

Bacheloroppgave

NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Tina Danielsson

Ikke den, ikke den, men den ja!

En kvalitativ studie om inkludering av funksjonsnedsatte i studentfrivilligheten

Bacheloroppgave i Sosiologi

Veileder: Terje Andreas Eikemo

Mai 2020

Tina Danielsson

Ikke den, ikke den, men den ja!

En kvalitativ studie om inkludering av funksjonsnedsatte i studentfrivilligheten

Bacheloroppgave i Sosiologi
Veileder: Terje Andreas Eikemo
Mai 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Bacheloroppgaven har på vært et stort sprang for meg. Det har utfordret meg både personlig og akademisk. Til ettertanke sitter jeg igjen med ny kunnskap, men viktigst av alt, mestring.

Jeg vil først takke informantene mine som gjennom refleksjon og samtale ga prosjektet liv.

Veilederen min, Terje Andreas Eikemo, skal ha stor takk for gode konstruktive tilbakemeldinger og forståelse når bakkene ble bratte. Engasjementet og støtten er upåklagelig.

Til slutt vil jeg takke Gunhild Tøndel for kvalitative råd, og vennene mine for ærlige svar.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	2
1.1 Bakgrunn og aktualitet	2
1.1.1 Aktualisering	2
1.1.2 Faglig relevans og tidligere forskning	3
1.2 Forskningsspørsmål og oppgavens struktur	4
2. Teori	4
2.1 Sentrale begreper	5
2.1.1 Funksjonsnedsettelse	5
2.1.2 Inkludering og marginalitet	6
2.1.3 Frivillig studentverv	6
2.2 Smiths institusjonelle etnografi	6
2.3 Goffmans stigmatteori	7
2.4 Rolleteori	8
2.5 Analytiske spørsmål	9
3. Metode	9
3.1 Metodisk fremgangsmåte	9
3.2 Datagrunnlag	10
3.3 Datainnsamling	11
3.5 Forskerrollen og etiske betraktninger	13
3.6 Forskningens kvalitet	14
4. Analyse	15
4.1 Nedsettelsesbegrepet	15
4.2 Erfaringer med nedsatt funksjonsevne	16
4.3 Grunnlag for ekskludering	17
4.5 Tilretteleggelsesevner	21
4.6 Forbedret inkludering eller vedvarende ekskludering	22
5. Avslutning	23
5.1 Hovedfunn	24
5.2 Videre forskning	25
Referanseliste	26
Vedlegg 1: Brev til informantene	29
Vedlegg 2: Intervjuguide	29

1. Innledning

Det hevdes at norske studenter trives best i Trondheim, og studentorganisasjonene får mye av æren for å opprettholde en god sosial hverdag for studentene (Setten, 2016).

Studentorganisasjonene holder åpne intervjuer for alle studenter, men med begrenset medlemskapasitet innenfor vervene (Setten, 2016), hvem blir inkludert i studentfrivilligheten?

Det overordnede tema er inkludering av funksjonsnedsatte i samfunnet, sett i lys av rekruttering i frivillige verv. På grunn av temaets omfang valgte jeg å ta utgangspunkt i studentmiljøet i Trondheim. Som nevnt har studentfrivilligheten i byen vært omtalt som den beste og mest inkluderende av alle studentbyer i Norge. Studentorganisasjoner kan være med å senke ensomheten blant studenter (Bærland, 2018). Sysselsetting og fritidsaktiviteter i hverdagen til universitetsstudenter er viktig for å skape en balanse, og gi mulighet for sosialisering. Tidligere forskning om frivillighet blant funksjonsnedsatte er i mindretall i norske studier. Det er få undersøkelser som svarer på om muligheten for å delta i frivillige verv er like sannsynlig og tilrettelagt for en med lavere funksjonsevne. Et interessant aspekt ved frivillige verv er at det er mange søkere til tross for at søkertallene ofte er anonyme for omverdenen (Gundersen, 2016). En undersøkelse av frivillige organisasjoners forhold til rekruttering av funksjonsnedsatte mennesker, kan gi innsyn i samfunnsmessige holdninger til inkludering.

1.1 Bakgrunn og aktualitet

1.1.1 Aktualisering

Problematikken rundt inkludering og funksjonsnedsettelse blir i forskjellig grad diskutert i mediene. Januar 2020 ble en funksjonsnedsett mann nektet reise med buss hjem fordi bussjåføren ikke hadde gjort tilstrekkelig med forberedelser, og derfor ikke gjort bussrampen klar (Hexeberg, 2020). Med artikkelen i tankene viser dette til en svekket fremkommelighet og tilgjengelighet som funksjonsnedsatte mennesker opplever i hverdagen. I videoen (Hexeberg, 2020) kommer det frem at bussjåføren først er villig til å hjelpe mannen, men etterlater til slutt mannen på busstoppet. Bussjåføren havner derfor i en rollekonflikt. På den ene siden må bussjåføren holde rutetidene, men samtidig skal sjåføren hjelpe alle sine passasjerer. Jeg ønsker ikke å diskutere de normative sidene av en slik sak, men heller å forstå dette som et samfunnsmessig fenomen. Det funksjonsnedsatte mennesket er ofte avhengig av tilretteleggelse i offentlig transport, og det er derfor interessant å se hvordan andre organisasjoner i samfunnet tilrettelegger slike behov.

Stipendiat ved institutt for språk og litteratur, Toril Ringsø problematiserte hvordan NTNUs julehilsen ikke var tilpasset for døve (Ringsø, 2019). Dette forklarer i hvilken grad funksjonsnedsettelse kan variere. Døvhets er definert som en nedsatt funksjonsevne, selv om graden av nedsettelse oppleves forskjellig (Lid, 2019). Vi kan derfor si at funksjonsnedsettelse varierer i ulik grad ut ifra hvordan dette påvirker hverdagen. Derfor ønsket jeg å undersøke funksjonsnedsettelse fra perspektivet til rekrutter av frivillig arbeid.

Frida Jerve er i en lang rekke av ledere ved Studentersamfundet i Trondhjem. I en tekst skrevet i forbindelse med vervopptak uttrykte hun at frivilligheten på «Samfundet» var begrenset i antall ledige plasser, men oppfordret til å søke andre verv og andre organisasjoner (Jerve, 2020).

Spørsmålet om hvem frivilligheten inkluderer rammer ikke folk flest som er friske og ikke har de samme utfordringene funksjonsnedsatte har. Derfor var funksjonsnedsettelse sett i lys av inkluderingsmuligheten, interessant for meg. Definisjonen på funksjonsnedsettelse, kommer an på hvordan en forstår ordet, og hvem det henvises til (Grue, 2016). Jeg er selv i frivillig verv, og ønsket å forstå forholdet mellom frivilligheten og inkludering.

1.1.2 Faglig relevans og tidligere forskning

Innen eksisterende forskning latet det til å være relativt lite norske studier på feltet om funksjonsnedsettelse og frivillighet. Søk på litteraturl databaser som JSTOR, Idunn og Web of Science, viste at flere artikler i hovedsak handlet om funksjonsnedsatte rettigheter, eller en kombinasjon av funksjonsnedsatte og arbeid. Det er ofte innblandet diskusjon av økonomiske problemer, noe som er mindre relevant for prosjektet. Selv om norske studier er få, kom det frem i en studie at frivillige koordinører så muligheter for inkludering, men møtte samtidig på utfordringer med individuelle behov versus negative holdninger (Balandin, Llewellyn, Dew & Ballin, 2006). I korte trekk konkluderte de frivillige med muligheter for å inkludere, men så også instanser hvor det vil være nødvendig å ta individuelle behov til betraktning, og å minske negative holdninger fra samfunnet (Balandin et al., 2006). Dette studie viste at rekrutterende parter i ulike frivillige verv hadde de samme oppfatningene. En undersøkelse av dette kan gi oss indikatorer på i hvilken grad de norske frivillige koordinatorene generaliserer funksjonsnedsatte mennesker.

I en studie av Midtbøen og Rogstad (2012) kom det en tankevekkende vinkling på sosial ulikhet i forhold til minoriteters tilgang til arbeidslivet. Studie viste at arbeidsgivere i høy grad ga jobbintervju til mennesker med norske navn, fremfor utenlandske navn (Midtbøen & Rogstad, 2012). Funksjonsnedsatte kan tolkes som en minoritet i samfunnet på

bakgrunn av slik forskning. Gjennom oppgaven ønsket jeg å gi kunnskap og informasjon deskriptivt, altså beskrive hvordan noe er (Stoltenberg, 2018), som dermed kunne gi grunnlag for videre forskning på området.

1.2 Forskningsspørsmål og oppgavens struktur

På grunn av en begrenset tilgjengelighet av frivillige verv i Trondheim, er det tydelig at ikke alle som ønsker verv, får det. De som har ansvaret for slike opptak vil være personalansvarlige eller de rekrutterende i organisasjonene, og det var dermed de som var aktuelle å henvende seg til. På bakgrunn av dette ble forskningsspørsmålet for oppgaven: *«hvordan opplever rekrutterende mennesker i frivillige verv muligheten for inkludering av studenter med funksjonsnedsettelse?»*. Forskning på dette feltet fra perspektivet til ansvarlige i forskjellige verv, vil gi innsikt i muligheten for inkludering.

Jeg vil i neste kapittel begynne med å presentere teori som er brukt i analysen. Deretter vil jeg redegjøre for metode - og datagrunnlag i kapittel tre. Videre vil jeg analysere datainnsamlingen og tolke funn. Avslutningsvis vil jeg oppsummere resultater og besvarer oppgavens forskningsspørsmål, før jeg gir mine tanker om videre forskning.

