimal effekt, da det fremdeles kan spores uvitenhet. Eksempelvis slik det fremstilles i faktorsynene, hvor en finner holdninger om at personer med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidsevne, at de trolig ikke kan jobbe 100%, samt risikoen slike ansettelser har økonomisk. Dette kan tolkes som en mulig holdningsdiskurs om hvordan samfunnet skal fungere, og hva som betraktes å være arbeidsdyktig. Dette er riktignok ikke slik alle tenker eller opplever arbeidsmarkedet, men kan en arbeidsgiver kan ikke tilrettelegge dersom det ikke aktualiseres et behov. Dette innebærer at arbeidstakers medvirkningsplikt skal gjøre det slik at det åpent kan snakkes om hvilke behov man har fra arbeidsgiver og hvilke innvirkninger dette potensielt kan ha for arbeidet som skal utføres.

5.4 Oppsummering

Hensikten med diskusjonskapittelet har vært å kartlegge noen fremtredende holdninger hos arbeidsgivere til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Gjennom utvalgte skildringer reflekteres arbeidsgiveres holdninger i et rådgivningsperspektiv og i en større helhet. Eksistensialistisk-humanisme tilbyr et menneskesyn som fremmer tanken om arbeidskraftressurs hos hver enkelt. Imidlertid inkluderer ikke denne tradisjonen sosiale og kulturelle innvirkninger (Kensit, 2000). For å forstå funksjonen holdninger og nærliggende begreper har for individet i kontekst, benyttes et historisk perspektiv på karriere, samt integralmodellen for å poengtere det helhetlige i oppgaven. Helheten belyses i en rådgivningskontekst, hvilket kan gi en oppfatning av hva som må til for at innsikt og utvikling på individ- og samfunnsnivå skal gå fra kunnskap og uttalelser til konkrete handlinger.

Arbeidsgiverperspektivet preges i denne studien av ønsket om en positiv holdning, åpenhet og aksept overfor personer med nedsatt funksjonsevne. Imidlertid ser det ut til at enkelte arbeidsgiveres atferd utmerkes av å ikke aktivt engasjere seg i slike ansettelsesforhold, på grunn av strukturelle og andre opplevde barrierer, slik som manglende kunnskap. Det antydes at en skal bygge videre på det som fungerer, hvilket er å forsøke å møte arbeidsgiveres behov, for deretter å finne rett person. Samtidig viser tall fra Tøssebro, Wik og Molden (2017) at et flertall av personer innen attføring opplever for høye krav fra arbeidsgivere. Kritiske perspektiver på offentlige styringsdokumenter og formuleringen av dem, er derfor trukket frem. Det forekommer en frykt for tap av produksjon, ustabil prestasjon samt muligheten for å sitte igjen med personlig ansvar dersom det ikke fungerer. Imidlertid fremstiller F1 en sterk inkluderingsvilje. Riktignok kan det argumenteres for at det fremdeles eksisterer utfordringer innenfor norsk arbeidsinkludering, da holdninger hos arbeidsgivere regnes som essensielt for sysselsetting (Bufdir, 2018b). Inkluderingsdugnaden er startet opp som en statlig strategi med en rekke mål for å fremme arbeidsinkludering. Avslutningsvis vil jeg likevel argumentere for at ordvalg og språklig formidling i den offentlige sfæren virker inn på sammenhengen mellom arbeidsgivere holdninger til personer med redusert funksjonsevne og ansettelse.

6. AVSLUTTENDE REFLEKSJONER

I denne oppgaven har jeg undersøkt hvilke holdninger arbeidsgivere har til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, i lys av problemstillingen; *Hvilke holdninger har arbeidsgivere til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne?* Slik det kommer frem i analysen og videre i diskusjonen, kan det antydes en felles opplevelse av å være åpen og aksepterende i møte med personer som har nedsatt funksjonsevne. Samtidig viser arbeidsgiverne i min studie en holdningstendens hvor konsekvens, risiko og uforutsigbarhet er sentrale barrierer. I diskusjonen blir det derfor løftet frem hvordan et helhetlig perspektiv kan gi en forståelse av arbeidsinkludering i Norge og arbeidsgiveres rolle. En kritisk tilnærming til offentlige strategier blir tatt opp for å støtte argumentasjonen. Ved å adressere tematikken i denne studien, kan tidligere forskningsfunn belyses og potensielt bekreftes. Blant annet funn gjort av Falkum (2012) rettet mot risikovurdering, samt tall fra Tøssebro, Wik og Molden (2017) hvilket kan argumentere for viktigheten av erfaring. Til tross for at årsak-virkningsperspektivet er noe uklart. Det antydes en holdning om at dersom du passer inn uten tilrettelegging, er det større tilbøyelighet for ansettelse. Avslutningsvis kan det basert på denne studien derfor argumenteres for at arbeidsgivere i allmenhet, uavhengige av sektor, har følelsesmessig og kognitivt gode holdninger, men atferdsmessige endringer uteblir. Oppgaven

kan videre belyse behovet for å ivareta et helhetlig perspektiv, samt betydningen av å ikke kun betrakte hvordan vi gjør noe, men hva vi gjør og hvorfor.

6.1 Praktiske implikasjoner. Denne studien markerer viktigheten av å belyse arbeidsgiveres holdninger til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, i en større kontekst. Studien bidrar dessuten til å gi en fremstilling av hvordan matchingprinsippet, som hadde sitt opphav i industrisamfunnet, fremdeles er gjeldende metodikk for arbeidsinkludering. En grundigere gjennomgang av formålet med denne metodikken kunne vært hensiktsmessig. Nyansene danner et bilde av arbeidsgiveres opplevelser, inkludert hvilke utfordringer de kan møte. En tydeliggjøring av kunnskap og retningslinjer arbeidsgivere skal forholde seg til, samt ivaretagelse av en lovpålagt universell utforming, er viktig kunnskap å ta med seg videre for ytterligere utforskning av tematikken. Samtidig inneholder begrepet “funksjonsnedsettelse” en rekke variasjoner, både av fysisk og psykisk karakter. Det kunne derfor vært interessant å utforske ulike holdninger relatert til skillet mellom fysisk og psykisk funksjonsnedsettelse. Dette ettersom denne studien ivaretar en mer generell oppfatning av begrepet. Som rådgiver vil man her kunne ha en sentral rolle som overfor arbeidsgivere, dette både med tanke på lærings- og utviklingsprosesser, holdningsendringer og en tydeliggjøring av lovverk arbeidsgiveren har å forholde seg til.

6.2 Hva kunne vært gjort annerledes?

Allerede tidlig i prosessen opplevde jeg utformingen av utsagnene som en krevende kunst. Først i lys av å få et balansert utvalg fra kommunikasjonsuniverset, men også for å få dem intuitive. Eksempelvis kunne utsagn 23. *Jeg tilstreber å nå statens ønske om ansettelse av minimum 5 % med nedsatt funksjonsevne. Det er viktig for bedriftens omdømme og renommé* oppleves todelt. Dette kan i hovedsak henvise til to ulike elementer i virksomheten, da det ble påpekt at omdømme og renommé for noen ikke opplevdes som relevant i relasjon til første del av utsagnet. Her kunne det derfor vært fordelaktig og gjennomgått utsagnene enda en gang, slik at nyansene kom tydeligere frem. I forsøk på å ikke la min forforståelse prege utsagnenes formulering i stor grad, oppsto det en tendens til å være for teoretisk presentert. I forsøk på å få dem enda mer språknære og gjenkjennelige utsagn, kunne en enda tydeligere balanse vært hensiktsmessig. Ettersom P-settet med høyest ladning på faktorsynene ikke ønsket post-intervju, ble ikke dette gjennomført. I ettertid kan det tenkes at gjennomføring av post-intervju med arbeidsgivere som hadde en lavere ladning, kunne vært hensiktsmessig for fortolkningene. Imidlertid ved å benytte muligheten til å møte flertallet av deltakerne, fikk jeg svart på spørsmål som dukket opp, i tillegg til lærerike erfaringshistorier.

