

My Andrèa Bomann

«Det er ingen grunn til at ikke de skulle fungere minst like bra som funksjonsfriske»

En kritisk diskursanalyse av positiv særbehandling, kompetanse og mangfold blant arbeidsgivere innenfor offentlig sektor og arbeidstakere med funksjonshindringer

Masteroppgave i Likestilling og mangfold

Veileder: Elisabeth Stubberud

Medveileder: Martine Sletten

Mai 2024

My Andr a Bomann

«Det er ingen grunn til at ikke de skulle fungere minst like bra som funksjonsfriske»

En kritisk diskursanalyse av positiv særbehandling, kompetanse og mangfold blant arbeidsgivere innenfor offentlig sektor og arbeidstakere med funksjonshindringer

Masteroppgave i Likestilling og mangfold
Veileder: Elisabeth Stubberud
Medveileder: Martine Sletten
Mai 2024

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for tverrfaglige kulturstudier



Kunnskap for en bedre verden

Læringsutbytte

En student som har fullført programmet, forventes å ha oppnådd følgende læringsutbytte, definert i kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse:

Kunnskap

Kandidaten har:

- Avansert kunnskap om det tverrfaglige kjønnsforskningsfeltets sentrale teorier, debatter og kontroverser
- Spesialisert innsikt i så vel historiske som samtidige endringsprosesser knyttet til likestilling og mangfold i det norske samfunnet, i lys av internasjonale og globale kontekster
- Kunnskap på høyt nivå om hvordan kjønn som sosial og symbolsk kategori kan virke sammen med andre sosiale og symbolske kategorier og fenomener.

Generell kompetanse

Kandidaten kan:

- Gjennomføre et selvstendig, avgrenset forsknings- og utredningsarbeid i tråd med gjeldende forskningsetiske normer
- Anvende sine kunnskaper og ferdigheter på nye områder i tverrfaglig dialog og samarbeid med andre eksperter
- Formidle resultater av eget faglig arbeid muntlig og skriftlig på en selvstendig måte både til eksperter og allmennhet

Ferdigheter

Kandidaten kan:

- Identifisere og arbeide selvstendig med praktiske og teoretiske problemer knyttet til likestilling og mangfold i konkrete samfunnsmessige sammenhenger
- Vurdere og benytte relevante metoder og teorier for undersøkelse og analyse av kjønn og eventuelt andre sosiale kategorier i spesifikke empiriske problemstillinger på en selvstendig måte
- Analysere og forholde seg kritisk til problemstillinger knyttet til forståelser av kjønn, likestilling og mangfold på ulike samfunnsarenaer og derigjennom se og anvende flere tilnæringsmåter

Sammendrag

Dette prosjektet besvarer problemstillingen: *Hvordan forstår arbeidsgivere innenfor offentlig sektor positiv særbehandling, kompetanse og mangfold, og hvordan påvirker dette mulighetene for deltakelse i arbeidslivet for mennesker med funksjonshindringer?*

Norge kjennetegnes av høy yrkesdeltakelse, men samtidig står mange på utsiden av arbeidslivet. De siste årene har det vært en stabil andel av mennesker med funksjonshindringer som er ufrivillig arbeidsledig. Dette masterprosjektet retter fokus på ansettelsesprosesser, hvor arbeidssøkere med funksjonshindringer og arbeidsgivere har blitt intervjuet. Det har blitt gjennomført en kritisk diskursanalyse av intervjuene.

Gjennom tre analysekapitler som fokuserer på henholdsvis bruk av positiv særbehandling i ansettelsesprosesser, forhandlinger om kompetanse, og forståelser av mangfold, vil jeg vise til noen hovedfunn. Til tross for et sterkt fokus på inkludering, uttrykker både arbeidsgivere og arbeidssøkere usikkerhet rundt bruken av inkluderingsverktøyet «Positiv særbehandling». Arbeidsgivere legger vekt på både formelle og uformelle kvalifikasjoner i ansettelsesprosessene. Basert på arbeidsgivers fokus, formes inkluderingsmulighetene for mennesker med funksjonshindringer og deres muligheter i ansettelsesprosessen. Arbeidsgiverne som er intervjuet i denne studien ser i liten grad ut til å forstå funksjonshindringer som en mangfoldskomponent. Det diskuteres i prosjektet hvordan makt til å definere normer om det som er sosialt akseptabelt og ønsket i bedrifter, er med på å påvirke muligheten for inkludering for mennesker med funksjonshindringer i arbeidslivet. Arbeidstakere med funksjonshindringer gjør løpende vurderinger av hvordan de kan tilpasse seg på arbeidsplassen, og dette innebærer et merarbeid. Prosjektet viser at arbeidssøkere og arbeidsgivere inngår i komplekse forhandlinger i ansettelsesprosesser, hvor forståelse og kompetanse, meritokratiske prinsipper, normer og mangfold inngår.