2. Teori

Dette kapittelet redegjorde for de sosiologiske teoriene relevant for min oppgave. Jeg valgte å lene meg på definisjonen av funksjonsnedsettelse av Grue (2016), og UNESCO sin definisjon av inkludering (2005). Med bakgrunn i Frivillighetsregisterloven (2007) diskuterte jeg begrepet frivillighet. Deretter ble Dorothy Smiths metodologiske og teoretiske institusjonelle etnografi redegjort (Smith, 2005). Samt en videre forståelse for institusjonell etnografi forklart av Widerberg (2015). Treffende teori var også Goffmans stigmatteori (Ritzer & Stepnisky, 2018), i tillegg til rolleteorien til Johannessen, Rafoss & Rasmussen (2019). Til slutt ble analytiske spørsmål presentert som hjelp til å besvare forskningsspørsmålet.

Institusjonell etnografi ble brukt i sammenheng med erfaringene informantene hadde. Hensikten var å lære av menneskene, fremfor å lære noe om de. Rolleteori ble knyttet opp mot den dagligdagse erfaringen som forutsetter den institusjonell etnografiens grunnlag. Med dette mener en at informantens erfaring rundt rollen som ansvarlig rekruttant, ville gi innblikk som belyste informantens liv. Goffmans stigmatteori fungerte som et bindeledd til funksjonsnedsettelse. Institusjonell etnografi og rolleteori vektla informantene og opplevelsene de hadde. Stigmatteorien belyste deres perspektiv, men ble i større grad vinklet

mot selve funksjonsnedsettelsesbegrepet enn rolleteorien. Dette med et fokus på hvordan et menneske burde være, og hvordan et menneske er, og om verv oppleves som stigmatiserende for de funksjonsnedsatte menneskene, ut ifra deres behov og mestringsevne.

2.1 Sentrale begreper

2.1.1 Funksjonsnedsettelse

Hvordan mennesker forstår ordet funksjonsnedsettelse har betydning for hvordan de forholder seg til det (Grue, 2016: 185). Dette gjelder for de fleste ord, ikke bare i forbindelse med nedsatt funksjonsevne. Fenomenet er i seg selv sosialt konstruert (Grue, 2016: 190) på samme måte som rasebegrepet. Det vil si at funksjonsnedsatte er mennesker, men at de blir kategorisert og forklart i en kontekst av deres funksjonsevne.

Grue videreformidler den «Britiske sosiale modell» (BSM) (Grue, 2016: 191). Modellen foreslår et skille mellom medisinske og sosiale årsaker for funksjonsnedsettelse. Ved å skille mellom nedsettelse og hemming forklarer den at funksjonshemming er en undertrykkelse av mennesker med nedsettelse (Grue, 2016: 191).

Sosialt sett er det flere problematiske sider ved funksjonsnedsettelse. Det er forståelsen av ordet som sier hvordan en forholder seg til menneskene med nedsettelse. Funksjonsnedsatte er ikke i utgangspunktet et offer for egen kropp. Det er gjennom befolkningen at ekskludering fra samfunnsdeltakelse oppstår på bakgrunn av konvensjoner (Grue, 2016: 197). Arbeidssammenheng gir også grunnlag for slik ekskludering. Eksempelvis vil ikke kun arbeidsevnen til et individ gi føringer for at en kan arbeide. Arbeidsgivers preferanse har også innvirkning (Grue, 2016: 197). Det er denne antagelsesbaserte tankegangen som gir grunnlag for en sykeliggjøring hvor godt fungerende mennesker med nedsatt funksjonsevne ikke blir inkludert i sysselsetting eller arbeidslivet.

Definert sett utgjør funksjonsnedsettelse «tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner» (Grue, 2016: 186). Mange som passer inn i disse kategoriene vil likevel trolig ikke anse seg selv som funksjonsnedsett, og dermed er det vanskelig å konkretisere hva en mener med begrepet. Videre avgrensning av begrepet blir presisert av informantene i analysedelen for å få deres forståelse av ordet.

2.1.2 Inkludering og marginalitet

Inkludering er et begrep som referer til en prosess hvor å ta til seg og respondere til ulike behov skjer ved å øke deltakelse, samt redusere eksklusjon (UNESCO, 2005: 13). UNESCO sin definisjon kommer fra et standpunkt for utdanning, og ofte blir inkludering koblet opp mot skole. Likevel gjelder det andre hverdagssammenhenger, slik som arbeid eller fritidsaktiviteter. Videre kan inkludering forklares som å gjøre endringer for å tilpasse seg individene, fremfor at individene tilpasser seg det allerede eksisterende systemet (UNESCO, 2005: 15) gjennom integrering. Begrepet kan hjelpe å se hvordan de rekrutterende menneskene i studentvervene tenker rundt inkluderingen av funksjonsnedsatte. Samt om tilpasninger fra individene eller tilpasningene innad i vervet, har effekt på opptaket. Marginalisering som begrep er forklart ved at «grupper faller utenfor viktige områder i samfunnet og ikke blir gitt de rettighetene eller deltakermuligheten som andre borgere får» (Øyen, 1992: 13). En slik gruppe vil i dette tilfelle gjelde funksjonsnedsatte mennesker som blir utsatt for marginalisering.

2.1.3 Frivillig studentverv

Slik nevnt så er frivilligheten i Trondheim sterk (Gundersen, 2016). «Frivillig virksomhet er aktiviteter som ikke er fortjenestebasert» (Frivillighetsregisterloven, 2007, § 3). Frivillige studentverv i Trondheim har forskjellige formål, men de er i hovedsak ment å gi et tilbud til studenter, som kan fylle hverdagen på en meningsfull måte. En kan påstå at frivillighet i studenttiden kan gi et felleskap og en sosial arena. Tidligere leder ved Studentersamfundet i Trondhjem, Tale Bærland, skrev at «Vi med 1500 frivillige bør også ha plass til de som trenger Samfundet mer enn vi trenger dem. For jeg tror fort det vil vise seg at de var akkurat det vi trengte!» (Bærland, 2018). En slik innstilling kan være viktig også i opptaksperioden, med evnen til å se de som kunne trengt et frivillig verv, og som vil være en ressurs for den gitte organisasjonen.

2.2 Smiths institusjonelle etnografi

Dorothy Smith utviklet teorien om institusjonell etnografi (IE) med et mål om å reorganisere sosiale relasjoner til kunnskap om det sosiale (Smith, 2005: 29). Teorien er også definert som en undersøkelsesmetodologi. Det er altså en fremgangsmetode hvor en først undersøker et problem i faktiske liv, for deretter å forsøke å forstå problemets posisjon i forhold til helheten av den institusjonelle prosessen (Smith, 2005: 32). Enklere forklart tar det et utgangspunkt i

enkeltmenneskets erfaring og prøver å generalisere til befolkningen, ved å avdekke makrofundamenter i mikrososiologien (Smith, 2005: 35).

Ved å dekonstruere begrepet institusjonell etnografi kan en klarere forstå fremgangsmåten. Betegnelsen etnografi kan forklares som en studie av menneskers måter å leve på. Ofte studeres noe etnografisk gjennom feltstudier som intervju eller observasjon. Det institusjonelle referer i denne sammenheng til de sosiale relasjonene som Smith forholder seg til. Samfunnsvitenskapelig blir institusjon ofte definert som normer og sosiale praksiser (Skirbekk, 2015). Ut fra dette kan en dermed forstå institusjonell etnografi som en undersøkelsesmetode hvor en kartlegger menneskers liv i henhold til institusjonelle, altså sosiale praksiser.

Widerberg (2015) forklarer at metodologien er forankret i en ontologi og epistemologisk bakgrunn. Det ontologiske forklaringen, altså menneskesynet som institusjonell etnografi har, er at mennesket blir sett som et sosialt vesen. Utover dette er det menneskers aktiviteter i en bestemt hverdagspraksis som utgjør det epistemologiske feltet (Widerberg, 2015: 15).

Videre avklarer Smith at det ikke er menneskenes opplevelse som er gjenstand for etterforskningen, men heller aspektet av institusjonen som er relevant for menneskers erfaringer (Smith, 2005: 28). Dermed er personers enkelttilfeller ofte en del av en større helhet i slike studier. På den måten konkretiseres det at det ikke er kunnskap om folk, men hva vi kan lære av dem, som er relevant (Widerberg, 2015: 15). Ved å etnografisk samle inn materialet, gir det et grunnlag for å trekke konklusjoner som forklarer institusjonen, og hvordan mennesker forholder seg til den. Gjennom en slik prosess vil dermed metodens mål bli virkeliggjort ved å realisere former for kunnskap om det sosiale. For så vil menneskers egen kunnskap om verden i deres hverdagslige praksiser blir systematisk utvidet til de sosiale relasjonene de deltar i (Smith, 2005: 43).

Selv om det er en generell preferanse innen institusjonell etnografi, er det ikke et krav om å generalisere fenomenet. Det kan ofte være tilstrekkelig å fokusere på erfaringene til menneskene i den institusjonelle prosessen (Smith, 2005: 44). På mange måter er det henholdsvis nok å forholde seg til å oppdage hvordan de herskende forholdene både er avhengige av, og bestemmer deres hverdagslige aktiviteter.

2.3 Goffmans stigmatteori

Innenfor interaksjonisme finner en ofte Erving Goffmans teorier. Interaksjonisme handler om å interagere med mennesker, og hvordan mennesker utfører interaksjon på mikronivå

(individnivå) (Henriksen, Levang, Skaar & Tjora, 2017: 16). Goffman sin teori kan derfor være vanskelig å bruke på et høyere nivå i samfunnet. Goffman definerte stigma som en del av interaksjonisme. Stigma er mellomrommet mellom hva et menneske burde være, og faktisk er. De som har et mellomrom, er stigmatisert (Ritzer & Stepnisky, 2018: 353). En som er kjent med Goffmans dramaturgiske teori kan trekke paralleller og se at han fokuserer på dramaturgisk interaksjon mellom stigmatiserte og normale mennesker.

