

Fatuma Mahamed Abdi

Hvorfor ikke ansette? Arbeidsgivers holdning når det gjelder mennesker med funksjonsnedsettelse

Why not employ?
Employer attitudes regarding people with
disabilities

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid
Veileder: Bård Smedsvik
Mai 2023

Fatuma Mahamed Abdi

Hvorfor ikke ansette?
Arbeidsgivers holdning når det gjelder mennesker med funksjonsnedsettelse

Why not employ?

Employer attitudes regarding people with disabilities

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid
Veileder: Bård Smedsvik
Mai 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosialt arbeid



Kunnskap for en bedre verden

Hvorfor ikke ansette?

Arbeidsgivers holdning når det gjelder mennesker med funksjonsnedsettelse

Why not employ?

Employer attitudes regarding people with disabilities

Sammendrag

Vi ser at mennesker med funksjonsnedsettelse ikke er likestilt med den øvrige befolkningen når det kommer til sysselsettingsrate. Oppgaven undersøker hvordan arbeidsgivers holdning påvirker ansettelse av nevnt gruppe. Oppgaven er basert på systematisk litteratursøk, imidlertid finnes det lite forskning om temaet i Norge. Problemstillingen knyttes opp mot teorien om *ideal worker*, hvor en typisk arbeider er en frisk og produktiv mann. Funnene viser at arbeidsgivere har en diskriminerende holdning og manglende kunnskap om støtteordninger. I tillegg vektlegger arbeidsgivere det sosiale miljøet, og forskning tyder på at denne faktoren vektlegges mer enn produktivitetskrav. Imidlertid liker arbeidsgivere ideen om å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse, så lenge dette ikke krever store endringer på deres arbeidsplass. Denne samfunnsutfordringen kan løses ved at jobbspesialist er i tettere samarbeid med arbeidsgivere i begge sektorene.

Abstract

People with disabilities are not as equally represented as the general population when it comes to employment rates. This thesis examines how the employer's attitudes affect the hiring of people with disabilities. This thesis is based on a systematic literature search, though there is little research on the topic in Norway. The research question is linked to the theory of the *ideal worker*, where the perceived typical worker is a productive and healthy man. The findings show that employers have discriminatory attitudes and a lack of knowledge about support schemes. Additionally, employers emphasize the social environment, and research suggests that this factor is more important than productivity requirements. However, employers like the idea of hiring people with disabilities, as long as this does not require

significant changes to their workplace. This societal challenge can be addressed by job specialists working more closely with employers in both sectors.

Forord

Arbeid er et tema som berører oss alle. Det er allment kjent at mennesker med funksjonsnedsettelse er en gruppe som er underrepresentert i den norske arbeidsstyrken. Dette er noe jeg er engasjert i både på et personlig og profesjonelt plan. Skriveprosessen har vært lærerik, men til tider intens. Jeg har blitt mer bevisst på potensialet som ligger i løsninger som *Supported Employment* og individuell jobbstøtte. Samtidig har det vært frustrerende å lese hvilke holdninger som er utbredt hos arbeidsgivere.

Å skrive en så stor oppgave hadde ikke vært lett uten støtte fra de rundt meg. Jeg vil spesielt takke min veileder, Bård Smedsvik, for et godt samarbeid. Videre vil jeg takke stipendiat Stine Berre, for å ha delt kunnskap i forarbeidsfasen. Jeg vil også takke min samboer, Eva, for å ha bidratt med givende diskusjoner og konstruktive tilbakemeldinger. Sist men ikke minst, vil jeg rette en stor takk til Andrea, Kamilla og Gwen for deres uvurderlige hjelp i skriveprosessen.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.2 Presentasjon av problemstilling	2
1.3 Relevans for sosialt arbeid	3
1.4 Oppgavens oppbygning	3
2.0 Metode	5
2.1 Litteraturstudie som metode	5
2.1.1 Søkeprosessen	5
2.2 Kildekritikk og forskningens relevans	6
3.0 Teori om <i>Ideal Worker</i>	7
4.0 Begreper, politiske tiltak og hovedtrekk i valgt litteratur	9
4.1 Begreper	9
4.1.1 Funksjonsnedsettelse	9
4.1.2 Diskriminering	10
4.1.3 Holdninger	10
4.2 Politiske tiltak	10
4.3 Hovedtrekk i valgt litteratur	11
4.3.1 Studie om inkluderingsdugnad	11
4.3.2 Stigma rundt psykisk helse i arbeidslivet	13
4.3.3 Diskriminering av rullestolbrukere i arbeidslivet	14
4.3.4 Surveyundersøkelse om holdninger til fysiske funksjonsnedsettelse	15
5.0 Diskusjon	17
5.1 Holdninger og adferd i den offentlige sektoren	17
5.2 Holdninger og atferd i den private sektoren	19
5.2.1 Psykisk helse	19
5.2.2 Rullestolbruker	21
5.3 Surveyundersøkelse for å kartlegge holdninger	23
5.4 Virkemidler	24
6.0 Avslutning	25
Referanseliste	29

1.0 Innledning

I denne oppgaven er temaet arbeid, og målgruppen som er undersøkt er mennesker med funksjonsnedsettelse. Temaet arbeidsliv er noe som berører alle. Ifølge SSB (2022) var nesten 69,9% av den generelle befolkningen sysselsatt, i motsetning til mennesker med funksjonsnedsettelse med en sysselsetting på 38% i utgangen av 2021 (Sundt, 2022).

Dette viser et tydelig skille mellom gruppene. I Norge er det kultur for høy yrkesdeltakelse, imidlertid gjelder ikke dette for alle grupper i samfunnet. I 2018 var sysselsetting blant mennesker med funksjonsnedsettelse på 30,51%, mens i 2020 var sysselsettingen nede på 28,86% (SSB tabell). Det har vært bred politisk enighet om at sysselsettingen blant mennesker med funksjonsnedsettelse bør økes. På tross av at det har blitt innført ulike politiske tiltak for å øke sysselsettingen, gjenspeiles ikke dette i tallene fra Statistisk sentralbyrå (Framstad, Ugreninov og Vedeler, 2022).

Bjørnshagen og Østerud (2021) argumenterer for at funksjonsnedsettelse ofte sees fra et omsorgs- og velferdsperspektiv og i liten grad fra et likestillingsperspektiv (s. 211). Mangel på arbeid gjør at mennesker med funksjonsnedsettelse ikke er likestilt på lik linje med befolkningen for øvrig. Det finnes ulike årsaker til dette, hvorav en av de er arbeidsgivers holdninger til ansettelse av mennesker med funksjonsnedsettelse.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Temaet arbeid var stadig nevnt i løpet av praksisperioden hos Kirkens SOS og i møte med innringere og innsendere. Arbeid for mennesker med funksjonsnedsettelse er et meget dagsaktuelt tema som engasjerer meg både på det personlige og profesjonelle plan. Motivasjonen min for å skrive om denne tematikken er grunnet i det ubalanserte forholdet mellom hvor mye det snakkes om gjennom politiske handlinger, samtidig som det finnes lite forskning på temaet. Mennesker med funksjonsnedsettelse er en marginalisert gruppe, som opplever diskriminering. Bjørnshagen og Østerud (2021) hevder at diskriminering som årsak til marginalisering er temaer som er lite forsket på (s. 211).

Kleppe og Glemmestad (2019) beskriver viktigheten av arbeid (s. 15). Videre påpeker de at arbeid forebygger sosiale problemer og skaper tilhørighet og selvforsørgelse. I Statsminister Jonas Gahr Støre sin nyttårstale vektlegger han viktigheten av arbeid og det inkluderende aspektet ved det: “Men mange som står utenfor arbeid både vil og kan arbeide. Det skal vi hjelpe til med.” (Støre, 2023). Videre i talen forteller Støre om et møte med to mennesker med funksjonsnedsettelse som er sysselsatt. Dette utsagnet understreker politisk vilje til å øke sysselsetting blant mennesker med funksjonsnedsettelse.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Vi hører stadig om at personer med funksjonsnedsettelse ikke kommer seg inn i arbeidsmarkedet og sysselsettingen blant denne gruppen er lavere enn befolkningen generelt. Derfor er problemstillingen min:

Hvordan kan arbeidsgivernes holdninger påvirke gapet i sysselsetting mellom mennesker med funksjonsnedsettelse og den øvrige befolkningen, og hvilke virkemidler kan vi bruke for å tette gapet?

Jeg ønsker å se om arbeidsgivers holdninger er med på å påvirke hvorvidt de velger å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse. Oppgaven vil trekke inn diskrimineringsloven, samt utforske idealarbeider-perspektivet som trekkes frem av Foster og Wass (2013). For å belyse dette nærmere undersøkes tematikken med empirisk forskning på feltet. Videre i teksten diskuteres det ulike tiltak og målsettinger, som for eksempel inkluderingsdugnaden som ble lansert av forrige regjering med mål om at 5 % av offentlig ansatte skal være mennesker med funksjonsnedsettelse eller «hull i CV-en» (Regjeringen, 2018). I tillegg trekkes det frem viktigheten av arbeid. Mangel på arbeid kan føre til fattigdom og utenforskap. Er dette faktorer som i seg selv bidrar til å forsterke eksisterende utfordringer, som i sin tur skaper større avstand til arbeidsmarkedet? Videre vil arbeidslinjen trekkes inn med mantraet «det skal lønne seg å arbeide». I hvilken grad legger arbeidslinjen til grunn at det ikke finnes barrierer for yrkesdeltakelse? Til slutt tilføyes det ulike virkemidler som benyttes i dag på det strukturelle og individuelle plan. Her sees det nærmere på hva NAV gjør og ulike tiltak som for eksempel lønnstilskudd.