Av den grunn at begrepet “funksjonsnedsettelse” er relativt bredt, opplevde enkelte av deltakerne det som utfordrende å forholde seg til noen utsagn. Dette da grunnet i begrepets vide spekter. Imidlertid var ordvalget bevisst, for å utforske generelle holdninger og subjektive opplevelser. Samtidig kunne det vært hensiktsmessig å klargjøre enda tydeligere i sorteringsbetingelsene, hvordan jeg ønsket at sortererne skulle betrakte begrepet. Imidlertid uten å legge for mye føringer. Det har i liten grad blitt stilt kritiske spørsmål til den teoretiske forankringen, i hovedsak fordi valget av teori har blitt benyttet for å belyse forskningsfunnene. Imidlertid kunne det vært interessant å belyse funnene ved bruk av andre rådgivningsperspektiver. Eksempelvis perspektiver om co-aktualisering eller sam-aktualisering i organisasjoner, hvilket i korte trekk omfatter dette fokus på ressurser og realisering av individets potensial i samhandling, for å skape verdi og vekst (Fikse, 2015).

6.3 Forskerrefleksivitet

Mot en avslutning på denne masterstudien, legger jeg frem noen refleksjoner om oppgaven leseren er presentert for. Tross mine erfaringer med temaet, har jeg forsøk å opprettholde nøytraliteten. Ettersom jeg har en egen forforståelse av et arbeidstakerperspektiv rettet mot oppgavens tematikk, ønsket jeg å få en dypere innsikt i arbeidsgiveres ståsted. Hensikten har ikke vært å finne holdningen til hver enkelt i personutvalget, men heller å finne delte meningsmønstre. De fire faktorsynene som er presentert i kapittel fire, viser derfor til delte holdninger blant arbeidsgivere i mitt personutvalg. Imidlertid er disse bare deler av et større bilde, da post-intervju ikke ble gjennomført som kunne bekrefte eller avkreftede mine fortolkninger. Før utformingen av Q-utvalget, utforsket jeg kommunikasjonsuniverset i samtaler og ved bruk av teori, og av den grunn fått dekket et bredt spekter. Videre vil jeg argumentere for at min tilstedeværelse under 17 av 21 sorteringer, danner grunnlag for ytterligere innsikt i arbeidsgiverperspektivet. Dessuten foregikk flere av sorteringene med kun én sorterer tilstede, hvilket gjorde det mulig for deltakeren å uttrykke egne erfaringer og refleksjoner gjennom dialog. Dette medførte at jeg fikk tatt med meg interessante og tankevekkende perspektiver inn i mitt arbeid og i diskusjonen.

7. KILDER

- Allgood, E. (1999). Catching transitive thought through Q methodology: Implications for counselling education. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 43(2), 209-224.
- Allgood, E., & Kvalsund, R. (2010). Q-metodologi, rådgivningsfeltet, delt subjektivitet og personer i relasjon. I A. A. Thorsen, & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi: En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s. 39-46). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Andreassen, T. A., & Bergene, A. C. (2011). Forpliktelse, omsorg eller nytte – arbeidsgiveres inkluderingsansvar og forventninger til NAV. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(04), 317-334.
- Anvik, C. H. (2006). *Mellom drøm og virkelighet. Unge funksjonshemmede i overgang mellom utdanning og arbeidsliv* (NF-Rapport nr 17). Bodø: Nordlandsforskning. Hentet fra http://m.nordlandsforskning.no/getfile.php/134964-1421236968/Dokumenter/Rapporter/2006/Rapp_17_06.pdf
- Arbeidsdepartementet (2013). *Flere i arbeid*. (Meld. St. 46 (2012-2013)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/26dc321559c24ee8b8779b6c5105ae42/no/pdfs/stm201220130046000dddpdfs.pdf>
- Arbeidsmiljøloven (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Argyris, C. (2002). Double-loop learning, teaching, and research. *Academy of Management Learning & Education*, 1(2), 206-218.
- Aronsson, G., Marklund, S. & Solheim, L. J. (2015). Skam, stigmatisering och framtidstro bland långtidssjukskrivna i “osynliga” diagnoser. *Socialmedicinsk tidskrift*, 92(4), 519-534.
- Barne- og likestillingsdepartementet (2018). Et samfunn for alle. Regjeringens strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020–2030. Oslo. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/bc8396c163f148dc8d4dc8707482e2be/et-samfunn-for-alle---regjeringens-strategi-for-likestilling-av-mennesker-med-funksjonsnedsettelse-for-perioden-2020203.pdf>
- Befring, E. (2007). *Forskningsmetode, med etikk og statistikk*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Blekesaune, M. (2007). *Have some European countries been more successful at employing disabled people than others?* (No. 2007-23). ISER Working Paper Series.

- Borg, E. (2008). Holdninger til funksjonshemmede i Norge 1999-2005. *NOVA notat*, 4(08).
- Brouwer, M. (1992/1993). Validity: Q vs. R. *Operant Subjectivity*, 16(1/2), 1-17. DOI: [dx.doi.org/10.15133/j.os.1992.013](https://doi.org/10.15133/j.os.1992.013)
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity. application of Q methodology in political science*. New Haven: Yale University Press.
- Brown, S. R. (1992/1993). On Validity and Replicability. *Operant Subjectivity*, 16(1/2), 45-51. DOI: [dx.doi.org/10.15133/j.os.1992.018](https://doi.org/10.15133/j.os.1992.018)
- Brown, S. R. (1993). A Primer on Q Methodology. *Operant Subjectivity*, 16(3/4), 91-138
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology*, 67, 541-565.
- Buudir. (2018a, 28. oktober). Hva er nedsatt funksjonsevne. Hentet fra https://www.buudir.no/se/Nedsatt_funksjonsevne/Hva_er_nedsatt_funksjonsevne/Hva_er_nedsatt_funksjonsevne/
- Buudir (2018b, 07. desember). Barrierer for deltakelse i arbeidslivet. Hentet fra https://www.buudir.no/se/Statistikk_og_analyse/Nedsatt_funksjonsevne/Arbeid/Barrierer_for_deltakelse_i_arbeidslivet/
- Buber, M., Mendes-Flohr, P., & Glatzer, N. (1996). *The letters of Martin Buber: A life of dialogue*. New York: Syracuse University Press.
- Bø, T.P. (2018, 13. november). Potensial for flere funksjonshemmede i arbeid. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/potensial-for-flere-funksjonshemmede-i-arbeid>
- Clarkson, P., & Cavicchia, S. (2013). *Gestalt counselling in action*. London: Sage.
- Corrigan, P. (2004). How stigma interferes with mental health care. *American psychologist*, 59(7), 614-625. DOI: 10.1037/0003-066X.59.7.614
- D'Agostino, B. (1984). Replicability of results with theoretical rotation. *Operant Subjectivity*, 7(3), 81-87.
- Davis, L.J. (2016). *The disability studies reader*. New York: Routledge.
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2008). Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (LOV-2008-06-20-42). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2008-06-20-42>
- Drøpping, J. A. (2004). *Inkluderende arbeidsliv–inkluderende arbeidsgivere. Utvalgte arbeidsgiveres oppfatning av sitt «sosiale ansvar»*. (Fafo-notat 2004:26). Oslo: Fafo.
- Dybvig, S., Johannessen, J. O., Kjær, R., Lyngstad, G. & Thorsen, G-R. B. (2004). *Stigma-antistigma: stigmatisering av personer med psykiske lidelser og hvordan kan stigma*