To viktige begreper innen stigmat teorien er: discredited stigma og discreditable stigma (Ritzer & Stepnisky, 2018: 353). Discredited stigma er hvor skuespilleren antar at publikum vet forskjellene. Dette kan en forklare med at en funksjonsnedsatt person (skuespilleren) vil anta at de rekrutterende personene (publikum) vet at de er funksjonsnedsatt, kanskje på grunn av en synlig rullestol eller en blindestokk. Stigma kan påvirke hva skuespilleren ønsker å fremvise. Noen vil kanskje unngå å bruke blindestokk når de egentlig trenger det fordi de opplever stigma rundt det. Discreditable stigma er hvor det ikke er kjent for publikum. Dette kan være at personens nedsettelse er såpass lite synlig at de rekrutterende menneskene ikke blir oppmerksomme på det før det nevnes, slik som psykiske nedsettelser. Stigmat teorien vil være interessant å se på i forhold til hvordan en ansvarlig rekruttant vil håndtere og evaluere om en person med nedsettelse kan være deltakende i vervet på bakgrunn om funksjonsevnen er kjent i forkant eller ikke.

2.4 Rolleteori

Fra tidlig alder lærer barn at de har forskjellige roller som skoleelev, datter, nordmann og venn. Roller blir ofte definert som posisjoner i samfunnet. Disse posisjonene er sosiale og har bestemte forventninger til seg (Johannessen, Rafoss & Rasmussen, 2019: 219). Slike forventninger er ofte kalt rolleforventninger og kan eksemplifiseres ved at det forventes at en rekrutterende person skal finne kandidater som gir til vervet og er en ressurs. En kan hevde at rollen som ansvarlig opptaker er formell i den betydning at det er enkelte skrevne instruksjoner og vedtekter om hva den ansvarliges oppgaver innebærer. Likevel er den noe uformell (Johannessen et al., 2019: 221), fordi studentorganisasjoner virker å etterstrebe en flat struktur. Dette forklares ved at ledere og vanlige medlemmer av vervet er likestilte og at et hierarki ikke etterstrebes.

Innen rolleteori er det også distinksjoner mellom begrensende og muliggjørende. En rolle kan være begrensende i forhold til de grensene og instruksjonene en har. Likevel er den også muliggjørende, med at en kan tøyse disse grensene og utvide rollens potensial

(Johannessen et al., 2019: 222). Ofte ser en dette i forhold til sine egne internaliserte forventninger om seg selv.

Et siste perspektiv på rolleteori er konflikter en kan oppleve. Johannessen, Rafoss og Rasmussen (2019) skiller mellom to typer, intrarollekonflikt og interrollekonflikt. Intrarollekonflikt er i hovedsak at ulike mennesker har motstridene forventninger til én rolle (Johannessen et al., 2019: 227). Dette vil si at rollen som ansvarlig opptaksperson kan ha ulike forventninger fra de som allerede er i vervet, og fra søkere. Den andre, interrollekonflikt, viser til at rollene en person har kommer i konflikt med hverandre (Johannessen et al., 2019: 228). Her kan det blant annet være at en rekrutterende person føler at rollen i vervet er motstridende i forhold til rollen som medstudent eller som privatperson.

2.5 Analytiske spørsmål

Forskningsspørsmålet i oppgaven baserte seg på hvordan muligheten for å verve funksjonsnedsatte mennesker oppleves for de ansvarlige rekrutterende. Med utgangspunkt i tidligere forskning og teori forekommer noen analytiske spørsmål (Johannessen et al., 2019: 25), som var med på å besvare forskningsspørsmålet. Spørsmålene var valgt ut av relevans opp mot forskningsspørsmålet:

- *Hvilken rolle spiller fysisk fremkommelighet?*
- *Hvordan oppleves tilretteleggelsesmulighetene?*
- *Hvordan oppfattes rollen som ansvarlig rekruttant?*

3. Metode

Metodekapittelet tok for seg valg av metodisk fremgang, og datagrunnlaget med vekt på utvalg. I tillegg ble datainnsamlingen redegjort for, og forskerrollen ble diskutert. Til slutt ble kvaliteten på datamaterialet vurdert. Kapittelets omfang er noe utvidet, og jeg anså det som nødvendig for å forklare valgene tatt i forbindelse med Covid-19-pandemien. Studien er godkjent av NSD, som forskningsprosjekt for bacheloroppgave ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap (NTNU).

3.1 Metodisk fremgangsmåte

Opgaven ble gjort gjennom kvalitativ metode. En kvalitativ tilnærming tilsvarer forskning for å få en forståelse av, fremfor en forklaring på. Kvalitativ forskning brukes for å få frem meninger og opplevelser blant informanter (Tjora, 2018: 24). Videre brukes kvalitative studier

til å utforske samfunnsmessige systemer som ofte blir tatt for gitt (Tjora, 2018: 29). En kan si at frivillighet og studentverv er noe som blir tatt for gitt fordi alle *kan* søke. En kvalitativ tilnærming til denne oppgaven ga mulighet for å gå i dybden på hvordan mennesker ansvarlige for vervopptak, forholdt seg til inkluderingen av funksjonsnedsatte.

Prosjektet innsamlet datamaterialet gjennom dybdeintervju. Dybdeintervju brukes i hovedsak til å studere meninger og erfaringer, og for å forstå informantens opplevelse av et ofte gitt fenomen eller tema (Tjora, 2018: 114). Det var opplevelsen menneskene har av inkluderingsmuligheten som ble forsket på, og derfor vil en argumentere for at dybdeintervju var fordelaktig fremgangsmetode. Intervjuene ble gjort gjennom en semistrukturert tilnærming, hvor formålet var at intervjuets struktur ikke er fastsatt (Tjora, 2018: 264). Dette ga mulighet for å justere spørsmålene til hver enkelt informant, samt å variere rekkefølge og flyt i intervjusituasjonen for å sikre at informantene kunne snakke mer fritt.

3.2 Datagrunnlag

Ved å bruke kvalitative dybdeintervju som utgangspunkt for datagenerering var det viktig med et variert utvalg informanter som kunne gi reflekterte svar (Tjora, 2018: 130). En slik tilnærming kalles strategiske utvalg, hvor en selv plukker ut mennesker til undersøkelsen for å kunne innhente tilstrekkelig datamateriale. I kombinasjon med strategisk utvalg, har det i denne oppgaven blitt gjort en variasjon av snøballmetoden. Denne metoden brukes ved å rekruttere informanter gjennom allerede påmeldte informanter (Tjora, 2018: 265).

Rekrutteringen ble gjort ved å sende ut epost til ledere av forskjellige frivillige studentorganisasjoner. Her ble det etterspurt om lederen selv, eller ansvarlige opptaksmennesker i vervet kunne delta. Slik kunne lederen av vervet videreformidle informasjonen om intervjuene på en hensiktsmessig måte.

Kriteriene for å delta i undersøkelsen var ikke mange. Hovedsakelig måtte informantene være eller ha vært i en frivillig studentorganisasjon i Trondheim. Samt måtte de ha eller ha hatt ansvaret for opptak til vervet. Grunngevingen for kriteriene kommer av at forskningsspørsmålet var vinklet fra de ansvarliges perspektiv, dermed ville det vært lite hensiktsmessig å kontakte andre personer. Et mulig kriterium kunne vært at de måtte ha hatt søkere med funksjonsnedsettelse. Likevel ville dette kriteriet vært mot sin hensikt fordi opplevelsen av manglende søkere med nedsatt funksjonsevne, er med på å gi et helhetlig perspektiv på opptakssituasjonen. Gjennom strategisk utvalg valgte jeg selv hvem som ble kontaktet. Jeg samlet inn informasjon om vervene via nettsidene deres og gjennom observasjon av frivilligheten. Verv som virket å ha forskjeller i arbeidsomfang, fysiske og

sosiale hindringer, samt om tilretteleggelse var et utgangspunkt, ble kontaktet. Variasjonen i utvalget kom til å bli relevant i forhold til refleksjon og opplevelser.

Videre besto utvalget av fire informanter. Alle var studenter i Trondheim og var ansvarlige for hele eller deler av opptaket til vervet deres. Antallet informanter muliggjorde ikke generalisering, men det er tilstrekkelig for videre forskning. Informantenes kjønn var ikke kjent på forhånd da de ble kontaktet via organisasjonens epost, men til slutt var to av informantene kvinner, og to var menn. En slik fordeling av kjønn utgjorde likevel ikke grunnlag for sammenligning, noe som heller ikke var intensjonen. Hvilke spesifikke verv de forskjellige informantene hadde ble på grunn av konfidensialitet ikke oppgitt i prosjektet. Likevel er det viktig å si at to av de hadde mer kjentskap til funksjonsnedsettelse enn de to andre. Sikringen av informantenes anonymitet ble likevel gjort ved bruk av pseudonym, altså fiktive navn: Sara, Erik, Olav og Ida. Fremgangsmetoden med å bruke fiktive navn gjorde prosessen med å ha et system på funnene enklere, spesielt i analysen.

3.3 Datainnsamling

Hensikten med dybdeintervjuer i kvalitative studier er å få frem menneskers meninger og erfaringer. Ved å gå i dybden på tematikken som er valgt, vil en undersøke forståelsen informanten har av virkeligheten på bakgrunn av sine erfaringer og holdninger (Tjora, 2018: 114 - 115). Gjennom en forståelse fra individet kan en dermed trekke linjer til en større og mer omfattende samfunnsstruktur, blant annet gjennom institusjonell etnografi.

Ved intervjuene ble det brukt en intervjuguide. Intervjuguide er en oversikt over spørsmålene en stiller i intervjuet (Tjora, 2018: 153). Intervjuguiden var semistrukturert og delt inn i tematikker. I tillegg til å ha åpnings-, refleksjons- og avslutningsspørsmål (Tjora, 2018: 145 – 146), var refleksjonsspørsmålene delt inn i tre kategorier eller temaer. Slik kunne informanten forholde seg til hvert tema uten å spore av, selv om det var rom for å snakke fritt. Temaene var om opptaket generelt, opptak i forhold til funksjonsnedsettelse, og rollen som ansvarlig. Disse temaene var relevante opp mot forskningsspørsmål og analytiske spørsmål. Enkelte av spørsmålene var tilknyttet oppfølgings spørsmål. Hovedsakelig ble spørsmålenes rekkefølge fulgt under intervjuene da dette ble enklest for meg.