1.3 Relevans for sosialt arbeid

Arbeid skaper identitet og samhold. Relevansen for sosialt arbeid ligger i at personer med funksjonsnedsettelse ofte er en gruppe mennesker som blir marginalisert og opplever utenforskap. Kleppe og Glemmestad (2019) hevder at “sosial inkludering omfatter deltakelse på viktige arenaer” og arbeid regnes som en sosial arena som skaper tilhørighet (s. 15). Å kunne ha arbeid handler om å kunne få bedre levekår, det er frigjørende i det at en ikke trenger å være avhengig av andre, det danner samhold og det sees ofte på som en identitet.

Som nevnt tidligere er Norge kjent for å ha høy yrkesdeltakelse, samtidig gjelder ikke dette for alle, særlig mennesker med funksjonsnedsettelse. I Stortingsmelding 33 (2015-2016) *Nav i en ny tid - for arbeid og aktivitet* påpekes viktigheten av å inkludere de som står utenfor arbeidsmarkedet som for eksempel mennesker med funksjonsnedsettelse. I tillegg opplever vi en eldrebølge som resulterer i at samfunnet trenger flere yrkesaktive mennesker for å dekke en økende skatteutgift. Derfor trengs det flere mennesker i arbeidslivet, samt flere skattebetalere for å dekke gapet mellom skattebetalere og mottakere av velferdsytelser (Kleppe og Glemmestad, 2019, s. 17).

1.4 Oppgavens oppbygning

Denne oppgaven er bygd på litteraturstudier. Oppgaven består av seks kapitler: Innledning, metode, teori, politiske tiltak og hovedtrekk i valgt litteratur, diskusjon og avslutning. I innledningen gis det en kort innføring i tematikken og problemstillingen introduseres. Videre argumenteres det for temaets relevans for sosialt arbeid. I metodekapittelet presenteres fremgangsmåten for å finne relevante kilder, hvilke søkeord som har blitt søkt og hvilke avgrensninger som har blitt gjort. Videre begrunnes det hvilke vurderinger som har blitt gjort, sett i sammenheng med kildekritikk. Vedlagt er det en logg over hvilke søkeord som har blitt benyttet i de ulike databasene. I tredje kapittel presenteres teorien om *Ideal Worker*. I fjerde kapittel presenteres relevante begreper, samt politiske tiltak som inkluderingsdugnaden og IA-avtalen. Til slutt i kapittelet framheves det sentrale forskningsartikler og andre relevante kilder. I diskusjonskapittelet drøftes forskningen opp mot problemstillingen. Avslutningsvis blir funnene i oppgaven oppsummert og reflektert over.

2.0 Metode

Dalland (2020) skriver at metode er redskapet vårt i noe vi ønsker å undersøke (s. 54). Denne oppgaven bygger videre på å analysere eksisterende forskning på feltet. Metoden som blir benyttet er litteraturstudie som redskap til å undersøke problemstillingen i oppgaven. Dalland (2020) hevder at den litterære oppgaven kjennetegnes av å studere eksisterende fagkunnskap, forskning og teori (s. 199).

2.1 Litteraturstudie som metode

Støren (2013) skriver at “Litteraturstudie er en systematisering av kunnskapen” (s. 39). Metoden som blir benyttet er litteraturstudie som innebærer å søke, samle, vurdere og sammenfatte informasjon. Funnet forskning og annen relevant litteratur skal ses i lys av oppgavens problemstilling.

2.1.1 Søkeprosessen

For søkeprosessen har det metodisk blitt benyttet de samme søkeordene på alle databasene både på norsk og engelsk. Videre har det blitt gjort systematiske søk på følgende databaser: Idunn, Oria og Scopus. Det har også blitt brukt regjeringen sin hjemmeside ettersom oppgaven undersøker politiske tiltak, lovverk og stortingsmeldinger. Det har blitt sett på referansene til pensumlisten i sosialt arbeid for å finne relevante kilder. Ifølge Støren (2013) kan inklusjonskriterier være språk, publikasjonstype og tidsrom (s. 37). Det har konsekvent blitt fulgt inklusjon- og eksklusjonskriterier for å avgrense og utvide søkeresultatet. For å avgrense søkeresultatet har det blitt satt anførselstegn rundt søkeordet og for å utvide har det blitt satt stjerne på slutten av søkeordet. Videre er oppgaven basert på vitenskapelige forskningsartikler skrevet på engelsk eller et skandinavisk språk. En annen sentral avgrensning som har blitt gjort er at forskningen skal være fra 2010 til dags dato. Søkeordene som har blitt benyttet samlet eller alene er “funksjonsnedsettelse”, “funksjonshemming”, “arbeid”, “arbeidsinkludering”, “arbeidsgiver holdning”, “disability”, “disabled”, “labour”, “labor”. Søkeordene “disabilit*” og “labor” gjort i databasen Scopus ga flest treff på 986 forskningsartikler, men flest forskningsartikler ble hentet fra søkeordene "funksjonshemming" og “arbeid” som var gjort i Idunn. Oppgaven tar for seg 6 forskningsartikler som belyser problemstillingen.

2.2 Kildekritikk og forskningens relevans

Trygstad og Dalland (2020) forklarer kildekritikk, hvor de deler det inn i to ulike stadier (s. 143). Det første stadiet er å slå fast at opphavet til selve kilden er troverdig, altså validitet. Deretter er det viktig å sjekke at opplysningene er relevante, altså kildens reliabilitet. Forskningsartiklene som tas i bruk baserer seg på den vitenskapelige metoden.

Litteraturens troverdighet er basert på hvor kilden er publisert og hvordan dataene er innhentet. Litteraturen som oppgaven hovedsakelig baserer seg på er fagfellevurderte artikler og dermed kan opplysningene anses som pålitelige. Det har blitt brukt artikler fra anerkjente og veletablerte tidsskrift, som *Søkelys på arbeidslivet*, *Fontene forskning* og *Tidsskrift for velferdsforskning*.

For oppgavens relevans er alle forskningsartikler og bøker som tas i bruk skrevet fra 2010 til og med dags dato for å vise tendensene i dagens situasjon for arbeidsmarkedet. Temaet som blir undersøkt tar for seg arbeidsgivers holdninger til å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse i Norge. For problemstillingens relevans har hovedsakelig forskning på Norge og statistikk fra Norge blitt prioritert.

Forskningsartiklene av størst betydning benytter seg av internasjonale teorier for å definere funksjonsnedsettelse. Samt skriver mange norske forskere på engelsk for å nå ut til et bredere publikum. Derfor er det relevant å trekke inn forskningsartikler skrevet på engelsk som forklarer funksjonsnedsettelse. Tematikken til denne oppgaven er dagsaktuell, imidlertid finnes det lite forskning på feltet i Norge. Derfor inkluderer oppgaven en dansk forskningsartikkel, ettersom arbeidslivssituasjonen anses som ganske like i begge landene (Østerud, 2021, s. 3). Hensikten med å trekke inn artikkelen er at den tydelig viser arbeidsgivers holdninger til å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse. Siden tematikken ikke er mye forsket på er det få forfattere på feltet. Dette resulterer i at samme forfatter har skrevet flere forskningsartikler som blir brukt. Jeg er bevisst på at temaet for oppgaven står meg nært, og at dette kan påvirke valg av litteratur og argumenter jeg tar for meg. Det er en begrensning å kun basere seg på norsk forskning, samtidig som det er en fordel å trekke inn internasjonal forskning ettersom tendensene gjenspeiles.

Det ble først undersøkt pensum i tidligere emner i sosialt arbeid, hvor det ble funnet boken *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. Denne fagboken er sentral for tematikken, da den tar for seg temaet arbeidsinkludering, og er skrevet i 2019. I søkeprosessen ble det gjort systematiske søk, ved å gå inn i artikler som hadde søkeordene i tittelen. Det vil si at det ble gjort semistrukturerte søk. Disse søkene var planlagte og forberedte søk i de nevnte databasene (Trygstad og Dalland, 2020, s. 151). Videre ble både sammendraget og innledningen gjennomgått for å være sikker på artikkelen sin relevans for oppgaven. Således ble referanselistene gjennomgått for å finne andre relevante kilder, altså bruk av snøballmetoden. Å benytte seg av flere forskningsartikler på feltet gjør det mulig å se problemstillingen fra forskjellige vinkler.

3.0 Teori om *Ideal Worker*

Teorien om *Ideal Worker* ble introdusert av Michael Rose i 1988, basert på feministisk teorigrunnlag (henvist i Foster og Wass, 2013, s. 707). Særlig menn ble sett på som innehavere av visse positive egenskaper, som “strong, healthy, productive” (Bedeian, 2007, henvist i Foster og Wass, 2013, s. 707). En typisk *Ideal Worker* beskrives som en mann som er frisk og produktiv. Foster og Wass (2013) bygger videre på dette, og forklarer hvordan en arbeidsplass blir tilpasset etter ideen om en *Ideal Worker*. Dette kan fort føre til en ekskludering av mennesker med funksjonsnedsettelse, da de ikke passer inn i denne beskrivelsen av *Ideal Worker*.