- bekjempes*. Stavanger: Stiftelsen Psykiatrisk Opplysning.
- Dziopa, F. & Ahern, K. (2011). A Systematic Literature Review of the Applications of Q-Technique and its Methodology. *Methodology*, 7(2), 39-50. DOI: 10.1027/1614-2241/a000021
- Enjolras, B. & Wollebæk, D. (2010). *Frivillige organisasjoner, sosial utjevning og inkludering*. (Rapport 2010:2). Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Falkum, E., Bogen, H., Moland, L. E. (2003). *Trygdeetatens oppfatninger om inkluderende arbeidsliv. Premisser for iverksetting av intensjonsavtalen*. Oslo: Fafo-notat.
- Falkum, E. (2004). Det velferdsindustrielle kompleks. *Arbeid, velferd og samfunn*, 12-27.
- Falkum, E. (2012). *Risiko og inkludering, betingelser for funksjonshemmedes og eldres deltakelse i arbeidslivet*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Fitch, T. J., Canada, R., & Marshall, J. L. (2001). The exposure of counseling practicum students to humanistic counseling theories: A survey of CACREP programs. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 40(2), 232-242. DOI: [10.1002/j.2164-490X.2001.tb00121.x](https://doi.org/10.1002/j.2164-490X.2001.tb00121.x)
- Fikse, C. (2015). Fra selvaktualisering til samaktualisering og samskaping. I R. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap. Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 167-177). Trondheim: Fagbokforlaget.
- Frankfort-Nachmias, C. & Nachmias, D. (2007). *Research methods in the Social Sciences* (7. utg). New York: Worth Publishers.
- Gergen, K.J. & Gergen, M.M. (1986). *Social Psychology*. New York: Springer.
- Goffman, E. (1990). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. New Jersey: Penguin Books.
- Grue, L. (2004). *Funksjonshemmet er bare et ord: forståelser, fremstillinger og erfaringer*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Grue, J. (2014). *Kroppsspråk: fremstillinger av funksjonshemming i kultur og samfunn*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Grøn, A. (2008). *The concept of anxiety in Søren Kierkegaard*. Macon: Mercer University Press.
- Haavorsen, P. & Hernes, T. (2010). Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak. I T. Hernes, I. Heum, & P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 109-147). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Halvorsen, R., & Hvinden, B. (2011). *Andre lands modeller for å fremme sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne*. Oslo: NOVA
- Hernes, T. (2010). Forebygging, tidlig intervensjon og den norske IA-modellen. I T. Hernes, I. Heum, & P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 82-108). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Holroyd, J. (2015). Implicit bias, awareness and imperfect cognitions. *Consciousness and cognition*, 33, 511-523.
- Holte, K. A., Solberg, A. & Mathiesen, I. H. (2017). «Unge – Ressurs eller risiko? Bedrifters syn på unges inntreden i arbeidslivet, handlingsrom for inkludering og NAV sin rolle.» (IRIS-rapport 2017/254). Stavanger: IRIS Samfunnsforskning.
- Ivey, A.E., D' Andrea, M., Ivey, M.B., & Simek-Morgan, L. (2012) *Theories of counseling and psychotherapy* (7th, ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Jost, J.T., Rudman, L.A., Blair, I.V., Carney, D.R., Dasgupta, N., Glaser, J. & Hardin, C.D. (2009). The existence of implicit bias is beyond reasonable doubt: A refutation of ideological and methodological objections and executive summary of ten studies that no manager should ignore. *Research in organizational behavior*, 29, 39-69.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kennedy, T. Jr., Jerdee, C. & Henneborn, L. (2019, 04. juni). 4 Ways to Improve Your Company's Disability-Inclusion Practices. *Harvard Business Review*. Hentet fra <https://hbr.org/2019/06/4-ways-to-improve-your-companys-disability-inclusion-practices>
- Kensit, D. (2000). Rogerian theory: A critique of the effectiveness of pure client-centered therapy. *Counselling Psychology Quarterly*, 13(1), 345-351.
- Kittelsaa, A. M., Wik, S. E., & Tøssebro, J. (2015). *Levekår for personer med nedsatt funksjonsevne: Fellestrekk og variasjon*. (NTNU Samfunnsforskning). Trondheim: NTNU. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2360071/Levek%C3%A5r+for+personer+med+nedsatt+funksjonsevne+-+Fellestrekk+og+variasjon+WEB.pdf?sequence=3>
- Kjærgård, R. (2018). Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. I Kjærgård, R. & Plant, P (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 18-33). Oslo: Gyldendal.

- Kvalsund, R. (1998) *A Theory of the Person: A discourse on personal reality and explication of personal knowledge through Q-methodology – with implications for counseling and education* (Doctorate in Education). NTNU: Trondheim.
- Kvalsund, R. (2005). *Coaching, metode: prosess: relasjon*. Tønsberg: Synergy Publishing.
- Kvalsund, R. (2005). Vekst- og utviklingsperspektiver i lys av hjelperelasjonen i rådgivning. I R. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap. Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 23-50). Trondheim: Fagbokforlaget.
- Kvalsund, R. & Fikse, C. (2015). Innledning. I R. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap. Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 9-17). Trondheim: Fagbokforlaget.
- Kvalsund, R. (2015). Utvalgte fortellinger om rådgivningens historiske røtter. I R. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap. Helhetlige rådgivningsprosesser; relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 55-91). Trondheim: Fagbokforlaget.
- Kvalsund, R. & Fikse, C. (2017) Terapeutiske parsamtaler i et gestaltperspektiv. I O. Ness (red.), *Håndbok i parterapi* (s. 409-428). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvalsund, R., & Meyer, K. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- 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?q=lov%20om%20forbud%20mot%20diskriminering#KAPITTEL_3
- Lindholm, T. (2007). Hva er diskriminering? – Et forsøk på avklaring med utgangspunkt i norsk lov. *Kirke og Kultur*, 111(05), 398-407.
- Lov om statens embets- og tjenestemenn (2004-2005). Ot.prp. nr. 67 (2004-2005). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-67-2004-2005-/id398675/>
- McKeown, B. F., & Thomas, D. B. (1988). *Q methodology (Quantitative applications in the social sciences series, vol. 66)*. California Thousand Oaks: Sage.
- Morken, I. (2007). Normalitetssentrisme og integrering av mennesker med funksjonshemming. I E. Simonsen, & B. H. Johansen, (Red.), *Utenfor regelen: Spesialpedagogikk i historisk perspektiv* (s. 79-94). Oslo: Unipub.
- Mæhlum, Brit (2008) Normer. I B. Mæhlum, G. Akselberg, U. Røynealand, & H. Sandøy, (Red.), *Språkmøte. Innføring i sosiolingvistikk* (s. 90–103). Oslo: Cappelen

- Akademisk Forlag.
- Mørkestøl, S. (2018, 3.november). 85.000 mennesker venter på samme mulighet som Ali. *Aftenposten*. Hentet fra <https://www.aftenposten.no/norge/i/8wM2px/85000-mennesker-venter-pa-samme-mulighet-som-Ali>
- NESH. (2018). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Hentet fra: <https://www.etikkom.no/forskningsetiskeretningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>
- NHO (2019, 14.mars). Sammen om inkludering. Hentet fra <https://www.nho.no/samarbeid/vi-inkluderer/hva-er-vi-inkluderer-prosjektet/>
- Nilholm, C. (2016). Var blev ni av ljuva drömmar? -om inkludering som utopi. I M. Elmgren, M. Folke-Fichtelius, S. Hallsén, H. Román, W. Wermke, & E. Forsberg (red.), *Att ta utbildningens komplexitet på allvar: En vänskrift till Eva Forsberg*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis (s. 299- 310) Hentet fra <http://forskning.edu.uu.se/step/pub/21%20Var%20blev%20ni%20av%20ljuva%20drommar.pdf>
- NOU 2001:22. (2001). *Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/1e18b045dd9346849813392b34c9cdc1/nou/pdfa/nou200120010022000dddpdfa.pdf>
- NSD (2018, 03.oktober). Må jeg melde prosjektet mitt? Hentet fra https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/
- Ose, S. O., Bjerkan, A. M., Pettersen, I., Hem, K. G., Johnsen, A., Lippestad, J., Paulsen, B., Mo, T. O. & Saksvik, P. Ø. (2009) *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)*. Trondheim: SINTEF.
- Paige, J. B. & Morin, K. H. (2016). Q-sample Construction: A Critical Step for a Q-methodological Study. *Western Journal of Nursing Research*, 38(1), 96-110. DOI: 10.1177/0193945914545177
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (2012). *Communication and persuasion: Central and peripheral routes to attitude change*. New York: Springer Science & Business Media.
- Poppen, P.J, Wandersman, A., & Wandersman, L. P. (2016), I A. Wandersman, P. J. Poppen, & D. F. Ricks (Red.), *Humanism and behaviorism: Dialogue and growth* (s. 1-30).