I forkant av intervjuene ble det gjennomført et testintervju med en person som også oppfylte kriteriene for å være informant. Personen var kjent for meg på forhånd, noe som kan ha påvirket svarene. Likevel, ettersom dette var en test for å kontrollere om spørsmålene ga mening for informanten, kan en argumentere for at selve svarene personen ga ikke var det viktige aspektet. Det essensielle var å undersøke om spørsmålene var formulert på en

forståelig måte. Jeg noterte ned underveis på intervjuguiden om hvilke spørsmål som kunne omformuleres eller sløyfes, og spørsmål som kunne legges til.

Intervjuene ble gjennomført i løpet av seks dager i uke 11 og 12 i 2020, og varte mellom 30 til 90 minutter. Gjennom epostene ble det foreslått tidspunkt fra både min og informantenes side. De fikk selv velge hvor de ønsket å bli intervjuet. Her er det relevant å understreke at COVID-19-viruset spredte seg i perioden hvor rekrutteringen foregikk (Folkehelseinstituttet, 2020a). Konsekvensene medførte flere strakstiltak for å unngå smitte: Universiteter stengt og det ble oppfordret til å holde avstand til andre mennesker (Folkehelseinstituttet, 2020b). Med stengte universiteter kunne en derfor ikke møte informantene på vanlige grupperom hvor de studerte. Det ble mulighet for å gjennomføre intervju over tjenester som Skype og telefon. Tre av intervjuene ble gjort over telefon, mens ett ble gjennomført med fysisk tilstedeværelse med god avstand. Samtykke i forbindelse med telefonintervjuene ble gjort ved at samtykkeerklæringen ble sendt gjennom konfidensiell epost. Videre måtte informantene sende en epost tilbake hvor de samtykket til deltakelse og oppga fullt navn. Denne løsningen ble gjort etter rådføring med emneansvarlig. To av informantene samtykket gjennom å signere dokumentet, mens to bekreftet det over epost.

Telefon ble nødvendig fordi enkelte av informantene ikke lenger var tilgjengelig i Trondheim, eller av hensyn til smitterisiko. Telefonintervju blir ofte gjort av praktiske eller økonomiske årsaker (Tjora, 2018: 171), og på grunn av situasjonen med viruset, anses dette som en hensiktsmessig løsning. Det optimale ville vært å gjennomføre intervjuene over Skype fordi jeg kunne interagert mer med informantene og sett kroppsspråket deres (Tjora, 2018: 169). Skype ble ikke en mulighet på grunn av tekniske problemer med tjenesten. Bruken av telefon under intervjuet ble gjort ved å plassere diktafonen opp mot telefon, mens intervjuet foregikk over høyttaler på telefon. Intervjuene over telefon ble gjort alene på mitt rom. Tematikken i oppgaven var ikke direkte følsom, men det kan bli betraktet som vanskelig å besvare fordi oppgaven omhandlet inkludering av en gruppe mennesker som kan oppleve marginalisering. På grunn av dette kan en også se positive sider ved telefonintervju, fordi det kan virke tryggere for informantene. Dette fordi anonymiteten ved å ikke bli observert av forskeren kan virke betryggende (Tjora, 2018: 170). Bruk av lydopptaker ble godkjent av alle informantene, noe som gjorde at prosessen med å lytte til deres svar ble enklere, og derfor ga mulighet til oppfølgingsspørsmål. Intervjuet som ble gjennomført med fysisk tilstedeværelse var ikke merkbart annerledes for meg. Jeg vil hevde at dette var fordi jeg selv synes det var mindre skremmende over telefon.

Oppfølgingsspørsmålene var ikke de samme for hvert intervju. For å tilpasse seg vervenes utgangspunkt ble noen av spørsmålene omformulert. Det er viktig å presisere at endringene kun var ment for å passe bedre til hvert enkelt verv, uten å gi spørsmålet en annen betydning.

3.4 Databearbeidelse

Datamaterialet ble innhentet gjennom dybdeintervju. Samtykke om å bruke lydopptaker ble som nevnt godkjent av alle de fire informantene. Arbeidet med å transkribere ble dermed mye enklere fordi jeg visste nøyaktig hva de sa. Den videre bearbeidelsen ble gjort ved å transkribere intervjuene kort tid etter at hver av de var ferdige. Transkriberingen ble nøye gjennomført i programmet HyperRESEARCH fordi dette ble mest oversiktlig for meg. Transkriberingen ble gjort på bokmål med hensikten om å videre anonymisere deltakerne i intervjuene. Formålet med koding av transkribert materialet var å trekke ut viktige deler av empirien, redusere materialet og generere ideer gjennom induktiv empirinær koding (Tjora, 2018: 197). Kodegruppering med tematiske inndelinger ble gjennomført (Tjora, 2018: 207), og utgjorde til slutt analysens seks kategorier.

3.5 Forskerrollen og etiske betraktninger

En viktig tydeliggjøring på forkant av intervjuene var muligheten for å trekke seg både før, under og etter intervjuet. I tillegg var konfidensialitet og anonymitet trolig med på å gjøre at informantene virket avslappet under intervjuet.

Anonymiseringen i selve bearbeidelsen av datamaterialet ble gjort ved at kjønne til informantene forble intakt. Dette på bakgrunn av en balansert kjønnsfordeling mellom de fire informantene, med to gutter og to jenter. Ved å beholde disse opplysningene var det interessant å se om det forelå forskjeller i svarene basert på kjønn. Videre ble anonymiseringen gjort ved å gi informantene fiktive navn. På denne måten var det lettere å skille mellom kjønne, men også enklere å skille mellom informantenes svar i analysen. Studentorganisasjonene ble også anonymisert for å forhindre at informantene ble gjenkjent, dette er spesielt lagt vekt på siden prosjektets geografiske område er begrenset til Trondheim. Alle informantene var i tjuårene, noe som ikke ga gjenkjennelsesgrunnlag siden mange studenter ved universiteter og høyskoler befinner seg i denne alderen (Statistisk Sentralbyrå, 2013). I analysen ekskluderte jeg sitater og informasjon som kunne identifisere informantene. Eksempler på slik informasjon var detaljer om vervets arbeidsoppgaver og arbeidslokaler. Denne typen informasjon kunne vært relevant i forhold til arbeidsoppgaver og funksjonsnedsettelse. Likevel har jeg inkludert informasjon som fremhever om vervet er

tilrettelagt eller ikke for å forstå forskjellene mellom informantenes erfaringer. Hvor informantene prater om vervspesifikke detaljer har jeg valgt å bruke hakeparenteser for å markere endringer av ord slik at vervenes anonymitet opprettholdes.

Når det gjelder forskerrollen i prosjektet er det viktig å være åpen om at jeg selv er aktivt medlem i et studentverv, og har nær kjentskap til funksjonsnedsettelse. Likevel vil jeg ikke anse den subjektive relasjonen til tematikken som en avgjørende påvirkning for oppgaven. Oppgavens tematikk og problemstilling er blitt avklart og godkjent av veileder, med en viten om min bakgrunn. Fremfor å komme frem til påstander som skulle besvares var heller hensikten med oppgaven å belyse tematikken, og få en forståelse av inkluderingens mulighet sett fra rekrutterende menneskers perspektiv. Det kan også argumenteres for at spørsmålene i intervjuguiden er formulert på en nøytral måte.

3.6 Forskningens kvalitet

Innenfor kvalitative undersøkelser bruker en ofte begrepene gyldighet, pålitelighet og generalisering som kriterier for å bedømme forskningens kvalitet (Tjora, 2018: 231). Når det gjelder påliteligheten formulerer Tjora (2018) at mye kunnskap om temaet kan gi forutinntatte meninger rundt området ved intervju spørsmålene (Tjora, 2018: 236). Det kan argumenteres for at intervjuguiden har vært farget av mitt eget engasjement og tilknytning til temaet. Derimot har guiden blitt gjennomgått flere ganger, og blitt omformulert før intervjuene ble gjennomført. Testintervjuet var med på å klargjøre om spørsmålene kunne være ledende eller spesielt vinklet fra et perspektiv. På grunn av en delt interesse i forskningsspørsmålets sider, hvor jeg både har innsikt i frivillighet og funksjonsevne, vil jeg hevde at å formulere nøytrale spørsmål som verken vektla det ene interessefeltet foran et annet, var utfordrende men mulig. Intervjuene ble gjort med lydopptaker som sikret informantens «stemme» (Tjora, 2018: 237), og ga mulighet for direkte sitat og en tydelig redegjørelse av informantenes opplevelser.

Gyldighet går ut på om svarene en får i intervjuene viser sammenheng med det en prøver å finne ut av (Tjora, 2018: 232). Ved å se på forskningsspørsmålet som omhandlet informantenes opplevelse rundt inkludering av funksjonsnedsatte mennesker, vil jeg argumentere for at oppgaven besvarer dette. Graden av refleksjon som ble gjort av informantene varierte, og utgangspunktet for vervet deres gjorde nettopp denne variasjonen interessant i forhold til erfaring med nedsettelse. Mindre refleksjon viser også til informantenes virkelighetstolking (Håland, sitert i Tjora, 2018: 149).

Jeg har tidligere presisert at generalisering ikke har vært formålet. Moderat generalisering er likevel relevant og omhandler at forskeren redegjør for hvor resultatene vil

være gyldige (Tjora, 2018: 239). Hovedsakelig er resultatene for undersøkelsen gyldige i Trondheim. Årsaken er at utvalget var hentet fra flere forskjellige studentorganisasjoner i byen som har forskjellige formål. Studentfrivilligheten i Trondheim er i tillegg en av de største i landet (Studentum, u.å.). Derfor blir det vanskelig å skulle generalisere opplevelsen rundt inkludering til andre steder fordi omfanget av frivilligheten er annerledes. Dette prosjektet kan trolig kunne brukes som sammenligningspotensialet, og det kan være en start på mer omfattende prosjekter som omhandler inkludering, frivillighet og funksjonsnedsette.