I følge Foster og Wass (2013) går arbeidsgivere systematisk til verks gjennom hele ansettelsesprosessen for å finne en *Ideal Worker* fra og med stillingsbeskrivelsen, ansettelse og til og med videre forfremmelse av arbeidstaker (s. 707). Videre hevder de at arbeidsgivers antagelser og holdninger resulterer i at mennesker med funksjonsnedsettelse ekskluderes og hemmes ettersom det ikke er rom eller positiv innstilling for tilrettelegging, siden de alltid sammenlignes med en *Ideal Worker* (s. 707). Acker (1990, henvist i Foster og Wass, 2013) argumenterer for at den abstrakte arbeider kan betraktes som kroppsløs (s. 709). Imidlertid er menn foretrukket på grunn av deres posisjon i samfunnet til å ikke prioritere arbeid utenfor jobben. Kvinner har et tildelt omsorgsansvar og er derfor ikke betraktet som en ideell abstrakt arbeider. De knytter videre den ideelle abstrakte arbeideren til mennesker med funksjonsnedsettelse (s. 709).

Selv om arbeidsoppgavene er blitt mer tilgjengelige for mennesker med funksjonsnedsettelse, har forventningene til arbeideren økt med tanke på hyperproduktivitet for best å kunne utnytte kapital (Tomoany 1990, henvist i Foster og Wass, 2013, s. 708). Effektivitet og produktivitet er verdier som kan implementeres til dagens arbeider selv om de stammer fra fabrikkarbeideren og ikke nødvendigvis er like sentrale i dag. En slik framstilling av *Ideal Worker* gjør at de med funksjonsnedsettelse blir utelukket fra arbeidsstyrken. Når man sidestiller den med funksjonsnedsettelse og den ideelle arbeideren oppstår det et gap med tanke på evne, fleksibilitet og effektivitet, hvor arbeidsgiveren er med på å diskriminere arbeidstakeren med funksjonsnedsettelse (Foster og Wass, 2013, s. 710).

4.0 Begreper, politiske tiltak og hovedtrekk i valgt litteratur

I dette kapittelet forklares noen sentrale begreper. Deretter presenteres politiske tiltak som er relevante for oppgavens tema. Til slutt i kapittelet introduseres sentrale forskningsartikler som danner grunnlag for diskusjonskapittelet.

4.1 Begreper

4.1.1 Funksjonsnedsettelse

Nedsatt funksjonsevne defineres som “langvarig fysisk, mental, intellektuell eller sensorisk funksjonsnedsettelse” av FN-konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) (Regjeringen, 2006). Funksjonshemming viser til misforholdet mellom individets forutsetninger og omgivelsenes krav. Dette kan oppstå ved manglende universell utforming. Imidlertid kan vi si at det er ulike tilnærminger for å forklare funksjonsnedsettelse: medisinsk, relasjonell og sosial modell.

Kort forklart tar den medisinske modellen utgangspunkt i at funksjonshemmingen har røtter i medisinske diagnoser eller skader (Lid, 2020, s. 25). Lid hevder at det ikke er tilstrekkelig å bare vise til en medisinsk modell for å forklare funksjonsnedsettelse (s. 25). I 1960-årene ble den medisinske modellen kritisert av en protestbevegelse, hvor diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse ble satt på dagsorden (Campbell og Oliver, 1996; Shakespeare, 2014, referert i Lid, 2020, s 26). Mennesker med funksjonsnedsettelse argumenterte for at funksjonshemmingen ikke oppstår gjennom sykdom eller skade, men heller at samfunnet skaper hindringer gjennom sosiale, fysiske og kulturelle barrierer. Omgivelser, organisasjoner og holdninger kan virke funksjonshemmende. En slik forståelse av funksjonsnedsettelse kalles den sosiale modellen. Den relasjonelle modellen, også kjent som Gap-modellen (Lid, 2013, referert i Lid, 2020) kan forklares ved at funksjonshemmingen oppstår når individet interagerer med sine omgivelser (s. 27). Det vil si at funksjonshemmingen kan oppstå dersom arbeidsgiver ikke klarer å tilrettelegge for arbeidstakeren med funksjonsnedsettelse. Med andre ord oppstår det et gap mellom arbeidsgiverens krav og arbeidstakerens evner.

4.1.2 Diskriminering

Ifølge Regjeringen (2006) beskrives diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne som enhver forskjellsbehandling eller utelukkelse som begrenser samfunnsdeltakelse på lik linje med andre (s. 9). Med andre ord omfatter diskriminering også å bli nektet en rimelig tilrettelegging. Diskriminering er forankret i likestillings- og diskrimineringsloven (2017) ettersom §6 i denne loven regulerer forbud mot diskriminering. Bjørnshagen og Østerud (2021) forklarer diskriminering av funksjonshemmede i ansettelsesprosesser som forskjellsbehandling der funksjonsnedsettelsen deres ikke er betydelig (s. 211). Forskjellsbehandlingen de opplever fra arbeidsgiver er en form for diskriminering.

4.1.3 Holdninger

For å forklare holdninger trekkes begrepene generalisering og stereotypisering inn, da arbeidsgivere kan ha de nevnte holdningene. Thorbjørnsrud (2019) skriver om kategorisering og stereotypisering. Hun forklarer kategorisering med at mennesker ”har behov for å danne seg et bilde av hvem de er, og dermed kunne forutsi hvordan de kommer til å oppføre seg og hvordan en selv bør oppføre seg overfor dem” (s. 228). Med andre ord vil kategorisering bidra til å holde orden i en kaotisk verden. Det vil si at man skaper skille mellom “oss” og “dem”. Eksempler på kategorier er kjønn, religion, etnisitet, klassebakgrunn og funksjonsevne. Kategorisering resulterer i at man deler mennesker inn i ulike grupperinger. Når disse gruppene tilskrives egenskaper kalles det for stereotypier.

Stereotypisering kan ha en negativ konnotasjon, da det ofte er en forestilling om minoritetsgrupper som for eksempel mennesker med funksjonsnedsettelse. Samtidig kan vi si at det er “behovet for å generalisere på et lite grunnlag – bare menneskets måte å ordne inntrykk på” (Thorbjørnsrud, 2019, s. 227). En gjengående stereotypi hos arbeidsgivere om blinde er at de ikke kan ta i bruk digitale verktøy som PC og mobil, selv om dette er en myte (Chhabra, 2019, s. 1701).

4.2 Politiske tiltak

Arbeidslinja har vært en sentral del av norsk sosialpolitikk siden 1990-tallet, hvor målet var arbeid til alle. Den kjennetegnes av at ytelser skal utformes for å stimulere innbyggerne til å arbeide. Samtidig var hovedargumentet til arbeidslinja å utjevne forskjeller og forhindre fattigdom (Fløtten et al., 2011, henvist i Hagaseth 2019, s. 30). Imidlertid skal arbeidslinjen

sørge for at marginaliserte grupper, som mennesker med funksjonsnedsettelse, integreres i arbeidslivet.

I 2001 innførte staten inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) som er en trepartsavtale mellom staten, arbeidsgiverorganisasjon og arbeidstakerorganisasjon. IA-avtalen hadde som mål å hindre frafall fra arbeidslivet på den ene siden, og på den andre siden øke sysselsettingen av mennesker med funksjonsnedsettelse (Østerud, 2021, s. 5). IA-avtalen ble revidert i 2018, hvor de fjernet målet om å øke sysselsettingen for mennesker med funksjonsnedsettelse. Dette skyldes at sysselsettingen av nevnt gruppe var stillestående i løpet av de 17 årene (Faggruppen for IA-avtalen, 2017). I den reviderte IA-avtalen vektlegges det at staten og partene i arbeidslivet har et samfunnsansvar for inkludering (Regjeringen, 2018). Ifølge en OECD-rapport fra 2010 argumenteres det at man går fra en passiv til en aktiv tilnærming hvor det fokuseres på følgende tiltak: antidiskrimineringslovverk, ansettelseskvotering, arbeidsgiverinsentiver og lønnstilskudd (Østerud, 2021, s. 4).

Supported Employment (SE) er et arbeidsinkluderings tiltak hvor det vektlegges involvering av støtteapparat i inkluderingsprosessen (Frøyland 2019, s. 72). SE bidrar til at arbeidstakeren kan delta så mye som mulig i ordinært arbeid. En av grunnleggerne, Paul Wehman, har valgt å beskrive SE som “en måte å hjelpe mennesker med funksjonsnedsettelse på som ikke selv klarer å skaffe seg og beholde en jobb, til å finne et arbeid som gir verdighet og inklusjon på lik linje med andre samfunnsborgere” (Wehman 2012, henvisning i Frøyland 2019, s. 73). Individual Placement and Support (IPS), kjent som individuell jobbstøtte på norsk, ble utviklet for mennesker med psykisk lidelse, der de skal få støtte fra et tverrfaglig team, hvor målet er å komme i ordinært arbeid (Drake et al., 2012, henvisning i Frøyland 2019, s. 75). IPS skiller seg fra SE ved at arbeidstakeren mottar behandling samtidig som de er i arbeid (Frøyland 2019, s.76).