- Great Britain: Elsevier.
- Postholm, M. B. (2010). Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier (2.utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ramlo, K. & Newman, I. (2011). Q Methodology and Its Position in the Mixed-Methods Continuum. *Operant Subjectivity: The International Journal of Q Methodology*, 34(3), 172-191.
- Regjeringen (2018a, 21. desember). IA-avtalen 2019-2020. Hentet fra https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/
- Regjeringen (2018b, 04.mai). Om inkluderingsdugnaden. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/sub/inkluderingsdugnad/inkluderingsdugnad/id2599965/>
- Rogers, C. R. (1995). Q methodology. I J. A. Smith, R. Harre, & L. V. Lagenhove (Red.) *Rethinking methods in psychology* (s. 178-192). London. Sage Publications.
- Roulstone, A. (2007). Barrierer i arbeidslivet – og en inkluderende framtid? I J. Swain, S. French, C. Barnes, & C. Thomas (Red.) *Funksjonshemmende barrierer - funksjonsfremmende samfunn* (s. 239-248). Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Samfunnsanalyse, P. (2018). Arbeidsgiverperspektiv på inkludering. *Proba-rapport*, 12, 2018.
- Sapey, B. (2007). Funksjonshemming og sosial utestengning i informasjonssamfunnet. I J. Swain, S. French, C. Barnes, & C. Thomas (Red.), *Funksjonshemmende barrierer - funksjonsfremmende samfunn* (s. 330-338). Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Schafft, A. (2007). Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivernes grunner. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 4(03), 254-261.
- Schein, E. H. (2017). *Organization development: A Jossey-Bass reader*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for information*, 22, 63-75.
- Shier, M., Graham, J. R., & Jones, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24(1), 63-75.
- Smith, J. A. (2015). *Qualitative Psychology, A Practical Guide to Research Methods* (3. utg). London: SAGE Publications Ltd.

- Sohlberg, P. & Sohlberg, B. M. (2013) *Kunnskapens former. Vetenskapsteori och forskningsmetod*. Malmø: Liber.
- Sosialdepartementet (2003). *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer - Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*. (Meld. St. nr.40 (2002-2003)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-40-2002-2003-/id197129/>
- Stephenson, W. (1953). *The study of behavior; Q-technique and its methodology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Stephenson, W. (1961). Scientific Creed – 1961: Abduction Principles. *The Psychological Record*, 11, 9-17.
- Stephenson, W. (1980). Conscience and consciousness. *Operant Subjectivity*, 3(3), pp. 74-82.
- Svalund, J., & Hansen, I. L. S. (2013). *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet*. (Fafo-rapport 2013:54). Oslo: Fafo.
- Svendsrud, A., & Hagerup, N. (2011). Arven etter Frank Parsons. *Rådgivernytt*, (4), 22-23.
- Svennungsen, H. (2011). *Making meaningful career choices: A theoretical and qmethodological inquiry* (Doctorate in Education). NTNU, Trondheim.
- Thomas, D. B & Baas, L. R. (1992/1993). The Issue of Generalization in Q Methodology: “Reliable Schematics” Revisited. *Operant Subjectivity*, 16(1/2), 18-36.
DOI: [dx.doi.org/10.15133/j.os.1992.014](https://doi.org/10.15133/j.os.1992.014)
- Thorsen, A. A., & Allgood, E. (2010). Introduksjon til boken og begrepsavklaring. I A. A. Thorsen, & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi. En velegnet måte å utforske subjektivitet* (ss. 15-22). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Tivory, I. & Timmermans, S. (2014). *Abductive analysis. Theorizing qualitative research*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Tringo, J. L. (1970). The hierarchy of preference toward disability groups. *The Journal of Special Education*, 4(3), 295-306.
- Tøssebro, J. (2010). *Hva er funksjonshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Tøssebro, J. (2012). *Personer med funksjonsnedsettelse på arbeidsmarkedet. Kunnskapsoversikt og kunnskapsutfordringer*. Rapport. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.
- Tøssebro, J., og Wik, S. E. (2015). *Funksjonshemmedes tilknytning til arbeidslivet. En Kunnskapsoversikt*. Rapport. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.
- Tøssebro, J., Wik, S. E., & Molden, T. H. (2017). *Arbeidsgivere og arbeidsinkludering: Ringer i vannet-et bidrag til økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne*

- (NTNU Rapport). Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.
- United Nations (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities – Articles.
Hentet fra: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>
- Vedeler, J. S., & Mossige, S. (2009). Barriere for karriere. Personer med bevegelseshemming og deres fortellinger om veien inn i arbeidslivet. I J. Tøssebro (Red.), *Funksjonshemming: politikk, hverdagsliv og arbeidsliv* (s. 119-131). Oslo: Universitetsforlaget.
- Watson, M. & Kuit, W. (2011). Postmodern career counselling and beyond. I K. Maree, *Shaping the Story. A guide to Facilitating Narrative Career Counselling*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Watts, S. (2008/2009). Social Constructionism Redefined: Human Selectionism and the Objective Reality of Q Methodology. *Operant Subjectivity*, 32: 29-45.
DOI: [dx.doi.org/10.155133/j.os.2008.003](https://doi.org/10.155133/j.os.2008.003)
- Watts, S. & Stenner P. (2012). *Doing Q-methodological research. Theory, method and interpretation*. London: SAGE
- Wilber, K. (2000). *Integral psychology: Consciousness, spirit, psychology, therapy*. Boston: Shambhala Publications.
- Wolf, A. (2010). Subjektivitet i Q-metodologi. I A. A. Thorsen, & E. Allgood (Red.), *Q-metodologi. En velegnet måte å utforske subjektivitet* (ss. 23-38). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- World Health Organization. (2011). *World report on disability*. (Rapport). Geneva: World Health Organization.
- Zunker, V.G. (2016). *Career counselling: a holistic approach* (9. Utg). London: Thomson Brooks/Cole.