4. Analyse

Kapitlet diskuterte forskningsspørsmålet og de analytiske spørsmålene med utgangspunkt i analyserte data som vil bli presentert. Tidligere forskning og teoretisk bakgrunn ble knyttet opp mot funnene. Begrepsforståelse, erfaringer, grunnlag for ekskludering, rollen som ansvarlig, tilretteleggelseevnen og muligheten for inkludering og ekskludering ble diskutert.

4.1 Nedsettelsesbegrepet

Begrepet funksjonsnedsettelse var vanskelig for informantene å definere, og deres svar varierte i stor grad. Sara påpekte at det er et subjektivt og bredt felt som krever større visshet «fordi folk har jo ikke peiling rett og slett. Og jeg skal ikke, jeg klandrer de ikke» (Sara). Problematikken med å definere begrepet stammer fra det samme utgangspunktet som Grue (2016) viser til, med at hvem som opplever nedsettelsen har forskjellige måter å definere det på. Erik tydeliggjorde at den subjektive tilnærmingen til begrepet handler om hvordan mennesker med nedsettelse opplever seg selv. Dette støttes av Sara som snakket om hvordan nedsettelse som kan virke mye for andre, er akkurat hva personen med nedsettelsen er vant til, og dermed ikke er så stor. Sara kommer inn på vanskeligheten rundt begrepet:

Folk tenker at da er det Birgit Skarstein som sitter og ror på en romaskin, eller så er det på en måte, Jesper Saltvik som kjører på sitski ned bakken. Så glemmer man det at hvis man har tråkket over på ankelen og trener tilpasset det ankelovertråkket, så driver du med tilrettelagt aktivitet etter en funksjonsnedsettelse som midlertidig. (Sara)

Nedsettelsesbegrepet er for upresist, men er mer inkluderende enn funksjonshemmingsbegrepet. Sara argumenterte for at funksjonsnedsettelse innebærer både vedvarende og midlertidige nedsettelse. I Grues (2016) artikkel skriver han at skillet mellom funksjonshemming og funksjonsnedsettelse er viktig. Dette er fordi funksjonshemming er en

aktiv form for undertrykkelse og marginalisering av de med nedsatt funksjonsevne (Grue, 2016: 192). Saras forklaring viser til hvor essensielt det er at begrepsavklaringen gir en nøyaktig presisering, slik at alle har samme forståelse av begrepet.

Utover at begrepet varierer og er vanskelig å avklare sa derimot Olav at «jeg ville definert det som noen som ikke klarer å gjøre en ting 100% uten hjelp» (Olav). Erik tilføyet at det handler om å ta ekstra hensyn. Disse forklaringene er i stor grad formulert fra et «utenfra og inn»-perspektiv. Med dette mener jeg at informantene ser inn på begrepet fra sitt eget perspektiv. De tenker på at personer med nedsettelse ikke nødvendigvis er avhengig av hjelp, men likevel må bli tatt hensyn til av andre. Derimot snakket Sara fra den nedsattes perspektiv ved at funksjonsnedsettelse handler om å ikke oppleve mestring i det personen med nedsettelsen kunne ønsket å mestre.

4.2 Erfaringer med nedsatt funksjonsevne

I undersøkelsen kom det frem at informantenes erfaring med funksjonsnedsettelse varierte. Samtlige av de som har et verv hvor funksjonsnedsatte mennesker er med, eller har lignende erfaring, har i større grad enn andre forholdt seg til nedsettelse av ulike slag. Det har vært få funksjonsnedsatte som søkte til verv, hvor Ida ikke visste om noen, mens Olav visste om en med ADHD som søkte. Denne erfaringen har ikke påvirket synet på personens egnethet. Videre sa Olav at det har fungert fint, men at «det er jo til tider der man blir alt for mye, men det er jo sånn, alle kan bli det. Men det er bare det med at [personen] ikke legger merke til det, og det kan bli litt irriterende» (Olav). Denne opplevelsen av personen med ADHD er koblet opp mot det arbeidet Olav og vervet gjør. Olav så en forskjell mellom de som er funksjonsfriske og personen som ikke er det, selv om alle kan sees på som å være litt mye å håndtere. Sara trakk inn eksempler hun har fra annet arbeid, som ofte har blitt diskutert innad i vervet:

Det [...] er enklere å gjøre med folk med funksjonsnedsettelse. De er mer klar over seg selv, kontra folk som liksom skal være funksjonsfriske, også er de totalt nek as, men så har de ingenting å skylde på. De bare er sånn, det er mye greiere når du har liksom, 'men jaja, du kan jo skjønne det fordi', men her det sånn, 'ja, men herregud, ta deg en bolle'. (Sara)

Ifølge Goffmans stigmateori, kan vi se at Olav og Sara har ulike oppfattelse av nedsattes ansvar til oppførsel ovenfor andre. Det virker som at Olav stigmatiserer personen med ADHD fordi noen stereotyper av folk med alvorlig psykisk lidelse tilsier at de ikke tar ansvar

(Owren, 2010: 235). Olav opplyste det som en fakta, at slik er det, men at det er noe som ikke videre må endres, derfor virker det ikke stigmatiserende. Sara argumentere i sitatet ovenfor at de som er nedsatte, ofte kan være mer bevisste på sin egen tilværelse. Det er viktig å se nyansene i det som ble sagt. Olav forholdt seg til en enkelt diagnose med kjennetegn som konsentrasjonsvansker og hyperaktivitet (Helsenorge, 2020), mens Sara var mer generell i uttalelsen.

Debatter diskuterer funksjonsnedsattes ytelse i det hverdagslige liv (Varner & Hoff, 2019). Informantene har diskutert tematikken i forhold til deltakelse og bidragsytelse. Angående deltakelse opplevde Olav at deriblant funksjonsnedsatte ikke deltar i like stor grad på arrangementer under, for eksempel fadderuken. Han forklarte til at fadderuken er hvor vervet satser på rekruttering, og at de slet med lav deltakelse av både funksjonsnedsatte, men også studenter som ikke er nye i byen. Årsaken til lav deltakelse kan være koblet opp mot dårlig tilgang og tilretteleggelse (Varner & Hoff, 2019). Saras erfaring om at funksjonsnedsatte har selvinnsikt var nokså lik Eriks opplevelse. Han fortalte at «det faktum av at de er, kanskje funksjonsnedsatt, [...] har gjort at de har fokusert på andre områder da, som har gjort de ekstremt dyktige på det som er arbeidsoppgavene» (Erik). Han var heller ikke tilbakeholden med å påstå at de kanskje var dyktigere enn han selv, og at han stadig ble imponert over hvor mye mennesker får til på tross av nedsettelse. Det Erik formidlet her er koblet opp mot tanken om å gi mennesker en sjanse til å bidra. Inkludering av funksjonsnedsatte i vervet har gitt Erik en positiv opplevelse av hva de klarer. Det å kunne se hva folk klarer er noe som også var viktig for Sara:

Hvis noen kommer og sier 'jeg har lyst til å drive med [noe]' så er det ikke folk som sier 'ja hva er det han får til?' det er aldri der. Det er alltid sånn der 'hva kan han ikke gjøre da?' - det er veldig den holdning, liksom hva er din begrensning. (Sara)

Denne erfaringen legger grunnlag for marginalisering fordi rollen som funksjonsnedsatt i denne situasjonen blir avvikende. De menneskene som Sara har snakket med fokuserer i hovedsak på begrensninger, fremfor inkluderende tiltak. Det blir et stigmatiserende skille mellom hva den funksjonsnedsatte er, og hva den burde være – funksjonsfrisk.

4.3 Grunnlag for ekskludering

Informantene ga gjennom intervjuet et uttrykk for at de gjerne ønsket å vise en åpenhet for å inkludere mennesker med funksjonsnedsettelse av forskjellige variasjoner, og på et generelt

plan. Derfor var det også viktig å finne ut om det er grunnlag for ekskluderingen av de med nedsatt funksjonsevne. Blant annet har Eriks verv flere mennesker som intervjuer og bestemmer hvem som kan bli med i den gitte organisasjonen. «Det å ha en funksjonsnedsettelse kan være noe som nedprioriterer deg overfor en annen person, for eksempel. Men, da vil det gå mer på den opptaksansvarlige» (Erik). Den situasjonen Erik beskrev forteller litt om den maktposisjonen ansvarlige rekrutterende mennesker har. Midtbøen & Rogstad (2012) skriver i deres rapport at å spørre hvorfor mennesker i maktposisjoner handler som de gjør, ofte vil gi skjeve fremstillinger som er preget av hvordan de ønsker å fremstå (Midtbøen & Rogstad, 2012: 50). Med ansvaret fordelt ut over flere personer ble det vanskelig for Erik å utelukke om andre ansvarlige opptakspersoner har ekskludert funksjonsnedsatte, og om det har skjedd på grunn av egnethet eller av personlige verdier. Erik tenkte at psykisk nedsettelse kan ha potensialet for å være hindrende i vervet. Dette var på bakgrunn av samarbeid med andre i vervet og kommunikasjonsproblemer som kan oppstå. Erik var klar på at han ikke har opplevd dette selv, men at det i en tenkt situasjon kunne være realiteten. Videre tok Erik opp hvor viktig det er med intervjuene for å luke ut mennesker. For Erik handlet dette om en viss egnethet for å gjennomføre arbeidet. Dette er også noe som Ida fremmet i sin begrunnelse: «Noen nedsettelser vil jo gjøre at du ikke kan utføre den jobben vi gjør» (Ida). Det viktige, uavhengig av funksjonsnedsettelse eller ikke, er nettopp om samarbeidet er mulig. Samt om personene er egnet til å utføre det arbeidet som vervet krever. Slike likhetstrekk fant en også hos de andre informantene, hvor arbeidet som skal gjøres og det sosiale aspektet som former en godt sammensveist gruppe, ble essensielt.