4.3 Hovedtrekk i valgt litteratur

4.3.1 Studie om inkluderingsdugnad

Østerud (2021) undersøker arbeidsgivers holdning og adferd i den offentlige sektoren. Det blir satt fokus på inkluderingsdugnaden som ble vedtatt i 2018, hvor målet er at 5% av de offentlig ansatte skal være mennesker med funksjonsnedsettelse eller toårig hull i CV (s. 4).

Hun forklarer at inkluderingsdugnaden er et initiativ som har som mål å motivere statlige arbeidsgivere til å inkludere marginaliserte grupper i arbeidslivet. Initiativet er både en overtalelsesstrategi og en reguleringsstrategi. Med overtalelsesstrategien legger staten samfunnsansvar hos arbeidsgivere (s. 5). Reguleringstilnærmingen gjelder for den offentlige sektoren, der de er forpliktet til å oppnå 5%-målet. Inkluderingsdugnaden er en lovgivende forpliktelse, imidlertid fører den ikke til sanksjoner (Østerud, 2021, s. 5).

Østerud (2021) benytter seg av Bredgaard sin typologi for å analysere arbeidsgivers holdninger og adferd (s. 7). Bredgaard (2018, henvist i Østerud, 2021) presenterer fire typer arbeidsgivere basert på deres holdninger og adferd: den engasjerte, avvisende, skeptiske og passive arbeidsgiveren (s. 7). Den engasjerte arbeidsgiveren har en positiv holdning og deltar aktivt. På motsatt side finner vi den avvisende arbeidsgiver som har en negativ holdning og ikke deltar. Den passive har en positiv holdning, men deltar ikke. Den skeptiske deltar, men har en negativ holdning (Bredgaard, 2018, henvist i Østerud, 2021, s. 7).

Studien til Østerud (2021) setter søkelys på arbeidsgivers holdninger og adferd i den offentlige sektoren. Studien har følgende problemstilling: *“How do state employers in Norway engage with the Inclusion Dugnad at the early policy implementation stage, and what are the potential obstacles to their participation?”* (s. 4). Metoden hun benytter seg av for å undersøke inkluderingsdugnaden er kvalitative intervjuer av offentlige arbeidsgivere (s. 8). Hun søkte systematisk etter arbeidsgivere som lyste ut ledige stillinger, ved å gjennomgå databasene finn.no og nav.no. Kriteriet for undersøkelsen var at arbeidsgiver tilhørte den offentlige sektoren og nylig lyste ut en ledig stilling (s. 8). Videre skriver hun at de kontaktet 27 statlige virksomheter, hvorav tolv arbeidsgivere fra ti virksomheter valgte å delta i undersøkelsen. Studiene var gjennomført i perioden januar til mars 2019. I tillegg rekrutterte Østerud (2021) taktisk en arbeidsgiver med erfaring fra et traineeprogram med fokus på rekruttering av mennesker med funksjonsnedsettelse (s. 8).

Hun påpeker viktigheten av å inkludere både HR og daglig leder i studien siden de har ulike arbeidsoppgaver og synspunkter under ansettelsesprosessen (s. 9). Under intervjuene stilte hun eksplisitt spørsmål om rekrutteringsprosessen deres sett i sammenheng med 5%-målet med vekt på søkere med funksjonsnedsettelse. Videre utforsket hun hvorvidt arbeidsgiver har erfaring med å ansette søkere med funksjonsnedsettelse (s. 9). For å danne et bredere bilde analyserte Østerud (2021) 161 årsrapporter fra statlige virksomheter hvor de rapporterer om de har oppnådd 5%-målet. Blant disse virksomhetene var det fem som rapporterte at de hadde

nådd målet om at 5% av ansatte hadde funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en. Som Østerud (2021) påpeker er det viktig å ha i mente at studiene er gjort i en tidlig implementeringsfase av inkluderingsdugnaden. Dette kan være en grunn til at målet ikke har blitt oppfylt.

Funnene fra intervjuene til Østerud (2021) viser at den hyppigst forekommende arbeidsgiveren var den passive typen. Altså at de har en positiv holdning, men passiv adferd rundt rekruttering av søkere med funksjonsnedsettelse. Dette tilsvarte 6 av 10 virksomheter. Videre skriver hun at tre av virksomhetene passet til den avvisende typen og en passet til den engasjerte typen. Den engasjerte arbeidsgiveren hadde nylig ansatt en søker med funksjonsnedsettelse. Ingen falt under den skeptiske typen (s. 11). I etterkant av intervjuene finner hun fire temaer basert på typologien til Bredgaard (2018, henvist i Østerud 2021, s. 11). På holdningen sin side finner hun temaene vektlegging av passive tiltak og fravær av søkere med funksjonsnedsettelse. Og på adferden sin side finner hun viktigheten av å ta samfunnsansvar og motstridende krav til å ansette (s. 11). Hun konkluderer med at det er to utfordringer arbeidsgivere møter på når det kommer til å ansette mennesker med funksjonsnedsettelser. Disse utfordringene er krav til produktivitet og effektivitet, og mangel på søkere med funksjonsnedsettelse (s. 18).

4.3.2 Stigma rundt psykisk helse i arbeidslivet

Kaja Larsen Østerud gjennomførte en ny feltstudie i 2023 hvor hun undersøkte stigmaet rundt ansettelse av mennesker med psykiske lidelser. Østerud (2023) refererer til Link og Phelan (2013) der de hevder at mennesker med psykiske lidelser lenge har blitt betraktet som en stigmatisert gruppe (s. 91). Hun skriver at tidligere feltstudier har fokusert på jobbsøkere med psykiske lidelser. Imidlertid finnes det lite forskning på arbeidsgivers holdninger og innstilling. Videre skriver hun at det er et gap i sysselsettingen mellom mennesker med funksjonsnedsettelse og den øvrige befolkningen (s. 91).

Studien til Østerud (2023) stiller følgende spørsmål: *“How does stigma impact employers’ evaluations of jobseekers who disclose a mental illness?”*. Ifølge Birkelund et al. (2020, henvist i Østerud, 2023) påpekes det at ansettelsesbeslutninger hos arbeidsgivere kan påvirkes enten i en negativ eller en positiv retning avhengig av tidligere erfaringer (s. 92). Studien til Østerud ser hvordan det oppstår et skille mellom “oss” og “dem” gjennom diskriminering, stereotypisering, tap av status og stigma.

Denne feltstudien ble gjennomført fra september 2019 til desember 2020 der hun sendte 1398 fiktive jobbsøknader til 699 reelle jobbstillinger i den private sektoren og i ideelle organisasjoner (s. 94). De fiktive søknadene som var sendt er identiske ved at kandidatene har samme kjønn, alder, lik utdanning og arbeidserfaring, og begge har et hull CV-en på ett år. Imidlertid begrunnes hullet i CV-en annerledes, halvparten av kandidatene nevner i søknaden at de har hatt utfordringer med psykisk helse og viser åpenhet om dette (s. 94). De identiske fiktive søknadene ble sendt parvis til samme arbeidsgiver. Østerud (2023) gjennomførte intervju med arbeidsgiverne i etterkant av feltstudiet. Hun skriver at hun inviterte 89 arbeidsgivere til å delta på intervjuet, hvorav 20 arbeidsgivere stilte til intervju. Blant de 20 arbeidsgiverne innkalte 10 begge kandidatene, 1 innkalte bare den med psykiske utfordringer og 9 innkalte bare kandidaten som ikke nevnt psykiske utfordringer (s. 94).

Funnene i feltstudiet er tredelt. Det første handler om stereotypisering, som vil si at arbeidsgiver antok at søkerne som var åpne om sine psykiske utfordringer hadde diagnosene angst, depresjon, ADHD og liknende (s. 97). Med andre ord satte de søkerne i bås. Det andre funnet påpeker arbeidsgivers forventninger når det kommer til å ansette arbeidstakere med psykiske lidelser. Arbeidsgiver uttrykte at psykiske lidelser er tabubelagt, altså at det ikke burde snakkes åpent om (s. 98). Noen arbeidsgivere framhever tidligere negativ erfaring og assosierte automatisk nåværende arbeidssøker med sin tidligere ansatt (s. 99). Det tredje funnet viser den positive responsen fra arbeidsgiver ettersom arbeidstakeren var åpen om sine psykiske utfordringer. Samtidig uttrykte arbeidsgivere interesse for å ansette søkere med psykiske lidelser og at deres åpenhet skapte tillit (s. 101). Studien til Østerud (2023) viser at arbeidsgiver har en tendens til å anta at mennesker med psykiske lidelser er upålitelige og sårbare, hvor denne gruppen opplever stigmatisering og diskriminering når det kommer til arbeidslivet.

4.3.3 Diskriminering av rullestolbrukere i arbeidslivet

Bjørnshagen og Østerud (2021) gjennomførte en feltstudie for å undersøke diskriminering av mennesker med bevegelseshemming. De stiller følgende spørsmål: "*I hvilken grad, og eventuelt hvorfor, diskrimineres funksjonshemmede i det norske arbeidsmarkedet?*" (s. 211). Ifølge Bjørnshagen og Østerud (2021) er felteksperiment en anerkjent metode for å måle diskriminering i arbeidslivet (s. 211). De gjennomførte felteksperimentet fra januar 2019 til januar 2020, hvor de sendte 1158 fiktive jobbsøknader i par til 579 stillinger i den private

sektoren. Videre skriver Bjørnshagen og Østerud (2021) at de fiktive søknadene var like når det kom til kjønn, alder, utdanningsnivå og arbeidserfaring (s. 213).