8. VEDLEGG

8.1 Vedlegg 1: Faktorladning (X representerer signifikant ladning)

Q-sorterer	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Tone	0.8277X	0.1125	0.2689	0.1732
Siri	0.4484	0.3771	-0.0613	-0.4813
Rigmor	0.5189X	0.3233	0.3561	0.1412
Randi	0.4048	0.3002	0.0505	0.5652X
Jon	0.2111	0.0685	0.1773	0.7951X
Tore	0.8331X	-0.0880	-0.1385	0.2550
Frida	-0.0062	0.6346X	0.3367	0.2438
Arne	0.7205X	0.1153	0.2289	0.2061
Beate	0.7625X	-0.3975	0.1588	0.2187
Grete	0.7039X	0.0935	0.2124	0.0674
Sara	0.2144	0.6431X	0.2554	-0.0584
Camilla	0.7853X	0.1584	-0.2114	0.1341
Ivar	0.0907	0.3477	0.6404X	0.0128
Nils	0.6678X	0.1630	0.2814	-0.1564
Gunnar	0.0667	0.8791X	0.0371	0.0491
Ingvild	0.4973	0.0733	0.1658	0.5376X
Henrik	0.4106	-0.0101	0.6157X	0.1277
Maja	0.6750X	0.4493	0.0320	0.1726
Else	0.7039X	0.4308	0.0160	0.1556
Liv	0.0158	0.1239	0.7906X	0.1846
Ine	0.7991X	0.1386	0.2664	0.0385
Antall deltakere som definerer faktoren	11	3	3	3
% forklarende varians	32%	13%	10%	9%

8.2 Vedlegg 2: Q-utvalg, inkludert plassering i faktorsyn

Nr.	Q-utvalg	F1	F2	F3	F4
1	Å tilby en prøveperiode er en god idé, for da kan jeg se hva de kan og finne arbeidsoppgaver som passer ut i fra de forutsetningene vedkommende har.	+1	+2	-1	+1
2	Jeg søker et mangfold i kollegiet. Vi ansetter den rette kandidaten, det innebærer at alle skal ha like muligheter tross funksjonsnedsettelse.	+2	+1	+5	+4
3	For meg er det en kjent sak at medarbeidere med funksjonsnedsettelser vanligvis har større utfordringer med å tilpasse seg et arbeidsmiljø.	-4	-2	0	-2
4	Det er for stort tidspress til å la vedkommende få prøve ut arbeidsoppgavene, dersom en arbeidssøker er usikker på om det kan være for krevende.	-1	0	+2	+2
5	Ansettelsesforhold som krever ekstra tilpasning gjør at andre medarbeidere får økt arbeidsbelastning, noe jeg opplever som urettferdig. Slike ansettelsesforhold berører hele arbeidsplassen.	-3	+2	-3	-2
6	Jeg går aktivt inn for å rekruttere mennesker som har redusert funksjonsevne, så lenge jeg ser at de er motiverte for jobben og er en god match med min arbeidsplass.	+1	-2	+1	-4
7	Alle har styrker og svakheter. Som arbeidsgiver føler jeg et sosialt ansvar for å finne ressurser hos folk. Det er ikke bare myndighetenes oppgave.	+4	-1	+2	+2
8	Å få gjennomslag på en ansettelse kan i seg selv være krevende, og jeg vet det er et flertall som står utenfor arbeidslivet. Arbeidssøkere som har nedsatt funksjonsevne kan i det minste få hjelp fra NAV eller andre støtteordninger.	-3	0	-2	+1
9	Arbeidslokalene har en universell utforming, slik at alle kan utføre jobben sin, uavhengig av nedsatt funksjonsevne.	-1	-5	0	+1
10	Jeg tror personer med nedsatt funksjonsevne er like godt egnet på arbeidsplassen som andre.	+4	+1	0	+3
11	Dersom en ansettelse hindres av sikkerhetsmessige grunner, kan jeg finne alternative løsninger som får det til å fungere.	1	-4	-5	-2
12	Jeg kan raskt bli utålmodig når jeg må lete etter muligheter og fleksible løsninger for arbeidssøkere som ikke kan jobbe etter standarden.	-2	0	-2	-1
13	Å stille spørsmålsteget ved ting som kan være en utfordring tidlig i ansettelsesprosessen, er noe jeg ofte gjør. Ansetter ikke folk for å være snill, men fordi det skal gjøres en jobb. Jeg ser etter ferdigheter hos enhver arbeidssøker.	+1	+5	+2	-1

14	Jeg gir ikke særbehandling til arbeidssøkere som stiller svakere i arbeidslivet på grunn av nedsatt funksjonsevne. Alle kandidater stiller likt.	+2	+4	0	+1
15	Mine erfaringer med funksjonsnedsettelse er begrenset. Jeg vet ikke hva jeg går til i slike ansettelsesforhold.	-1	-2	+4	0
16	En åpen og aksepterende holdning overfor mennesker med nedsatt funksjonsevne er noe jeg anerkjenner hos meg selv som arbeidsgiver. Det er mange som har de nødvendige kvalifikasjonene og gode egenskaper, som aldri får en sjanse.	+5	+4	+4	+3
17	Jeg kjenner ikke på noe ubehag for å rekruttere personer som har redusert funksjonsevne, jeg har gode rutiner for å legge til rette for slike ansettelsesforhold.	+1	0	-3	0
18	Arbeidssøkeren bør legge kortene på bordet om sine begrensninger med en gang. Jeg har en forventning om at arbeidstakere er i stand til å jobbe 100%.	-1	+3	+1	+2
19	Et tøffere arbeidsliv hvor det er mange om beinet, gjør at min strategi blir å ansette den kandidaten med best forutsetning for å være produktiv.	0	+3	+3	-5
20	Jeg kan tenke "dette blir for vanskelig for deg", og bare forestille meg hvordan det vil bli for arbeidssøkeren med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen.	-2	1	-1	0
21	Funksjonsnedsettelse kommer i tillegg til de øvrige kravene, men er i utgangspunktet ingen barriere. Jeg tar en helhetlig avgjørelse.	+3	+2	+3	0
22	Bedrifter er ulike når det gjelder størrelse. Jeg stiller meg kritisk til at små bedrifter har de samme forutsetningene som større virksomheter for inkludering av arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne.	-1	-1	1	-1
23	Jeg tilstreber å nå statens ønske om ansettelse av minimum 5 % med nedsatt funksjonsevne. Det er viktig for bedriftens omdømme og renommé.	+2	-3	-1	-1
24	Jeg ser verdien av mangfold på arbeidsplassen, dessverre gir organisasjonen lite rom for meg til å ansette mennesker som skiller seg ut.	-2	+1	+3	0
25	Allerede i intervjusituasjonen kjenner jeg en plikt for å tilrettelegge slik at alle aktuelle arbeidssøkere kan vurderes, selv om dette innebærer at jeg må være kreativ i måten intervjuet skal gjennomføres på.	0	-2	-1	+5
26	Arbeidssøkere som beskriver sine begrensninger i søknaden hadde sannsynligvis ikke blitt innkalt til intervju, selv om de nødvendige kvalifikasjonene var på plass.	-4	-4	0	-1
27	Jeg er mer optimistisk ved kortsiktige ansettelsesforhold av personer med nedsatt funksjonsevne. På lang sikt opplever jeg å være engstelig for kvaliteten og produktiviteten i virksomheten.	-2	-1	-1	-2
28	Det er viktig for meg å tilrettelegge på min arbeidsplass, slik at de som har begrensninger opplever fleksibilitet i arbeidshverdagen.	+2	0	+1	-2

29	Jeg stiller meg skeptisk til ansettelse av personer med helseutfordringer. Ambisjonen om å få alle ut i arbeid er ikke mulig å få til i praksis.	-3	+2	-4	-3
30	Det er spennende å kunne utvikle meg selv i møte med andre som løser arbeidsoppgaver på en annen måte. Forskjellighet kan bidra til at vi kan lære av hverandre.	+3	+3	+2	0
31	Arbeidsgiveransvaret en kan sitte igjen med om ansettelsen mislykkes, gjør meg ikke bekymret. God hjelp og støtte er tilgjengelig for alle virksomheter.	0	+1	-4	-3
32	Økonomiske tilskudd gir meg mulighet til å ansette personer som trenger ekstra tilpasning på arbeidsplassen.	0	-3	-2	-1
33	Jeg føler meg trygg i en ansettelsesprosess, så lenge personen kan prestere som de øvrige ansatte.	+2	0	+1	+4
34	Min antagelse er at medarbeidere med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidsevne enn øvrige ansatte.	-5	-1	0	-3
35	Plager som gjør at en kandidat kan ha mer sykefravær enn andre er en vurdering jeg tar i et intervju, blant annet på grunn av uforutsigbarhet og økte kostnader.	0	-1	-2	-3
36	Jeg ser ingen store økonomiske risikoer ved ansettelse av mennesker som har ekstra behov på grunn av helseutfordringer.	0	-3	-3	-4

8.3 Vedlegg 3: Informasjon og samtykkeskjema

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

Arbeidsgiveres perspektiv på rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Dette er en forespørsel om deltakelse i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke sammenhengen mellom arbeidsgiveres holdninger til personer med funksjonsnedsettelse og ansettelse. I dette skrivet vil du få informasjon om målene for prosjektet og hva det vil innebære å være deltaker.