Grunnlaget for ekskludering i vervet til Olav vil være hvis en funksjonsnedsettelse er for pregende. På tross av et ønske om å inkludere komplekse funksjonsnedsettelser, blir det vanskelig:

Jeg føler at [funksjonsnedsatte] ville tenkt det om at vi prøver å gjøre alt litt mindre for de andre, for å gjøre det mer for dem. Så det blir liksom et litt negativt forhold, samt det med at alle de andre vil se at vi gjør mer for den funksjonsnedsatte enn de, så det kan være at de blir følt mindre verdsatt, bare fordi de ikke har nedsettelse også. (Olav)

Om opptaket av en funksjonsnedsett person er positivt for vervet totalt sett blir viktig. Selv om Olav er åpen for å prøve å inkludere, er det ikke kun han som har ansvaret alene. På samme måte blir dette et problem for Ida. Hun fortalte at det å inkludere funksjonsnedsatte vil kreve mye ekstraarbeid for de andre som arbeider i vervet. Rekrutteringsprosessen er et delt

ansvar i flere av informantenes verv, og andre medlemmers syn og meninger som skal tas hensyn til. Selv om Olav vil inkludere funksjonsnedsette, er det en avgjørelse vervet måtte ha tatt sammen. Sara tenkte hovedsakelig at en burde se på hva noen kan fremfor hva en ikke kan. Likevel blir det viktig å se på hva som skal gjøres i vervet, og om personen er egnet til å gjøre det. Videre argumenterte hun for at det er flere årsaker til at ekskludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne kan være legitimt for hennes verv:

Jeg [kan] ikke ta deg inn utelukkende fordi du har en funksjonsnedsettelse. Det blir jo helt feil det og, du må jo måtte stille på lik linje med alle andre. For det er jo hele poenget, hele poenget er vel den her likestillingen, at vi skal stille fra samme bås uavhengig av funksjonsnedsettelse. (Sara)

Poenget ligger opp mot likestilling, egenkapital og rettferdighet ved at hun tok et utgangspunkt i at alle skal stille likt når det gjelder å bli et medlem av vervet. Med tanke på at Sara tidligere har sagt at opplevelsene hennes med funksjonsnedsette i hovedsak ikke har vært mer problematisk enn med funksjonsfriske mennesker, så står de altså nokså likt. Slik Sara og Erik fremstiller vervene sine er de nokså tilrettelagte fra grunnen av. Dermed kan en tenke at det er en form for rettferdighet som ligger i deres svar på hvorfor ekskludering blir en mulighet: Fordi alle har samme grunnlag for å søke, og blir behandlet likt fordi grunnlaget for blant annet ulikhet har blitt redusert på forhånd.

Noen av informantene mente at graden av nedsettelse har mye å si, spesielt når det kommer til det psykiske aspektet. God kommunikasjon er viktig, og det psykiske kunne prege vervene i en mindre gunstig retning: «Hvis du er i fysisk alder 25, også kommer du inn og har kognitiv tilstand som 14-åring, så har vi en liten utfordring når det gjelder [...] generell kommunikasjon» (Sara). Det er viktig at kommunikasjon i vervet skal kunne fungere, og at alle forstår hverandre.

Sammen trakk informantene linjer mot det sosiale, og sa at vervet er avhengige av at mennesker kan samarbeide. Ida fortalte at det var viktig med tanke på at hennes verv er drevet på godt teamarbeid. Et likhetstrekk blant informantene var at alle legitimerer grunnlag for ekskludering, uavhengig om det handler om sosiale årsaker, struktur i vervet eller den fysiske fremkommeligheten.

Vervene som er tilrettelagte og har erfaringer med nedsettelse gjør at søkerne stiller likt ved vervets jobbinstruks. I tillegg handler det om å fullføre arbeidet som skal gjøres, og dermed kan en ikke argumentere for at dette kun ekskluderer funksjonsnedsette. Intervjuprosessen er viktig for informantene fordi mennesker blir plukket ut på et generelt

grunnlag. De som blir plukket ut til å være med, blir ifølge de fleste informantene, inkludert fordi de er mest egnet, og gjennomførte et godt intervju.

4.4 Rollen som ansvarlig

Hvilken rolle den ansvarlige har for vervet virker trolig ikke relevant opp mot funksjonsnedsettelse. Forholdet til rollen som de ansvarlige har gir likevel forståelse for deres holdninger og opplevelser rundt nedsettelse.

Informantenes roller er nokså like når det gjelder vervene. Rundt ansvarsområdene var det ofte snakk om å være ansiktet utad og formidle vervets behov videre: «Jeg har på en måte ansvaret for å fremme det [vervet] mener» (Ida). Dette ansvaret reflekterer alle de andre informantenes arbeidsoppgave. Den demokratiske prosessen innad i vervet er viktig og de henviste seg til den flate strukturen. Strukturen viser til likestilling hvor ingen har høyere rangering enn andre. Denne formen for struktur av organisasjoner viser hvordan overgangen mellom formelle og uformelle roller (Johannessen et al., 2019), er vanskelige å skille. For informantene blir den formelle rollen som ansvarlig vurdert gjennom formelle normer som instruksjoner, men også gjennom uformelle normer i forhold til hvordan de bør oppføre seg når de er ansiktet utad.

Forventningene innad i vervet var også noe som ble diskutert under intervjuene. Informantene snakket om forventninger de tror andre i vervet har til de som er ansvarlige. Olav og Erik var enige i at andre trolig forventer at de skal være tilgjengelig og fungere som en veileder. Sara kunne fortelle at vervet hennes har hatt en konkret forventningsavklaring, hvor det framkom at det å lære var viktig:

De kunne ha meg som en trygghet når de ikke visste, men jeg vil jo si at jeg hadde samme forventning til de, at jeg ville ha en trygghet når jeg ikke hadde peiling. Ja, for da står vi uvitende sammen, og at det er litt godt. (Sara)

Opp mot intrarollekonflikt kan en forstå at Saras verv har utviklet en avklaring som i utgangspunktet vil kunne minimere konfliktene de andre i vervet har til henne som ansvarlig, fordi forventningene er diskutert.

Forventningene til seg selv er noe varierende hos informantene. Olav og Erik formidlet en likhet mellom ytre og indre forventninger, hvor de ønsker å være tilgjengelig for de andre, men samtidig være frempå og skape en bærekraftig organisasjon med gode produkter. En slik tilnærming kalles ofte internalisert normer, hvor forventningene utenfra

også blir ens egne (Johannessen et al., 2019: 222). Ida ønsket å være rettferdig overfor søkere og eksisterende medlemmer, slik som å ta stilling til at intervjuprosessen er intensiv, og dermed gir søkeren liten tid til å fortelle om seg selv. Sara forklarte at hun i begynnelsen hadde en redsel for å drepe engasjement, men «at uansett hva, så hadde jeg som mål i hvert fall, om å klare å ivareta engasjementet samtidig som det var realitetsforankret» (Sara). Dette engasjementet er noe som er relevant for alle informantene, og det de ser etter i søkerne.

Informantene ble spurt om hvilken opplevelse de har av skille mellom personlige verdier og vervets forventninger, ved potensielle opptak av funksjonsnedsatte. For Olav og Ida ble skillet vanskelig når en ønsker å inkludere, hvor diverse tilretteleggelser og krevende arbeidsoppgaver blir hindrende. De opplever en form for interrollekonflikt hvor deres forskjellige roller kommer i konflikt med hverandre. Privatpersonene ønsker en ting, mens den ansvarlige vil noe annet. Når det gjelder personlige verdier sa derimot Sara at «det er ikke noe krokodilletegn, det er mer et likhetstegn begge veier føler jeg» (Sara). Hun og Erik har gjennom erfaring og gjensidig interesse for vervet klart å skillet privatpersonen fra vervet. I forhold til rolleteori kan en dermed argumentere for at de som har mindre erfaring med funksjonsnedsettelse også kjenner på en større konflikt med sine egne roller, mens de som har mer erfaring ikke opplever det samme.

4.5 Tilretteleggelsesevner

Informantene mente at evnen til tilretteleggelse handler om en form for todelt arbeid. Med dette mener de blant annet at vervet har ansvar for det, men også søkeren. Sara formidlet at åpenhet fra begge sider er viktig, og at en god relasjonsbygging er nødvendig for å kunne legge til rette for andre. På samme måte sa Erik at «folk har en helt syk evne til å tilpasse seg etter de forutsetningene man har da, i stor grad» (Erik). Dette er noe som var viktig for han og de andre informantene når det gjelder inkludering av mennesker. Videre sa Erik at vervet allerede tilpasser seg forskjellige matbehov og allergier, og at dette er noe de gjør fordi søkerne i stor grad klarer å fullføre arbeidet uten større tilpasninger. Ida nevnte at hørselsnedsettelse og psykiske nedsettelse er noen eksempler som kunne fungert i vervet nettopp fordi tilpasningen ikke omfatter en fullstendig omstrukturering av vervet. Endringene for medlemmene ville heller ikke bli store. Inkluderingsbegrepet omhandler at endringer blir gjort for å kunne inkludere, fremfor at mennesker må tilpasse seg eksisterende systemer (UNESCO, 2005: 15). Enkelte av informantene synliggjør et ønske om å unngå tilpasninger, og refererer til integrering fremfor inkludering. Dette bidrar til videre marginalisering (Øyen, 1992) fordi mennesker med nedsettelse som ikke har mulighet til å tilpasse seg eksisterende

strukturer blir utestengt. Flere av informantene tydeliggjorde likevel at det handler om å gi og ta.

Ressursene vervene har i forhold til tilretteleggelse viste at det er ulike midler å finne. Det kan bli betraktet som overraskende når Ida og Olav ikke vet hvilke midler som eksisterer. I lys av at disse vervene ikke har hatt en større andel søkere med nedsettelse har de ikke trengt å oppsøke ekstra ressurser. For Erik var ressursene de allerede har tilgjengelig, ganske sentrale. Krav om universell utforming som tilsier at samfunnet skal være tilrettelagt for blant annet funksjonsnedsatte mennesker, men også for andre (Direktoratet for byggkvalitet, 2019), er hva som er blant vervets ressurser. Sara nevnte flere organisasjoner som gir tilgang på penger og stønad til en bredere tilretteleggelse.