Imidlertid skilte de fiktive søknadene seg fra hverandre med at halvparten av søknadene oppga at de var rullestolbrukere (s. 213). Bjørnshagen og Østerud (2021) benytter seg av følgende sitat for å opplyse om funksjonsnedsettelsen i søknaden: “Jeg har en medfødt ryggskade som gjør at jeg bruker rullestol. Dette er ingen hindring med hensyn til å utføre jobben [...] Som rullestolbruker har jeg vært nødt til å lære meg å se løsninger fremfor begrensninger” (s. 213). De påpeker at søknadene ble sendt til yrker der det å være rullestolbruker ikke var i veien for utførelsen av arbeidet, eller enkelt kan tilrettelegges (s. 213). De gjennomførte 18 oppfølgingsintervju med arbeidsgivere som hadde invitert minst en av kandidatene til intervju. Blant disse innkalte åtte arbeidsgivere begge kandidatene, to arbeidsgivere innkalte kun den med funksjonsnedsettelse og de resterende åtte innkalte kun kandidaten uten funksjonsnedsettelse.

Funnene til studien viser at det er en signifikant forskjell i innkallingsraten mellom rullestolbrukere versus de uten funksjonsnedsettelse på 11,2% og 22,1% (s. 215). Dette medfører at rullestolbrukere må søke dobbelt så mange jobber som kandidaten uten funksjonsnedsettelse (s. 215). Bjørnshagen og Østerud (2021) finner to vurderinger i analysen av intervjuene som ble gjennomført. Den første er produktivitet, som vil si “søkerens egnethet til å utføre arbeidsoppgavene” (s. 217). Den andre vurderingen går på det sosiale aspektet, altså om “hvordan personen vil bidra sosialt og passe inn i arbeidsmiljøet” (s. 217). Feltstudiet viser at funksjonshemmede blir diskriminert på det norske arbeidsmarkedet. Likevel viser de oppfølgende intervjuene at arbeidsgiver har en positiv innstilling, men samtidig manglende kunnskap om diskrimineringslovverket.

4.3.4 Surveyundersøkelse om holdninger til fysiske funksjonsnedsettelser

Shamshiri-Peterson og Krogh (2020) har foretatt en surveybasert vignettundersøkelse i Danmark fra november til desember 2018. Arbeidsgivere fikk ulike beskrivelser av arbeidssøkere med fysiske funksjonsnedsettelser (s. 198). Studiene deres undersøker negative eller positive holdninger som hemmer eller fremmer ansettelsen av søkere med fysiske funksjonsnedsettelser. De prøver å få svar på følgende spørsmål gjennom surveyundersøkelsen:

“1. To what extent do employer intentions to hire an applicant with and without a physical disability differ?

2. How do factors such as financial compensation, workload, and PES recommendation affect the intention of an employer to hire?

3. Do employers’ prior attitudes, knowledge, or experience with disabled employees cause them to be affected differently by the factors?”

(s. 199-200).

De inkluderer tre faktorer i surveyundersøkelsen for å studere hvorvidt arbeidsgivere vil ansette søkere med en fysisk funksjonsnedsettelse. Disse faktorene er økonomisk støtte, arbeidsmengde og anbefaling fra offentlig arbeidsformidling *Public Employment Service* (PES) (s. 200). Surveyundersøkelsen ble sendt til 5000 danske bedrifter i privat og offentlig sektor, hvorav 1901 valgte å delta. Shamshiri-Peterson og Krogh (2020) hadde som kriterium at surveyundersøkelsen skulle besvares av daglig leder som har ansvar for ansettelse i bedriften. I surveyundersøkelsen spurte de arbeidsgiver eksplisitt om holdninger, erfaringer og kunnskap rundt arbeidstakere med fysisk funksjonsnedsettelse (s. 200). Bedriftene ble tilfeldig plassert i fem grupper og mottok en fiktiv arbeidssøker, hvor de skulle bedømme hvorvidt de ville ansatt kandidaten. Blant disse fem fiktive arbeidssøkerne, hadde fire fysisk funksjonsnedsettelse og en ikke i form av en kontrollgruppe. Blant de fire arbeidssøkerne med fysisk funksjonsnedsettelse oppgis det forskjellig tilleggsinformasjon angående tilretteleggingsbehov, hvor tre av disse oppgir enten økonomisk støtte, nedsatt arbeidsmengde eller anbefaling fra offentlig arbeidsformidling (s. 200).

Funnene deres viser størst forskjell mellom to spesifikke arbeidssøkergrupper. Gruppene har til felles at de begge har en fysisk funksjonsnedsettelse. Imidlertid skiller de seg ved at gruppe 1 ikke oppgir noe ekstra tilleggsinformasjon mens gruppe 2 opplyser om økonomisk støtte. Gruppe 1 hadde en 22,3% sannsynlighet for å bli ansatt, mens gruppe 2 hadde en sannsynlighet på 30,9% (s. 202). Studien til Shamshiri-Peterson og Krogh (2020) viser at når arbeidsgiver blir gjort oppmerksom på økonomisk støtte, redusert arbeidsmengde og PES er de mer optimistiske til å ansette jobbsøkere med fysisk funksjonsnedsettelse, sammenliknet med dem som kun oppgir fysisk funksjonsnedsettelse (s. 202). Videre påpeker de at arbeidsgiver har en underbevisst diskriminerende holdning når det gjelder ansettelsen av mennesker med fysiske funksjonsnedsettelser (s. 206). Alt i alt konkluderer Shamshiri-

Peterson og Krogh (2020) med at å ha en fysisk funksjonsnedsettelse er en faktor som gjør deg mindre egnet til å bli ansatt (s. 206).

5.0 Diskusjon

I dette kapitlet skal problemstillingen drøftes opp mot teorien om *Ideal Worker*. Her ses det nærmere på hvordan arbeidsgivers holdninger er med å påvirke ansettelsen av mennesker med funksjonsnedsettelse, sett i sammenheng med presentert litteratur. Til slutt i kapitlet skal det diskuteres hvilke virkemidler som kan tas i bruk.

5.1 Holdninger og adferd i den offentlige sektoren

I de nordiske landene er den relasjonelle modellen det mest vanlige synet på funksjonsnedsettelse (Tøssebro, 2013, henvisning i Østerud 2021, s. 4). Østerud (2021) påpeker at dominansen av den relasjonelle modellen gjør at søkeren alene ikke blir sett på som funksjonsnedsettelse, men at dette er noe som oppstår i møte med arbeidsgivers holdninger (s. 4). Med andre ord har samfunnet utviklet seg i en mer imøtekommende retning når det kommer til forståelsen av funksjonsnedsettelse. Vi har gått bort fra den medisinske modellen og heller mer mot gap-modellen. I studien til Østerud (2021) påpeker intervjuobjektene viktigheten av å krysse av om man har en funksjonsnedsettelse, der de sier det er en måte å gjøre arbeidsgiver oppmerksom på nevnt gruppe. Samtidig nevner de at det er krevende å finne søkere med funksjonsnedsettelse som er kvalifisert. Noen av intervjuobjektene har aldri ansatt noen med funksjonsnedsettelse og har derfor ingen erfaring med nevnt gruppe (s. 13). Det kan diskuteres hvorvidt arbeidsgiverne har tilstrekkelig kunnskap om nevnt gruppe, hvilket hindrer ansettelse av mennesker med funksjonsnedsettelse.

Østerud (2021) fremhever at når arbeidsgiver blir spurt om mangfold nevner de kjønn og etnisitet men ikke funksjonsnedsettelse (s. 13). Funnene til Østerud (2021) viser at arbeidsgivere har en innsnevret forståelse av hva mangfold betyr. Østerud (2021) viser til et gjennomgående funn, hvor arbeidsgiverne anerkjenner deres unike posisjon sammenlignet med den private sektoren og at de har et større inkluderingsansvar, samtidig er det fortsatt en gjennomgående passiv adferd. Imidlertid er det en forståelse for inkluderingsdugnaden og et ønske om å pionere sammenlignet med den private sektoren (s. 14). Dette gjenspeiles i Kommunal- og moderniseringsminister sin uttalelse om inkluderingsdugnaden: "Staten skal

gå foran i arbeidet med å inkludere flere” (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2018).

Studien til Østerud (2021) framhever tre utfordringer når det kommer til å realisere inkluderingsdugnaden. Disse utfordringene er etterspørselen etter høyt kvalifiserte arbeidssøkere, etterspørsel etter en effektiv og pålitelig offentlig administrasjon og knapphet på ressurser. Et intervjuobjekt i studien Østerud (2021) som drev med HR fremhevet at arbeidsgiver ønsker å ansette de mest kvalifiserte, samtidig som de må ta hensyn til søkere med funksjonsnedsettelse (s. 15). I den offentlige sektoren oppfyller sjeldent søkeren med funksjonsnedsettelse de oppgitte kvalifikasjonskravene sammenlignet med søkeren uten (Østerud, 2021, s. 15). Vi kan stille spørsmål rundt hvorvidt kvalifikasjonskravene er tilpasset *Ideal Worker*, hvor det ikke er rom for tolkning. Det kan tenkes at dersom de finner en søker med funksjonsnedsettelse som er høyt kvalifisert, vil effektiviteten bli redusert i starten ettersom vedkommende trenger tilrettelegging på arbeidsplassen.