Bakgrunn og formål

Studien er en masteroppgave i rådgivningsvitenskap ved institutt for pedagogikk og livslang læring ved NTNU, Trondheim. Formålet med studien er å utforske hvilke holdninger arbeidsgivere har til ansettelse av mennesker med funksjonsnedsettelse. Problemstillingen lyder som følger: *Hvilke holdninger har arbeidsgivere til ansettelse av mennesker med funksjonsnedsettelse?*

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Prosjektet er en masteroppgave i rådgivningsvitenskap ved institutt for pedagogikk og livslang læring ved NTNU, Trondheim. Institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL) står ansvarlig for studien. Dette er et selvvalgt tema, og foregår ikke i samarbeid med eksterne institusjoner.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om deltakelse fordi du er arbeidsgiver og kan ha erfaring med ansettelsesprosesser. For å være med på undersøkelsen forutsetter det at du har ansvar for ansettelse, og har mulighet til å formidle noe om dine opplevelser og meninger.

Hva innebærer deltagelse i studien?

Studien gjennomføres ved bruk av Q-metode. Dette innebærer at du vil bli bedt om å sortere utsagn om subjektive opplevelser og erfaringer som funksjonsnedsettelse og ansettelsesprosesser. Disse utsagnene er basert på teori, og plasseres i en sorteringsmatrise, fra mest enig til uenig. Hver sorteringsmatrise blir plottet inn i et Q-metode dataprogram, som former gjennomsnittlige faktorsyn, basert på de ulike sorteringene. Det er alle sorteringene fra hver informant som er viktig, og ikke enkeltvis. Dette danner utgangspunkt for videre tolkning og drøfting i oppgaven. Videre vil jeg be om noe bakgrunnsinformasjon. Dette bli anonymisert, og vil kun benyttes i tolkningen av resultatene. Skjemaene som er utfylt vil knyttes til nummerering for å bevare konfidensialitet.

Informanten vil bli spurt om han eller hun er villig til å stille seg tilgjengelig for et eventuelt post-intervju. Dette vil være et intervju som er aktuelt i etterkant av analysen og vil omhandle i hvilken grad perspektivet oppleves som en representativ fortolkning av personens subjektive opplevelse. En slik samtale vil derfor være samtale rundt analyseresultatene, og være frivillig.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig deltagelse i studien, og du har mulighet til å trekke ditt samtykke når som helst. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta og velger å trekke deg.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil behandles konfidensielt. Det er kun prosjektansvarlig og masterstudenten som har tilgang til dataene. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. De som vil ha tilgang til informasjon i dette prosjektet er masterstudenten Ane-Bernice Rød og førsteamanuensis Hannah Owens Svennungsen ved NTNU institutt for pedagogikk og livslang læring.

Data som samles inn om deg vil lagres på en egen minnepenn som er kryptert og passordbeskyttet. Fysiske dokumenter og elektroniske dokumenter vil være innelåst. Kodene mellom personopplysninger (kontaktinformasjon) og innhentet datamateriale oppbevares som to separate deler. Masteroppgaven vil publiseres. Alle informanter blir anonymisert, og skal ikke kunne identifiseres i oppgaven.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15. mai 2019. Alle personopplysninger og identifiserbare data vil da bli slettet. Slik sikres også anonymisering opp mot publisering av oppgaven.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg
- Å få rettet personopplysninger om deg
- Få slettet personopplysninger om deg
- Få utlevert en kopi av dine personopplysninger
- Å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra NTNU Institutt for pedagogikk og livslang læring har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Dersom du har videre spørsmål angående studien, kan du kontakte:

Masterstudenten Ane-Bernice Rød på telefon +47 93811595 eller på e-post:
ane.bernice@gmail.com

Ansvarlig veileder ved IPL er Hannah Owens Svennungsen, e-post:
hannah.svennungsen@ntnu.no

Vårt personvernombud: personvernombud@ntnu.no
NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på e-post: personvernombudet@nsd.no eller
telefon: 55 58 21 17

Med vennlig hilsen

Hannah Owens Svenningsen
Veileder

Ane-Bernice Rød
Masterstudent

Samtykke til deltagelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta på: (kryss av)

- Q-metodologisk sortering
- Post-intervju ved forespørsel

(E-post: _____)

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektslutt, 15. Mai 2019.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

8.4 Vedlegg 4: Godkjenning NSD (Svar på søknad)

09.01.2019 14:03

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 523123 er nå vurdert av NSD. Følgende vurdering er gitt: Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg 9.1.2019. Behandlingen kan starte.

MELD ENDRINGER Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringer gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 1.6.2019.

LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om - lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon. OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lasse Raa Tlf. personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

8.5 Vedlegg 5: Instruksjon og sorteringsbetingelser

INFORMASJON FØR SORTERING

Les dette nøye før du begynner.

Hei, og takk for at du stiller opp i mitt forskningsprosjekt. Først ønsker jeg å si noen ord om det dere skal være med på. Du vil presenteres for 36 utsagn, som skal plasseres i matrisen basert på hvorvidt dere er enig eller uenig i dem. Det er noen kjøreregler for sortering;

1: Det er ingen fasit her. Prøv å vær ærlig, her er det din personlige opplevelse som er viktig. Det jeg forsøker å fange er din faktiske opplevelse. Husk derfor å sortere ut fra hva du opplever, og ikke hvordan du tror at du bør tenke om temaet.

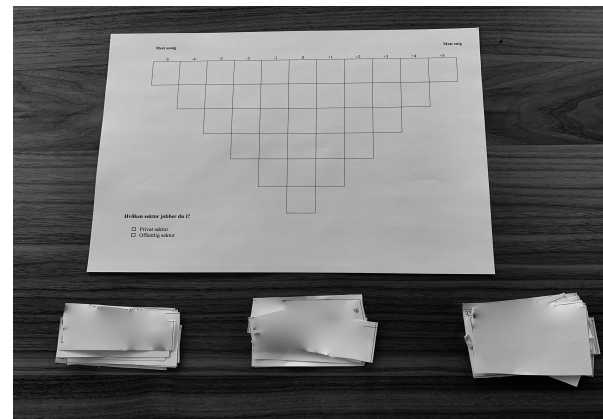
2: Du vil bli presentert for utsagn relatert til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Det vil selvsagt finnes variasjoner, men her er hensikten se funksjonsnedsettelse i et generelt perspektiv. Når du leser igjennom utsagnene for første gang lager du deg en grovsortering i 3 bunker:

- Bunke A (til høyre): De utsagnene du kjenner deg *mest enig* i.
- Bunke B (til venstre): De utsagnene som du kjenner deg *mest uenig* i.
- Bunke C (i midten): De utsagnene du opplever som nøytrale, som ikke gir mening for deg, som er tvetydige eller uklare.

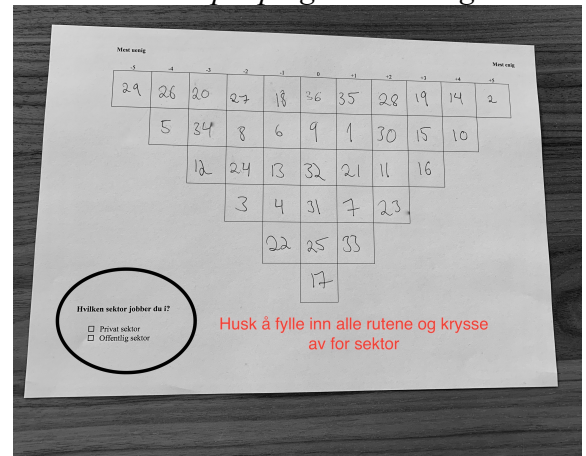
3: Når du leser et utsagn, *kjenn etter* om du er enig eller uenig. Prøv å ikke bare bruke hodet, men også kroppen og følelsene dine. Ikke bry deg om hva som er den "riktige" måten å forstå en setning på. Det er *du* som gir mening til setningene.