Likt for informantene var at positive sosiale miljø gir profesjonelle miljø. Fysiske avgrensninger ved private fester og hytteturer virket å være hovedårsaken til at det er vanskelig å inkludere mennesker med nedsettelse i de sosiale delene av vervet. Ida sa blant annet at det kun er trapper i områdene hvor det sosiale foregår innad i hennes verv. Erik opplevde derimot at tilpasninger ikke var noe problem fordi menneskene med nedsettelse har forståelse for at feil kan oppstå, og små hindringer har ikke stoppet de fra å dra på turer. De vervene som har mer erfaring med nedsettelse, opplever at det er større mulighet for tilretteleggelse rundt det sosiale. Informantene med færre erfaringer opplever det sosiale som hindrende og nærmest som en faktor for ekskludering.

Tilretteleggelsesevnen ble for informantene noe vagt. Gjennom rolleteori kan en forstå at enkelte tenkte at tilretteleggingen både er muliggjørende og begrensende. Begrensende blir tilretteleggelsen for de som ikke har ressurser eller vet hvor de skal finne de. Mens muliggjøringen av inkludering og tilpasning i større grad er mer tilgjengelig for de som allerede har oversikt over eller er brukere av sine ressurser.

4.6 Forbedret inkludering eller vedvarende ekskludering

Forståelsen for hvordan inkludering kan forbedres ble diskuterte av informantene. Erfaringene informantene allerede har er mest sentrale. Videre inkludering var likevel et tema som fortalte noe om vervet kunne endres og være muliggjørende, eller om det var begrensende i tråd med rolleteori.

For enkelte av informantene virket en forbedring av inkluderingen mulig.

Det er kanskje et større problem i næringslivet generelt. Det å faktisk inkludere, det å kunne se forbi fysiske deler, å kunne se forbi det at folk sitter i rullestol og faktisk fokusere på at 'shit de gjør det jo likevel' (Erik)

Tankegangen har likheter med det Sara tidligere har sagt om at enkelte mennesker fokuserer mer på hva en person med funksjonsnedsettelse ikke kan gjøre, fremfor hva som er mulig. Slik Midtbøen & Rogstad (2012) skrev i sin rapport, er det en ubevisst diskriminering som ligger til grunn for at arbeidsmarkedet i liten grad inkluderer og integrerer innvandrere. De fleste informantene har en åpenhet for å endre på elementer i vervet som kan øke inkluderingen, og på denne måten kan rollen deres være muliggjørende (Johannessen et al., 2019: 222). Ytre begrensninger gjør det vanskelig for Ida å muliggjøre en bredere inkludering, og forklarer hvordan enkelte ytre bestanddeler har en makt som gjør vervet begrensende for inkludering. Hvis Olavs verv hadde hatt økonomiske midler som kunne hjulpet de med øvre tilretteleggelse hadde også muligheten for å inkludere vært større. Sara har nevnt at enkelte midler og ressurser finnes, men at folk ikke vet at de eksisterer. Dette tilsvarer med Eriks tanker om at inkludering av funksjonsnedsatte kunne vært muliggjort i andre verv om det ble gjort en vurdering av dets potensial. Dette sikter til holdninger hvor elementer i samfunnet ikke blir diskutert og adressert før problemet oppstår. Altså en tanke om å være forbedret i forkant.

Hovedsakelig så ikke informantene store grunner til å tro at vervet oppleves som ekskluderende. Jerve (2020) skrev om hvordan mange mennesker ikke får verv på Studentersamfundet, og hvordan dette kan være sårt. Informantene prioriterer de med genuin interesse, mens Ida tilføyet at informasjon utad om vervets tilretteleggelse er mangelfull. Sara opplever at vervet hennes har overvekt av kvinner som kan virke ekskluderende. Derimot så ikke Erik grunner til at vervet skal oppleves som ekskluderende, men at noen roller innad har ekskluderende potensial på bakgrunn av arbeidsoppgavene. Ingen av informantene fremmer hvordan ekskluderingen kan reduseres, og en kan forstå dette som at ekskluderingen av funksjonsnedsatte i hovedsak ligger i vervets øvre struktur og oppbygging, som ifølge informantene er utfordrende å endre.

5. Avslutning

Prosjektet har undersøkt inkludering av funksjonsnedsatte i frivillige verv sett fra rekrutterende menneskers perspektiv. Det empiriske grunnlaget for undersøkelsen var fire kvalitative dybdeintervjuer. Utvalget besto av to kvinner og to menn.

5.1 Hovedfunn

Informantenes opplevelse og erfaring rundt inkludering av funksjonsnedsatte varierer. Det er vanskelig å forholde seg til funksjonsnedsettelse når begrepets betydning i utgangspunktet er vagt. Hovedsakelig viser det seg at inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne betraktes som muliggjørende blant de som allerede har erfaring rundt tematikken. Strukturen av vervene og fysiske fremkommeligheter begrenser muligheten for å ta opp funksjonsnedsatte mennesker i enkelte verv. Smith (2005) formidler individets erfaring som grunn for å lære av mennesker. Informantene har lært oss at begrenset tilgang på ressurser ikke nødvendigvis ligger hos de ansvarlige, men hos vervene som institusjon. Rollekonflikt (Johannessen, et al., 2019) oppstår når enkelte ansvarlige setter vervets helhet fremfor personlige verdier. Ressursmangel viser at vervenes strukturer heller ikke kan endres uten videre. Til tross for at inkludering er ønskelig, legitimeres ekskludering. Likestilling og rettferdighet var det som lå til grunn fordi søkerne skal stille likt. Likevel ble det klart at enkelte verv er mer tilrettelagt enn andre, og at verv med mindre erfaring må omstrukturere for å inkludere. Slike endringer blir også hindrende i inkluderingen fordi det krever mer arbeid fra menneskene som jobber frivillig. Stigmatisering forekommer selv om det for mitt utvalg ikke var like fremtredende. Goffmans stigmatologi er relevant når tilretteleggelsesmuligheter ikke blir håndtert. Stigma oppstår når en funksjonsfrisk person blir valgt fremfor en med nedsettelse fordi det er mer beleilig. Funksjonsnedsatte blir utsatt for marginalisering når enkelte av informantene fremmer vanskeligheter med å endre vervene for den nedsatte. Mindre krevende nedsettelser betraktes som mer aktuelt. Dermed kan en forstå at den funksjonsnedsettes integreringsevne i større grad er foretrukket, fremfor at vervet inkluderer.

Tidligere forskning på arbeidslivet viser at minoritetsgrupper ekskluderes til fordel for majoriteten (Midtbøen & Rogstad, 2012). Det trekker linjer til frivilligheten og funksjonsnedsatte, hvor inkluderingspotensialet farges av strukturelle forhold i vervet. Samt av personlige holdninger rundt hva som er rettferdig behandling av mennesker. Rekrutterende mennesker i verv opplever inkluderingen av funksjonsnedsatte som todelt. De med erfaring opplever muligheten som større enn de uten erfaring. Med like muligheter blir ulikhet i deltakelse for funksjonsnedsatte gjentakende. Ulikheter må fremmes for å skape likhet.

5.2 Videre forskning

Prosjektet har vist at ansvarlige rekrutter opplever muligheten for inkludering av funksjonsnedsette i varierende grad ut fra hvilke typer verv de har. Videre forskning på område vil kunne utforske funksjonsnedsettes perspektiv innen samme område. Ved å forstå deres utgangspunkt kan en oppnå helhetlig forståelse av tematikken rundt funksjonsnedsette og studentfrivillighet. Spørsmål rundt det å søke, og hvordan tilrettelegging oppleves kan være med på å svare på nettopp dette. Slik forskning kan gi mer innsikt i studentlivet fra minoritetsgrupper i samfunnet.

Informantene i utvalget formidlet flere ganger at makten ikke direkte lå i deres hender. Forskning kan videreføre makroperspektivet ved institusjonell etnografi, og undersøke strukturene og institusjonene som driver vervene. Slik kan en forstå om det er vervenes høyere organ som begrenser inkluderingsmulighetene. Gjennom kombinasjon av kvantitative og kvalitative metoder kan en forstå problematikkens størrelse, og spesielt hvor problemet ligger.

Referanseliste

- Balandin, S., Llewellyn, G., Dew, A. & Ballin, L. (2006) 'We couldn't function without volunteers': volunteering with a disability, the perspective of not-for-profit agencies. *International Journal of Rehabilitation Research*, 29(2). 131-136.
[https://journals.lww.com/intjrehabilres/Abstract/2006/06000/ We couldn t function without volunteers .7.aspx](https://journals.lww.com/intjrehabilres/Abstract/2006/06000/We_couldn_t_function_without_volunteers_.7.aspx)
- Bærland, T. (2018, 13. januar). Norges mest ensomme studentby? *Under dusken*. Hentet fra <https://dusken.no/artikkel/27520/norges-mest-ensomme-studentby/>
- Direktoratet for byggkvalitet. (2019, 16. desember). Universell utforming. Hentet fra <https://dibk.no/verktoy-og-veivisere/universell-utforming/>
- Folkehelseinstituttet. (2020a, 16. mars). Fakta om koronaviruset (covid-19, coronavirus). Hentet 17.03.2020 fra <https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/fakta-om-koronavirus-coronavirus-2019-ncov/>
- Folkehelseinstituttet. (2020b, 16.mars). FHI presiserer råd om sosial distansering. Hentet 17.03.2020 fra <https://www.fhi.no/nyheter/2020/fhi-presiserer-rad-om-sosial-distansering/>
- Frivillighetsregisterloven. (2007). Lov om register for frivillig virksomhet (LOV-2007-06-29-88). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2007-06-29-88>
- Grue, J. (2016) Funksjonshemming – der kropp møter samfunn. I Frønes, I. & Kjølrsrød, L. (Red.), *Det norske samfunn*. (Bind 3, 184 – 204) Oslo: Gyldendal Akademisk
- Gundersen, M. (2016, 2. september). Rekordsøkertall for Studentersamfundet. *Under Dusken*. Hentet fra <https://dusken.no/artikkel/26172/rekordskertall-for-studentersamfundet/>
- Helsenorge. (2020, 29. januar). ADHD. Hentet fra <https://helsenorge.no/sykdom/psykiske-lidelser/utviklingsforstyrrelser/adhd>
- Henriksen, I. M., Levang, L. E., Skaar, M. & Tjora, A. (2017) Vår sosiale virkelighet: En introduksjon til hverdagslivets sosiologi. Bergen: Fagbokforlaget
- Hexeberg, E. (2020, 28. januar). Ruter legger seg flate - Rullestolbruker nektet om bord. *Dagbladet*. Hentet fra <https://www.dagbladet.no/nyheter/rullestolbruker-nektet-om-bord/72077780>
- Jerve, F. (2020, 5. februar). Et nei er ikke verdens ende. *Under Dusken*. Hentet fra <https://dusken.no/artikkel/29121/et-nei-er-ikke-verdens-ende/>
- Johannessen, E, F, L., Rafoss, W, T. & Rasmussen, B, E. (2019). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse* (2utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