I den offentlige sektoren er ansettelsesprosessen standardisert og byråkratisert, hvor arbeidsgivere følger en viss mal fra stillingsutlysningen til ansettelsen. Effektivitetskravet var et gjennomgående funn i intervjuene utført av Østerud (2021, s. 15). Forventningene om å være høyst effektiv kolliderer med å ansette søkere med funksjonsnedsettelse, hvor intervjuobjektene antar følgende: “*having a disability was equated with the risk of being unproductive*” (Østerud, 2021, s. 15). Dette kan sees i sammenheng med teorien om *Ideal Worker* der den ideelle arbeider er frisk og produktiv. Dette kan resultere i at søkere med funksjonsnedsettelse blir utelatt.

Arbeidsgiverne i studien til Østerud (2021) uttrykker at det oppstår en konflikt hvor staten kutter i bevilgningen på den ene siden, mens det samtidig forventes å utøve inkluderingsdugnaden (s. 15). Kuttet i bevilgningen skyldes effektivisering og avbyråkratiseringsreformen (Finanskomiteen, 2015-2016) som var innført av daværende regjering i 2015. Imidlertid kan vi stille oss kritiske til sitatet som kommer frem i Østerud (2021) sin studie hvor et intervjuobjekt uttrykker at de bare følger regelverket og stiller seg politisk nøytral. En slik holdning kan sies å være den passive arbeidsgiver basert på typologien til Bredgaard. Ingen av intervjuobjektene i studien til Østerud (2021) anså lønnstilskudd som en løsning på ressursutfordringene, hvilket igjen understreker mangel på kunnskap hos arbeidsgiver. Den økonomiske byrden som dekkes ved lønnstilskudd dekker

ikke nødvendigvis over byrden kollegaer kan risikere å ta på seg, hvis effektivitetskravet ikke oppfylles av nevnt arbeidstaker. Intervjuobjektene påpeker at en slik ansettelse blir oppfattet som en “feilansettelse”, som blir en kostnad både for leder og resten av arbeidstakerne (s. 16). Østerud (2021) deler den passive arbeidsgiveren inn i to kategorier. På den ene siden finner vi den “passive/uvitende” arbeidsgiveren, som vil si at de har manglende kunnskap om politikken og tilgjengelige tiltak for å inkludere søkere med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet. På den andre siden finner vi den “passive/ambivalente” som gjerne vil bidra, men opplever at det er lite rom til nevnt gruppe sett i sammenheng med motstridende krav. Hun argumenterer for hvordan man kan snu begge passive kategoriene til den engasjerte typen. Den uvitende typen trenger konkret opplysning, mens den ambivalente trenger tiltak som tar høyde for de motstridende kravene, slik at de føler at det er rom for nevnt gruppe. Forslaget som Østerud (2021) skriver i sin artikkel kan være et virkemiddel for å tette gapet.

5.2 Holdninger og atferd i den private sektoren

5.2.1 Psykisk helse

I studien til Østerud (2023) forskes det på arbeidsgivers holdninger når det kommer til ansettelse av mennesker med psykisk lidelse. Funnene viser at arbeidsgiverne stigmatiserer søkerne ved å anta at de har angst, depresjon og ADHD (s. 97). En slik antagelse er en måte å skape skille på mellom “oss” og “dem” (s. 92), og er med i å bidra til å holde denne gruppen utenfor arbeidsstyrken. Arbeidsgiverne danner et bilde hvor de anser søkerne som sårbare, upålitelige og sensitive. En arbeidsgiver understreker antakelsen om denne sårbarheten slik:

“You’ll meet people who could be very angry, which makes me think that it isn’t a suitable job for someone who’s depressed or can easily get depressed. Because you get yelled at a lot.” (Østerud, 2023, s. 96). Imidlertid påpeker arbeidsgiveren at denne utfordringen først og fremst er viktig å være klar over, og ikke i seg selv er et hinder for å ansette søkere med psykiske utfordringer. En slik refleksjon viser at arbeidsgiveren har en delvis positiv holdning.

Noen arbeidsgivere uttrykker bekymring rundt hvordan denne gruppen vil passe inn på arbeidsplassen. De påpeker at det sosiale er en stor del av arbeidshverdagen, og miljøet deres er grunnleggende maskulint. Dette viser tydelig hvordan arbeidsplassen er tilpasset en typisk *Ideal worker*, som er en frisk og produktiv mann. Det kan diskuteres hvorvidt en slik

arbeidsplass er med på å ekskludere nevnt gruppe. Flere arbeidsgivere uttrykker bekymringer rundt påliteligheten til arbeidssøkerne, som vist i dette sitatet: “*Young children need dependable adults over time. [...] We can’t make arrangements for people who struggle to get up in the morning.*” (Østerud, 2023, s. 98). Denne bekymringen var grunnlag for en ekskluderende holdning, og arbeidsgiveren innkalte bare søkeren uten helseutfordringer.

Vi kan si at arbeidsgiverne i studien dannet seg negative stereotypier, og så på søkerne som en utgruppe. Noen av arbeidsgiverne hadde diskriminerende holdninger mot søkerne med psykiske utfordringer. Flere argumenterte med opplevde erfaringer med arbeidstakere med psykiske lidelser. De hadde opplevd at arbeidstakere ikke kunne gjennomføre arbeidet, eller kunne forsvinne fra arbeidsplassen. I frykt for gjentakelse valgte de å ikke innkalle nevnte søkere. Disse arbeidsgiverne uttrykker en generaliserende holdning overfor gruppen.

Manglende vilje til tilrettelegging ble rettferdiggjort ved å hevde at psykiske problemer er noe som skal være i den private sfæren, og skal holdes utenfor arbeidsplassen. Mange av arbeidsgiverne i studien til Østerud (2023) uttrykker at de ikke ønsker å ta opp temaet, da de anser det som sensitivt og tabubelagt (s. 100).

Noen arbeidsgivere satte pris på åpenheten, mens andre følte et ubehag og fikk inntrykk av at søkerne ikke hadde grenser. En arbeidsgiver forklarte det slik: “*I kind of thought, oh, is this one of those people who doesn’t understand boundaries, like whoa, who’s always unloading.*” (Østerud, 2023, s.99). Dette viser en tydelig stereotypisering, der arbeidsgiver oppfatter dem med psykiske lidelser som grenseoverskridende. Østerud (2023) fremhever en kontrast mellom arbeidsgiverne som har positive og de som har negative holdninger (s. 100). De som viste negative holdninger reflekterte lite rundt tilrettelegging og dialog, til forskjell fra de med positive holdninger. Disse arbeidsgiverne så på det å diskutere roller og tilpasninger på arbeidsplassen som en naturlig del av ansettelsesprosessen. En arbeidsgiver som innkalte begge søkerne viste nysgjerrighet overfor søkeren med psykiske problemer (s. 100). Dette står i kontrast til de negative holdningene diskutert ovenfor, hvor usikkerhet møtes med bekymring og åpenhet møtes med ubehag. Videre fremhever denne arbeidsgiveren ærligheten som søkeren viser ved å skrive om helseutfordringer i søknaden. Mange av arbeidsgiverne vektla søkerens åpenhet som en god måte å starte dialog på (s. 101), som er med på å fjerne tabu rundt temaet. Dette blir sett på som essensielt for å ivareta et godt arbeidsmiljø, hvor det er rom for tilrettelegging. I studien til Østerud (2023) var det noen arbeidsgivere med positiv grunnholdning, som også hadde negative erfaringer med tidligere

ansatte. I motsetning til de med negativ grunnholdning, lot de ikke disse erfaringene overskygge de positive eller danne grunnlag for generalisering.

Selv om noen arbeidsgivere viste tydelig skepsis, var det tilfeller der en arbeidsgiver valgte å ansette søker med psykiske lidelser. Arbeidsgiveren uttrykker det slik: “*As long as you know what you need, I still see potential. This is not something that should matter.*” (Østerud, 2023, s. 102). Denne arbeidsgiveren er et prakteksemplar når det kommer til tilrettelegging, og viser tydelig interesse for søkeren. Avslutningsvis trekker Østerud (2023) paralleller mellom det å skjule psykiske lidelser og det å være i skapet som skeiv. I begge tilfeller kan åpenhet være en viktig del av å utfordre stigma i arbeidslivet.

5.2.2 Rullestolbruker

Bjørnshagen og Østerud (2021) gjennomførte en feltstudie der de forsket på hvorvidt rullestolbrukere blir diskriminert på arbeidsmarkedet. Som nevnt tidligere er det en betydelig forskjell på hvorvidt de forskjellige gruppene blir innkalt til intervju. Feltstudien viser klart hvilke holdninger arbeidsgiverne innehar når det kommer til å ansette mennesker med bevegelseshemming. De to mest forekommende forklaringene arbeidsgiver begrunner diskriminering mot rullestolbrukere med er *Person-job-fit* og *person-organisation-fit* (s. 221). Førstnevnte dreier seg om produktivitet, men sistnevnte handler om det sosiale. Når det kommer til produktivitet fremheves det av en av arbeidsgiverne i studien slik: “Men vi i forhold til konkurransesituasjonen ute i markedet, så er det sånn at vi er ekstremt, ekstremt avhengig av å være effektive.” (Bjørnshagen og Østerud, 2021, s. 218).