4: Det er normalt å gjøre dette i forskjellig tempo. Ta deg tid. Du skal nå gjøre en mer detaljert fordeling. Dette skal gjøres bunke for bunke.

- Les først gjennom bunke A (mest lik din opplevelse), fyll deretter inn videre inn i matrisen fra +5 og nedover. Hvert utsagn har en tallverdi som skrives inn i matrisen der du ønsker å plassere utsagnet. Kun ett utsagn per rubrikk. Rekkefølgen på utsagnene nedover i raden har ikke noe å si.
- Gjør tilsvarende med start på -5 (de utsagnene du er mest uenig i). De to utsagnene du er mest uenig i plasserer du lengst til venstre, fortsett deretter på -4 og mot midten.
- Gjør nå det samme med den midtre delen av matrisen, for de utsagnene du anser som nøytrale, motsigende, uklare eller tvetydige. Disse plasserer du i midten av skjemaet



Eksempel på grovsortering



Eksempel på ferdig sortert matrise

og sorteres deretter videre mot ytterkantene (-5 og +5) til hele matrisen/skjemaet er fylt ut.

5: Dersom jeg ikke er tilstede under sorteringen, ta kontakt: 93 811 595 eller ane.bernice@gmail.com dersom du har spørsmål, så skal jeg forsøke å svare snarest.

6: Når du har fullført sorteringen, se over på nytt og vurder om du er enig i plasseringen din, eventuelt gjør justeringer. Når du er fornøyd, leverer du den utfylte matrisen.
(OBS: Skriv tydelig)

Tusen takk for deltagelsen!

8.6 Vedlegg 6: Distinguishing statements

Nr.	Distinguishing statements for faktor 1	F1	F2	F3	F4
10	Jeg tror personer med nedsatt funksjonsevne er like godt egnet på arbeidsplassen som andre.	+4	+1	0	+3
23	Jeg tilstreber å nå statens ønske om ansettelse av minimum 5 % med nedsatt funksjonsevne. Det er viktig for bedriftens omdømme og renommé.	+2	-3	-1	-1
11	Dersom en ansettelse hindres av sikkerhetsmessige grunner, kan jeg finne alternative løsninger som får det til å fungere.	+1	-4	-5	-2
19	Et tøffere arbeidsliv hvor det er mange om beinet, gjør at min strategi blir å ansette den kandidaten med best forutsetning for å være produktiv.	0	+3	+3	-5
36	Jeg ser ingen store økonomiske risikoer ved ansettelse av mennesker som har ekstra behov på grunn av helseutfordringer.	0	-3	-3	-4
4	Det er for stort tidspress til å la vedkommende få prøve ut arbeidsoppgavene, dersom en arbeidssøker er usikker på om det kan være for krevende.	-1	0	+2	+2
24	Jeg ser verdien av mangfold på arbeidsplassen, dessverre gir organisasjonen lite rom for meg til å ansette mennesker som skiller seg ut.	-2	1	+3	0
3	For meg er det en kjent sak at medarbeidere med funksjonsnedsettelse vanligvis har større utfordringer med å tilpasse seg et arbeidsmiljø.	-4	-2	0	-2

Nr.	Distinguishing statements for faktor 2	F1	F2	F3	F4
13	Å stille spørsmålstegn ved ting som kan være en utfordring tidlig i ansettelsesprosessen, er noe jeg ofte gjør. Ansetter ikke folk for å være snill, men fordi det skal gjøres en jobb. Jeg ser etter ferdigheter hos enhver arbeidssøker.	+1	+5	+2	+1
14	Jeg gir ikke særbehandling til arbeidssøkere som stiller svakere i arbeidslivet på grunn av nedsatt funksjonsevne. Alle kandidater stiller likt.	+2	+4	0	+1
5	Ansettelsesforhold som krever ekstra tilpasning gjør at andre medarbeidere får økt arbeidsbelastning, noe jeg opplever som urettferdig. Slike ansettelsesforhold berører hele arbeidsplassen.	-3	+2	-3	-2
29	Jeg stiller meg skeptisk til ansettelse av personer med helseutfordringer. Ambisjonen om å få alle ut i arbeid er ikke mulig å få til i praksis.	-3	+2	-4	-3

2	Jeg søker et mangfold i kollegiet. Vi ansetter den rette kandidaten, det innebærer at alle skal ha like muligheter tross funksjonsnedsettelse.	+3	+1	+5	+4
7	Alle har styrker og svakheter. Som arbeidsgiver føler jeg et sosialt ansvar for å finne ressurser hos folk. Det er ikke bare myndighetenes oppgave.	+4	-1	+2	+2
9	Arbeidslokalene har en universell utforming, slik at alle kan utføre jobben sin, uavhengig av nedsatt funksjonsevne.	-1	-5	0	+1

Nr.	Distinguishing statements for faktor 3	F1	F2	F3	F4
15	Mine erfaringer med funksjonsnedsettelse er begrenset. Jeg vet ikke hva jeg går til i slike ansettelsesforhold.	-1	-2	+4	0
24	Jeg ser verdien av mangfold på arbeidsplassen, dessverre gir organisasjonen lite rom for meg til å ansette mennesker som skiller seg ut.	-2	+1	+3	0
1	Å tilby en prøveperiode er en god idé, for da kan jeg se hva de kan og finne arbeidsoppgaver som passer ut i fra de forutsetningene vedkommende har.	+1	+2	-1	1
17	Jeg kjenner ikke på noe ubehag for å rekruttere personer som har redusert funksjonsevne, jeg har gode rutiner for å legge til rette for slike ansettelsesforhold.	+1	0	-3	0

Nr.	Distinguishing statements for faktor 4	F1	F2	F3	F4
25	Allerede i intervju situasjonen kjenner jeg en plikt for å tilrettelegge slik at alle aktuelle arbeidssøkere kan vurderes, selv om dette innebærer at jeg må være kreativ i måten intervjuet skal gjennomføres på.	0	-2	-1	+5
35	Plager som gjør at en kandidat kan ha mer sykefravær enn andre er en vurdering jeg tar i et intervju, blant annet på grunn av uforutsigbarhet og økte kostnader.	0	-1	-2	+3
19	Et tøffere arbeidsliv hvor det er mange om beinet, gjør at min strategi blir å ansette den kandidaten med best forutsetning for å være produktiv.	0	+3	+3	-5

8.7 Vedlegg 7: Sorteringsmatrise for faktor 1

Mest uenig

Mest enig

-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

34	3	5	12	4	19	1	14	2	7	16
	26	8	20	9	25	6	23	21	10	
		29	24	15	31	11	28	30		
			27	18	32	13	33			
				22	35	17				
					36					

8.8 Vedlegg 8: Sorteringsmatrise for faktor 2

Mest uenig

Mest enig

-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

9	11	23	3	7	4	2	1	18	14	13
	26	32	6	22	8	10	5	19	16	
		36	15	27	12	20	21	30		
			25	34	17	24	29			
				35	28	31				
					33					

8.9 Vedlegg 9: Sorteringsmatrise faktor 3

Mest uenig

Mest enig

-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

11	31	5	8	1	3	6	4	21	15	2
	29	17	12	20	9	18	7	19	16	
		36	32	23	10	22	13	24		
			35	25	14	28	30			
				27	26	33				
					34					