- Lid, I. M. (2019, 2. mai). Funksjonshemming. *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/funksjonshemming>
- Midtbøen, H, A. & Rogstad, J. (2012) *Diskrimineringens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (1). Hentet fra <https://www.imdi.no/contentassets/a5b5a2d62b424ee9aad5a718ac468a7f/rapport-2012.-diskrimineringens-omfang-og-arsaker>
- Owren, T. (2010). «Else skal på NAV» – om psykisk lidelse og begrepet funksjonshemming. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 7(3), 228-237 .
<https://www.idunn.no/file/pdf/43647136/art04.pdf>
- Ringsø, T. (2019, 11. desember). En julehilsen som ekskluderer. *Universitetsavisa*. Hentet fra <https://www.universitetsavisa.no/ytring/2019/12/11/En-julehilsen-som-ekskluderer-20587880.ece>
- Ritzer, G. & Stepnisky, J. (2018). *Sociological Theory*. (10.utg.). Los Angeles: SAGE Publications
- Setten, K. (2016, 14. oktober). Her trives studentene aller best. *Khrono*. Hentet fra <https://khrono.no/studentmiljo-ntnu-trondheim/her-trives-studentene-aller-best/151065>
- Skirbekk, S. (2015, 18. mars). Institusjon. *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/institusjon>
- Smith, D. E. (2005) *Institutional Ethnography. A Sociology for People*. Lanham: AltaMira Press, U.S.
- Statistisk Sentralbyrå. (2013). Studenter i høyere utdanning i Norge og norske studenter i utlandet, etter kjønn, alder og skoleslag. Absolutte tall og prosent. Hentet fra <https://www.ssb.no/174417/studenter-i-h%C3%B8yere-utdanning-i-norge-og-norske-studenter-i-utlandet-etter-kj%C3%B8nn-alder-og-skoleslag.absolutte-tall-og-prosent>
- Stoltenberg, C. (2018, 18. oktober). Deskriptiv. *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/deskriptiv>
- Studentum. (u.å.). Studentfrivilligheten i Trondheim. Hentet fra https://www.studentum.no/Studentfrivilligheten_i_Trondheim_d13387.html
- Tjora, A. (2018). *Kvalitativ forskningsmetoder i praksis*. (3.utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- UNESCO. (2005). *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*. Hentet fra http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/Guidelines_for_Inclusion_UNESCO_2006.pdf

Varner, T. & Hoff, G. W. (2019, 29. oktober). Vi vil ikke være et veldedighetsprosjekt.

Dagsavisen. Hentet fra <https://www.dagsavisen.no/debatt/vi-vil-ikke-vere-et-veldedighetsprosjekt-1.1608860>

Widerberg, K. (Red.). (2015) En invitasjon til institusjonell etnografi. I Wideberg, K (Red.) *I*

hjertet av velferdsstaten: En invitasjon til institusjonell etnografi (1.utg., 13 -31).

Oslo: Cappelen Damm AS

Øyen, E. (1992) Ulikhetens dimensjoner. I E. Øyen (Red.), *Sosiologi og ulikhet* (3.utg., 11 -

24). Oslo: Universitetsforlaget

Vedlegg 1: Brev til informantene

Heisann!

Jeg heter Tina Danielsson og er bachelorstudent ved institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU.

Jeg tar kontakt med deg fordi du jobber i et frivillig studentverv. Jeg utfører en kvalitativ studie om frivillige verv og funksjonsnedsettelse. I den anledning vil jeg spørre deg om du eller noen andre i [vervet], *som er ansvarlige for opptak av frivillige*, kunne tenkt å stille som informant?

Det vil innebære å delta i et intervju og svare på spørsmål tilknyttet opptak av frivillige. Det vil også være spørsmål om inkludering av mennesker som har funksjonsnedsettelse.

Det er ingen kriterier for at de ansvarlige for opptakene må ha tatt opp eller hatt intervjuer med, mennesker med funksjonsnedsettelse. Hvis noen har erfaring med det, er det fint det også.

Jeg vil til slutt presisere at intervjuet skjer mellom meg og informanten. Intervjuet vil ta omtrent 60-90 minutter, og er anonymt. Hvor og når intervjuene blir kan jeg avtale med informanten. Opplysningene som kommer fra intervjuet, vil bli brukt til å se på hvordan mulighetene for å inkludere mennesker med funksjonsnedsettelse oppleves.

Om du kunne videresendt eller informert personer i vervet som er ansvarlige for opptak om denne undersøkelsen, ville jeg satt stor pris på det.

Håper å høre fra deg snart.

Ved spørsmål eller henvendelser, gjerne kontakt meg på tindanielsson@gmail.com

Vedlegg 2: Intervjuguide

Hei, jeg heter Tina Danielsson og er student ved NTNUs institutt for sosiologi og statsvitenskap. Jeg skal skrive en bacheloroppgave i sosiologi med et fokus på inkludering i forhold til mulighetene ved å ta opp mennesker med funksjonsnedsettelse i frivillige verv. Totalt sett skal jeg intervju 3-4 personer. Alt som blir sagt i intervjuet er konfidensielt og du vil være anonym. Du vil ha muligheten til å trekke deg fra intervjuet når som helst, også i etterkant intervjuet. I sammenheng med oppgaven lurer jeg på om det er greit at jeg bruker lydopptaker? Lydopptaket vil bli slettet etter at oppgaven er innlevert og godkjent. Så vil jeg bare takke for at du vil delta i undersøkelsen, det setter jeg pris på!

Åpningsspørsmål

- Hvor gammel er du?

- Hvor lenge har du studert i Trondheim?
- Hvor lenge har du vært aktivt medlem i dette vervet?
- Kan du si noe om hvor lenge du har hatt ansvar for opptakstiden i vervet?
- Hvordan ser en vanlig dag ut i stilling din?

Hovedspørsmål

Opptaket generelt

- Hvor ofte har dere opptak til vervet?
- Kan du si noe om hvor mange dere tar opp?
- Hvordan ville du beskrevet opptaksperioden deres?
- Hvordan vil du beskrive intervjuprosessen?
- Hva vil du si er viktige egenskaper å ha når en søker til dette vervet?

Opptak i forhold til funksjonsnedsette

- Hvordan vil du definere funksjonsnedsettelse?
- Har du opplevd at søkere med funksjonsnedsettelse har søkt på vervet?
- *Ja:* Har dette påvirket synet ditt på om de passer inn i vervet som var etterlyst?
- *Nei:* Tror du det er en årsak?
- *Ved opptak av funksjonsnedsette:* Har det vært kjent for deg, eller har det kommet opp i ettertid av opptaket at en av personen med funksjonsnedsettelse, har det?
- Hvordan ville det vært å få beskjed i etterkant av intervjuet at en person som nå er med, har en nedsettelse?
- På hvilken måte vil du si at fysisk fremkommelighet har å si for arbeidet i vervet?
- Hvilken rolle spiller fysisk fremkommelighet ved det sosiale aspektet?
- Hvordan oppleves tanken på å tilrettelegge for en funksjonsnedsett person i vervet?
- Hvilke ressurser vet du om det finnes til å tilrettelegge for å gjøre vervet tilgjengelig for funksjonsnedsette mennesker?
- På hvilken måte ville du vurdert om en med psykiske nedsettelser kan være med i vervet?
- Hvis du skulle tatt opp en person med en nedsettelse, har du en ide om hvordan type person det kunne vært, med hvilken nedsettelse?

- Vil det være grunnlag for å ikke ta opp en person med nedsettelse uavhengig av belastningene i vervet? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Er funksjonsnedsette hindrende i vervet i sin helhet? Hvorfor / hvorfor ikke?

Rollen

- Hvordan vil du beskrive ditt ansvarsområde i vervet? Instruks?
- Hvilke forventninger føler du at andre i vervet har til deg når det gjelder opptakene?
- Hvilke forventninger har du til deg selv når det gjelder opptaket?
- Er det vanskelig å skille mellom egne personlige verdier og vervets forventninger i en slik sak?
- Hvilke endringer i vervet kan gjøre opptaket mer inkluderende?
- Kan vervet oppleves som ekskluderende? Hvordan?

Avslutningsspørsmål

- Vil du si at en god gruppedynamikk er viktig for vervet?
- Hvordan vil du beskrive den sosiale delen av vervet?
- Er det noe jeg ikke har spurt om som du kunne tenkt deg å snakke om?
- Er det greit om jeg i ettertid tar kontakt hvis det skulle være uklarheter i forhold til intervjuet?

Tusen takk for at du kunne delta på intervjuet, håper du får en fin dag videre!