Denne uttalelsen kom fra en arbeidsgiver som innkalte søkeren uten funksjonsnedsettelse. Sett i sammenheng med *Ideal Worker* kan det sies at arbeidsgiver uttrykker en diskriminerende holdning. Som forklart ovenfor er *Ideal Worker* typisk en frisk produktiv mann, noe som ekskluderer rullestolbrukeren.

Utilgjengelighet kan være en strukturell diskriminering. Bjørnshagen og Østerud (2021) undersøkte om årsaken til at arbeidsgivere som kun innkalte de som ikke var rullestolbrukere var tilgjengeligheten til lokalet. De definerte lokalet som tilgjengelig dersom det var mulig å enkelt montere en rampe, og lokalet hadde trappefri inngang og heis (s. 214). Når det kommer til tilgjengelighet av lokalet uttalte en arbeidsgiver seg som følgende: “Så begynte vi å tenke okay, hva gjør vi når han kommer til intervju, for han kommer ikke inn i våre lokaler

på grunn av en trapp. [...] Men vi hadde ikke noe valg da.” (Bjørnshagen og Østerud, 2021, s. 218). I denne uttalelsen blir søkeren ikke innkalt grunnet manglende tilgjengelighet av lokalet. Sitatet viser strukturell diskriminering ved å ikke gi søkeren mulighet til å forklare seg. Videre ser vi at arbeidsgiver er lite løsningsorientert. Intervjusituasjonen kan løses på ulike måter, eksempelvis gjennom digitalt intervju, samt ved å ha dialog med søkeren eller NAV for å få økonomisk støtte. En fraskrivelse av ansvar blant arbeidsgivere er en holdning som kan føre til diskriminering. Bjørnshagen og Østerud (2021) omtaler situasjonen som følgende: “Kandidaten ble avvist før mulighetene var undersøkt i særlig grad,” (s. 218). Dette understreker arbeidsgivers manglende vilje til å endre sine holdninger.

De andre arbeidsgiverne i feltstudien hadde bekymringer angående det sosiale. En arbeidsgiver viste fordommer rundt rullestolbrukeres sosiale ferdigheter: “Jeg blir jo litt redd for at det kan være, (...), en sånn krøpling som på en måte ikke bidrar, som på en måte heller trekker energi fra gruppen da.” (Bjørnshagen og Østerud, 2021, s. 219). Sitatet viser at denne arbeidsgiveren har en nedverdiggende holdning, samt et innsnevret bilde av hva det vil si å være rullestolbruker. Videre er det flere arbeidsgivere som uttrykker skepsis når det kommer til arbeidsreiser eller sosiale sammenkomster utenfor arbeidsplassen. En arbeidsgiver som innkalte begge kandidatene i feltstudien hadde en skeptisk holdning til hvordan kandidaten kunne delta i jobbreiser: “Hvis ikke vi kan ha mulighet til å ha henne med på en sånn tur, så får vi enten gå på en annen type tur eller så får hun bare finne ut.” (Bjørnshagen og Østerud, 2021, s. 219). På den ene siden anerkjenner denne arbeidsgiveren at kandidaten er i stand til å gjennomføre arbeidsoppgavene. På den andre siden er arbeidsgiver ikke villig til å tilrettelegge, og legger heller ansvaret på kandidaten.

Sett fra et *Ideal Worker*-perspektiv blir behovene til kandidaten som bruker rullestol ansett som mindre verdt enn resten av gruppens behov. En arbeidsgiver vektla søkerens bevegelseshemming som utslagsgivende for å ikke innkalle vedkommende til intervju. Videre påpeker denne arbeidsgiveren at å ansette nevnt søker fører til utfordringer når det kommer til deres sosiale sammenkomster utenfor arbeidsplassen, og argumenterer for det slik: “Så tenkte vi at da var det liksom litt dumt da, å ha noen i rullestol.” (Bjørnshagen og Østerud, 2021, s. 219). Sitatene ovenfor viser en diskriminerende holdning, som har en tydelig effekt på handlingene de gjør i ansettelsesprosessen. I likhet med studien om stigma rundt psykiske lidelser (Østerud 2023), ser vi også her arbeidsgivere som bruker tidligere erfaringer som grunnlag for å ikke kalle inn kandidater. Kandidater med psykiske lidelser ble sett på som upålitelige, men de med bevegelseshemninger ble sett på som kravstore. Selv om disse

generaliseringene er forskjellige, har begge blitt brukt til å overse søkere med funksjonsnedsettelse.

Studien til Bjørnshagen og Østerud (2021) fremhever at det ikke er produktivitetsvurderinger alene som diskvalifiserer søkere med funksjonsnedsettelse, men at det i større grad er sosiale vurderinger som legges til grunn. I tillegg viser feltstudien at diskrimineringen skjer mest i små og mellomstore bedrifter. Ifølge Midtbøen (2015, henvist i Bjørnshagen og Østerud, 2021) henger dette sammen med at store bedrifter ofte har mer formaliserte prosesser for ansettelse (s. 221). Arbeidsgivere som ikke begrenses av slike formaliserte prosesser har større rom til å la egne preferanser påvirke hvem som ansettes. I feltstudien konkluderer de med at *person-organisation fit* tillegges større vekt i mindre bedrifter, da arbeidsmiljøet er lite og sammensveiset (s. 221).

5.3 Surveyundersøkelse for å kartlegge holdninger

Ifølge Østerud (2021) er de nordiske landene like når det kommer til gapet mellom sysselsettingen av mennesker med funksjonsnedsettelse og den øvrige befolkningen (s. 3). Dermed blir surveyundersøkelsen til Shamshiri-Peterson og Krogh (2020) sett på som relevant for oppgaven, selv om studien er basert i Danmark. De undersøker arbeidsgivers holdninger når det kommer til å ansette mennesker med fysiske funksjonsnedsettelser. Surveyundersøkelsen til Shamshiri-Peterson og Krogh (2020) gir bred kunnskap om arbeidsgivers intensjon, holdning og motivasjon når det tas stilling til ansettelse av mennesker med fysisk funksjonsnedsettelse.

Surveyundersøkelsen deres studerer fire faktorer. Til forskjell fra feltstudiene til Bjørnshagen og Østerud (2021) og feltstudien til Østerud (2023) vil en surveyundersøkelse la seg gjøre på en betraktelig større skala, likevel mister man innsikt bak dataen deres. Dermed gir surveyundersøkelser muligheten til å kartlegge større omfang, imidlertid har den sine svakheter. Videre påpeker Shamshiri-Peterson og Krogh (2020) at surveyundersøkelsen har tatt for seg én type fysisk funksjonsnedsettelse, og ikke kan overføres til andre funksjonsnedsettelser (s. 206).

I følge Shamshiri-Peterson og Krogh (2020) kan danske arbeidsgivere kompenseres med økonomisk støtte, men det er få arbeidsgivere som har kjennskap til denne ordningen (s. 202). Sett i sammenheng med studien til Østerud (2021) er det likheter når det kommer til

arbeidsgivers manglende kunnskap om bruken av lønnstilskudd. Deres funn viser at det ikke er en signifikant forskjell når de sammenligner gruppen som gir grunnlag for økonomisk støtte opp mot gruppene med redusert arbeidsmengde og anbefaling fra offentlig arbeidsformidling. Imidlertid finner de størst forskjell i ansettelsesraten blant rullestolbrukere som ikke oppgir noen form for kompensasjon versus de som oppgir økonomisk støtte. I studien påpeker Shamshiri-Peterson og Krogh (2020) at sannsynligheten for å bli ansatt synker når søkeren oppgir funksjonsnedsettelse. Videre argumenterer de at det er en sammenheng mellom tilgjengeligheten til arbeidsplassen samt arbeidsoppgavene, og arbeidsgivers innstilling til å ansette mennesker med fysisk funksjonsnedsettelse (s. 205). Studien viser en tydelig ekskluderende holdning ovenfor nevnt gruppe, hvilket også kan bli sett i sammenheng med feltstudiene til Bjørnshagen og Østerud (2021). På den ene siden liker arbeidsgiver ideen om å inkludere, mens på den andre siden har arbeidsgiver uttalte fordommer og bekymringer knyttet til å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse (s. 206).

5.4 Virkemidler

For å forflytte forståelsen om funksjonsnedsettelse fra et omsorgsperspektiv til et likestilt perspektiv trengs det ulike virkemidler. Arbeidsgivere burde ta på seg et samfunnsansvar, herunder *active labor market policies* (ALMPs), ved å inkludere arbeidssøkere som er stigmatisert og befinner seg i en sårbar posisjon (Van Berkel et al., 2017, henvist i Østerud, 2021, s. 6). Videre vektlegger Van Berkel et al. at ALMPs har blitt oppfattet som en sosial og offentlig utfordring, men at det heller burde oppfattes som en HR-politisk utfordring (Østerud, 2021, s. 6). Et tiltak som har fungert delvis er inkluderingsdugnaden. Imidlertid viser studiene til Østerud (2021) og Shamshiri-Petersen og Krogh (2020) at arbeidsgiver mangler kunnskap om lønnstilskudd. Denne ordningen kan ses på som et virkemiddel for å tette gapet.