8.10 Vedlegg 10: Sorteringsmatrise for faktor 4

Mest uenig

Mest enig

-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

19	6	29	3	12	15	1	4	10	2	25
	36	31	5	22	17	8	7	16	33	
		35	11	26	20	9	18	34		
			7	23	21	13	28			
				32	24	14				
					30					

8.11 Vedlegg 11: Konsensusutsagn

Nr.	Konsensusutsagn	F1	F2	F3	F4
16	En åpen og aksepterende holdning overfor mennesker med nedsatt funksjonsevne er noe jeg anerkjenner hos meg selv som arbeidsgiver. Det er mange som har de nødvendige kvalifikasjonene og gode egenskaper, som aldri får en sjanse.	+5	+4	+4	+3
27	jeg er mer optimistisk ved kortsiktige ansettelsesforhold av personer med nedsatt funksjonsevne. På lang sikt opplever jeg å være engstelig for kvaliteten og produktiviteten i virksomheten.	-2	-1	-1	-2
28	Det er viktig for meg å tilrettelegge på min arbeidsplass, slik at de som har begrensninger opplever fleksibilitet i arbeidshverdagen.	+2	0	+1	+2

8.12 Vedlegg 12: Korrelasjon mellom faktorene

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4
Faktor 1	1.0000	0.2585	0.3356	0.5238
Faktor 2	0.2585	1.0000	0.3491	0.2231
Faktor 3	0.3356	0.3491	1.0000	0.3832
Faktor 4	0.5238	0.2231	0.3831	1.0000

8.13 Vedlegg 13: Utsagn basert på forskningsdesign

AD	AE
18. Arbeidssøkeren bør legge kortene på bordet om sine begrensninger med en gang. Jeg har en forventning om at arbeidstakere er i stand til å jobbe 100%.	36. Jeg ser ingen store økonomiske risikoer ved ansettelse av mennesker som har ekstra behov på grunn av helseutfordringer.
32. Økonomiske tilskudd gir meg mulighet til å ansette personer som trenger ekstra tilpasning på arbeidsplassen.	8. Å få gjennomslag på en ansettelse kan i seg selv være krevende, og jeg vet det er et flertall som står utenfor arbeidslivet. Arbeidssøkere som har nedsatt funksjonsevne kan i det minste få hjelp fra NAV eller andre støtteordninger.
24. Jeg ser verdien av mangfold på arbeidsplassen, dessverre gir organisasjonen lite rom for meg til å ansette mennesker som skiller seg ut.	3. For meg er det en kjent sak at medarbeidere med funksjonsnedsettelse vanligvis har større utfordringer med å tilpasse seg et arbeidsmiljø.
10. Jeg tror personer med nedsatt funksjonsevne er like godt egnet på arbeidsplassen som andre.	1. Å tilby en prøveperiode er en god idé, for da kan jeg se hva de kan og finne arbeidsoppgaver som passer ut i fra de forutsetningene vedkommende har.
28. Det er viktig for meg å tilrettelegge på min arbeidsplass, slik at de som har begrensninger opplever fleksibilitet i arbeidshverdagen.	9. Arbeidslokalene har en universell utforming, slik at alle kan utføre jobben sin, uavhengig av nedsatt funksjonsevne.
34. Min antagelse er at medarbeidere med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidsevne enn øvrige ansatte.	20. Jeg kan tenke "dette blir for vanskelig for deg", og bare forestille meg hvordan det vil bli for arbeidssøkeren med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen.

BD	BE
12. Jeg kan raskt bli utålmodig når jeg må lete etter muligheter og fleksible løsninger for arbeidssøkere som ikke kan jobbe etter standarden.	16. En åpen og aksepterende holdning overfor mennesker med nedsatt funksjonsevne er noe jeg anerkjenner hos meg selv som arbeidsgiver. Det er mange som har de nødvendige kvalifikasjonene og gode egenskaper, som aldri får en sjanse.
27. Jeg er mer optimistisk ved kortsiktige ansettelsesforhold av personer med nedsatt funksjonsevne. På lang sikt opplever jeg å være engstelig for kvaliteten og produktiviteten i virksomheten.	31. Arbeidsgiveransvaret en kan sitte igjen med om ansettelsen mislykkes, gjør meg ikke bekymret. God hjelp og støtte er tilgjengelig for alle virksomheter.
30. Det er spennende å kunne utvikle meg selv i møte med andre som løser arbeidsoppgaver på en annen måte. Forskjellighet kan bidra til at vi kan lære av hverandre.	17. Jeg kjenner ikke på noe ubehag for å rekruttere personer som har redusert funksjonsevne, jeg har gode rutiner for å legge til rette for slike ansettelsesforhold.
22. Bedrifter er ulike når det gjelder størrelse. Jeg stiller meg kritisk til at små bedrifter har de samme forutsetningene som større virksomheter for inkludering av arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne.	5. Ansettelsesforhold som krever ekstra tilpasning gjør at andre medarbeidere får økt arbeidsbelastning, noe jeg opplever som urettferdig. Slike ansettelsesforhold berører hele arbeidsplassen.
25. Allerede i intervjusituasjonen kjenner jeg en plikt for å tilrettelegge slik at alle aktuelle arbeidssøkere kan vurderes, selv om dette innebærer at jeg må være kreativ i måten intervjuet skal gjennomføres på.	7. Alle har styrker og svakheter. Som arbeidsgiver føler jeg et sosialt ansvar for å finne ressurser hos folk. Det er ikke bare myndighetenes oppgave.
33. Jeg føler meg trygg i en ansettelsesprosess, så lenge personen kan prestere som de øvrige ansatte.	29. Jeg stiller meg skeptisk til ansettelse av personer med helseutfordringer. Ambisjonen om å få alle ut i arbeid er ikke mulig å få til i praksis.

CD	CE
2. Jeg søker et mangfold i kollegiet. Vi ansetter den rette kandidaten, det innebærer at alle skal ha like muligheter tross funksjonsnedsettelse.	23. Jeg tilstreber å nå statens ønske om ansettelse av minimum 5 % med nedsatt funksjonsevne. Det er viktig for bedriftens omdømme og renommé.
6. Jeg går aktivt inn for å rekruttere mennesker som har redusert funksjonsevne, så lenge jeg ser at de er motiverte for jobben og er en god match med min arbeidsplass.	15. Mine erfaringer med funksjonsnedsettelse er begrenset. Jeg vet ikke hva jeg går til i slike ansettelsesforhold.
13. Å stille spørsmålstejn ved ting som kan være en utfordring tidlig i ansettelsesprosessen, er noe jeg ofte gjør. Ansetter ikke folk for å være snill, men fordi det skal gjøres en jobb. Jeg ser etter ferdigheter hos enhver arbeidssøker.	11. Dersom en ansettelse hindres av sikkerhetsmessige grunner, kan jeg finne alternative løsninger som får det til å fungere.
4. Det er for stort tidspress til å la vedkommende få prøve ut arbeidsoppgavene, dersom en arbeidssøker er usikker på om det kan være for krevende.	19. Et tøffere arbeidsliv hvor det er mange om beinet, gjør at min strategi blir å ansette den kandidaten med best forutsetning for å være produktiv.
26. Arbeidssøkere som beskriver sine begrensinger i søknaden hadde sannsynligvis ikke blitt innkalt til intervju, selv om de nødvendige kvalifikasjonene var på plass.	35. Plager som gjør at en kandidat kan ha mer sykefravær enn andre er en vurdering jeg tar i et intervju, blant annet på grunn av uforutsigbarhet og økte kostnader.
14. Jeg gir ikke særbehandling til arbeidssøkere som stiller svakere i arbeidslivet på grunn av nedsatt funksjonsevne. Alle kandidater stiller likt.	21. Funksjonsnedsettelse kommer i tillegg til de øvrige kravene, men er i utgangspunktet ingen barriere. Jeg tar en helhetlig avgjørelse.