Traineeprogrammet er et verktøy som har blitt tatt i bruk hyppigere i nyere tid. Hensikten er todelt, på den ene siden skal mennesker med funksjonsnedsettelse tre inn i arbeidsmarkedet, og på den andre siden skal arbeidsgiver få erfaring med funksjonsnedsatte arbeidstakere (Framstad et al., 2022, s. 2). Imidlertid praktiseres traineeprogrammet kun i statlige virksomheter. Selv om traineeprogrammet har sine fordeler, er det noen svakheter ved det. For det første er det midlertidig, for det andre har tidligere studier vist at barrierene for å

komme inn i arbeidslivet ikke har endret seg for nevnt gruppe (Reegård et al., 2009, henvist i Framstad et al., 2022, s. 2).

Funnene i forskningsartiklene nevnt ovenfor viser at arbeidsgiver liker ideen om å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse, men at det er manglende handlekraft. Her kan sosialarbeideren bruke sin kompetanse for å opplyse arbeidsgiver om ulike støtteordninger. Jobbspesialisten er sentral i de to inkluderingstiltakene forklart i kapittel 3.3, altså SE og IPS. Jobbspesialist-rollen er “en profesjonell veileder som jobber med arbeidsinkludering i tråd med prinsippene om bruk av ordinære arbeidsplasser” (Spjelkavik 2014, henvist i Kleppe og Glemmestad, 2019, s.23). Deres arbeidsoppgave er tredelt. På den ene siden skal jobbspesialisten gi tett og individuell veiledning og jobbmatch til arbeidssøkeren, mens på den andre siden skal de ha en kontinuerlig dialog med arbeidsgiver med oppdatert kunnskap om arbeidsmarkedet. I tillegg skal de ha kunnskap om ulike velferdsordninger. Bruken av SE og IPS gir muligheter for å inkludere mennesker med funksjonsnedsettelse i arbeidsmarkedet.

6.0 Avslutning

Mennesker med funksjonsnedsettelse er en gruppe som møter hindringer i arbeidsmarkedet. Sysselsettingsraten til denne gruppen satt opp mot befolkningen forøvrig var 38% og 69,9% i utgangen av 2021 (Sundt, 2022). I denne oppgaven har det blitt undersøkt hvordan arbeidsgivers holdninger påvirker ansettelsen av nevnt gruppe, og hvilke virkemidler som kan brukes for å tette gapet. Metoden benyttet for å undersøke problemstillingen er litteraturstudier, imidlertid er det lite forskning på dette feltet. Problemstillingen blir sett i sammenheng med teorien om *Ideal worker*.

Forskningsartiklene som danner grunnlag for oppgaven er entydig. Negative holdninger blant arbeidsgivere er med på å utestenge nevnt gruppe fra arbeidslivet. Noen av forskningsartiklene viser at arbeidsgiver vurderer arbeidssøker med funksjonsnedsettelse etter to vurderinger. På den ene siden er det produktivitet, mens på den andre siden vurderes det sosiale aspektet. Førstnevnte faktor vektlegges i mindre grad, imidlertid viser funnene at når det opplyses om funksjonsnedsettelse i søknaden antar arbeidsgiver at søkeren ikke passer inn sosialt. Samtidig synker sannsynligheten for å bli innkalt til intervju når funksjonsnedsettelse opplyses. Forskningsartiklene benyttet i oppgaven viser at arbeidsgiver har gjennomgående holdninger som stigma, generalisering og fordommer. Paradoksalt kommer det fram at arbeidsgiver liker ideen om å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse. Videre viser

forskningen at arbeidsgiver har manglende kunnskap om diskrimineringsloverk og støtteordninger, hvor jobbspesialisten kan fylle dette kunnskapshullet.

Arbeid burde være for alle som vil og kan. Mennesker med funksjonsnedsettelse er en gruppe som møter på diskriminering når de prøver å tre inn i arbeidsmarkedet. Denne samfunnsutfordringen kan løses ved at arbeidsgivere i begge sektorene tar et større samfunnsansvar og utvider sin forståelse av mangfold.

Referanseliste

- Bjørnshagen, V. & Østerud, K. L. (2021) Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet – funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4), 210-225. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-04>
- Chhabra, G. (2021). Turning a blind eye to employers' discrimination? Attitudinal barrier perceptions of vision impaired youth from Oslo and Delhi. *Disability & society*, 36(10), 1688-1711. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1816905>
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal.
- Faggruppen for IA-avtalen. (2017). *Målene om et mer inkluderende arbeidsliv - status og utviklingstrekk* (A-0045 B). Arbeids- og sosialdepartementet. https://www.regjeringen.no/contentassets/f78f73f646b74b2882254d59c50c7bd3/ia-rapport_2017_uuweb.pdf
- Finanskomiteen. (2015-2016, 2015-2016). 6.1 *Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen*. Stortinget. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2015-2016/inns-201516-002/6/1/>
- Foster, D. & Wass, V. (2013). Disability in the Labour Market: An Exploration of Concepts of the Ideal Worker and Organisational Fit that Disadvantage Employees with Impairments. *Sociology (Oxford)*, 47(4), 705-721. <https://doi.org/10.1177/0038038512454245>
- Framstad, N. B., Ugreninov, E. & Vedeler, J. S. (2022). Funksjonshemming som fortrinn? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 25(4), 1-14. <https://doi.org/10.18261/tfv.25.4.5>
- Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkluderings i sosialt arbeid* (s. 71-87). Fagbokforlaget.
- Hagaseth, I. T. (2019). Arbeid og utenforskap. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkluderings i sosialt arbeid* (s. 27-52). Fagbokforlaget.
- Kleppe, L. C. & Glemmestad, H. (2019). Arbeidsinkluderings i sosialt arbeid. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkluderings i sosialt arbeid* (s. 15-26). Fagbokforlaget.
- Kommunal- og distriktsdepartementet. (2018). *Tekst som skal inn i supplerende tildelingsbrev for 2018 - inkluderingsdugnaden og 5%-målet* (H-3/18) [Rundskriv]. Regjeringen <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tekst-som-skal-inn-i-supplerende-tildelingsbrev-for-2018---inkluderingsdugnaden-og-5-malet/id2605115/>
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2018). *Staten skal gå foran i inkluderingsdugnaden*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Regjeringen <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/kmd/pressemeldinger/2018/staten-skal-ga-foran-i-inkluderingsdugnaden/id2604917/>

- Lid, I. M. (2020). *Universell utforming og samfunnsdeltakelse* (1. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata.
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51#KAPITTEL_2
- Meld. St. 33 (2015–2016). *Nav i en ny tid- for arbeid og aktivitet*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/>
- Statistisk Sentralbyrå. (2020). *Arbeidskraftundersøkelsen. 09369: Personer og sysselsatte 15-66 år med nedsatt funksjonsevne (1 000 personer), etter statistikkvariabel, kjønn, stønadsituasjon og kvartal*. Statistisk Sentralbyrå. Hentet 25.03.2023 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/09369/tableViewLayout1/>
- Statistisk Sentralbyrå. (2023). *Arbeidskraftundersøkelsen. 13760: Arbeidsstyrken, sysselsatte, arbeidsledige og utførte ukeverk for personer 15-74 år, etter alder, type justering, statistikkvariabel, måned og kjønn*. Statistisk Sentralbyrå. Hentet 25.03.2023 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/13760/tableViewLayout1/>
- Shamshiri-Petersen, D. & Krogh, C. (2020). Disability disqualifies: A vignette experiment on danish employers' intentions to hire applicants with physical disabilities. *Scandinavian journal of disability research: SJDR*, 22(1), 198-209.
<https://doi.org/10.16993/sjdr.661>
- Støre, J. G. (2023). *Statsministerens nyttårstale*. Regjeringen Hentet 06.03.2023 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/statsministerens-nyttarstale-2023/id2953033/>
- Støren, I. (2013). *Bare søk! : praktisk veiledning i å gjennomføre litteraturstudie* (2. utg.). Cappelen Damm.
- Sundt, C. (2022). *108 000 personer med nedsatt funksjonsevne var sysselsatt i fjor*. Statistisk Sentralbyrå. Hentet 25.03.2023 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/personer-med-ne>
- Regjeringen. (2006). *Konvensjon om rettigheten til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Barne- likestillings- og- inkluderingsdepartementet. Regjeringen.
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf
- Regjeringen. (2018). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Et arbeidsliv med plass for alle: 1. januar 2019 – 31. desember 2022*. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Thorbjørnsrud, B. (2019). Kulturelle fortolkningsrammer. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn* (s. 211-252). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Trygstad, H. & Dalland, O. (2020). Kunnskapskilder og kildekritikk. I O. Dalland (Red.), *Metode og oppgaveskriving* (7. utg., s. 139-155). Universitetsforlaget.

Østerud, K. L. (2021). Leading the Way? State Employers' Engagement with a Disability Employment Policy. *Nordic journal of working life studies*.
<https://doi.org/10.18291/njwls.122196>

Østerud, K. L. (2023). Mental illness stigma and employer evaluation in hiring: Stereotypes, discrimination and the role of experience. *Social Health Illn*, 45(1), 90-108.
<https://doi.org/10.1111/1467-9566.13544>