Prosjektet avdekker at flertallet av arbeidsgiverne anser at de driver med inkludering, men prosjektet viser at dette synet ikke samsvarer med arbeidsgivernes praksis. Dette kommer til uttrykk ved at arbeidsgiverne bevisst eller ubevisst ser på mennesker med funksjonshindringer og tilretteleggingsbehov som noe negativt eller som en byrde. Studien konkluderer med at det er behov for en holdningsendring i samfunnet for å se forbi funksjonshindringen og istedenfor fokusere på at dette er mennesker med kompetanse som kan bli en god ressurser for bedriften.¹

¹ Sammendrag delvis generert ved hjelp av CoPilot.

Abstract

This project addresses the research question: How do employers in the public sector understand affirmative action, competence, and diversity, and how does this influence the opportunities for participation in working life for people with disabilities?

Norway is characterized by high work life participation, but at the same time, many are outside the labor market. In recent years, there has been a stable proportion of people with disabilities who are involuntarily unemployed. This master's project focuses on hiring processes, where job seekers with disabilities and employers have been interviewed. A critical discourse analysis of the interviews has been conducted.

Through three analysis chapters focusing on the use of affirmative action in hiring processes, negotiations about competence, and understandings of diversity, we can see some main findings.

Despite a strong focus on inclusion, both employers and job seekers express uncertainty about the use of the inclusion tool "Affirmative Action". Employers emphasize both formal and informal qualifications in the hiring processes. Based on the employer's focus, inclusion opportunities for people with disabilities and their opportunities in the hiring process are shaped. The employers interviewed in this study generally does not seem to understand disabilities as a component of diversity. The project discusses how the power to define norms about what is socially acceptable and desired in companies influences the possibility of inclusion for people with disabilities in working life. Employees with disabilities make ongoing assessments of how they can adapt in the workplace, and this involves extra work.

The project shows that job seekers and employers engage in complex negotiations in hiring processes, where understanding and competence, meritocratic principles, norms, and diversity are included. The project reveals that the majority of employers believe that they are practicing inclusion, but the project shows that this view does not correspond with the employers' practices. This is expressed by the employers implicitly viewing people with disabilities and needs for accommodation as something negative or as a burden. The study concludes that there is a need for a change in attitudes in society to look beyond the disability and instead focus on the fact that these are highly competent people who can become valuable resources for the company. ²

² Sammendrag oversatt fra norsk til engelsk ved hjelp av CoPilot.

Forord

Det er mange mennesker jeg ønsker å takke for å ha bidratt til fullføringen av dette prosjektet. Først ønsker jeg å takke mine veiledere, Elisabeth Stubberud og Martine Sletten. Deres veiledning har strukket seg lenger enn det jeg kunne forvente. Deres entusiasme, faglige innsikt og «stå på vilje» har virkelig vært «ryggraden» til dette prosjektet. Med deres motivasjon og oppmuntringer, har jeg våget «å hoppe» i temaet og stå i mine egne akademiske refleksjoner. Dere har gjort prosjektet til noe jeg med stolthet kan heve over hodet og la andre fordype seg i.

Jeg ønsker også å takke instituttet for Tverrfaglige kulturstudier for spennende forelesninger, seminarer, faginnhold og en lærerik reise. En spesiell takk til dere ansatte som har vist en unik måte å møte og å se studenter på. Ikke minst ønsker jeg å rette en stor takk til min LIMA-klasse som har bidratt til latter, hygge og spennende samtaler.

Takk til alle informanter og deltakere som har ledet meg på veien og vært en stor del av prosjektet.

Victoria og Anne, takk for en vidunderlig studietid, støttende ord og minner for livet. Takk til Victoria og min far, for en utrolig innsats i retting, redigering og faglig sparring. Oppgaven hadde ikke blitt slik den er i dag uten deres uvurderlige innsats.

En ekstra takk må gå til min samboer, Jan Egil som aldri har mistet troen på at jeg skal kunne nå målet med mitt arbeid. Du har stått for motivasjon og støtte, feiret de små milepælene, motiverende samtaler og «heia-rop» langs hele løpet. Du har virkelig farget prosjektet og mitt arbeid til resultatet det er i dag.

Til slutt vil jeg avslutte med et lite tilbakeblikk. Når jeg skulle over på videregående skole, ble mine foreldre oppringt og fortalt at studiespesialisering ikke kunne passe for meg. Jeg har lese-, skrive- og lærevansker, og veileder på skolen så en bekymring i at jeg skulle følge den akademiske veien i livet. Til dags dato husker jeg fortsatt hvordan mine foreldre «slo i bordet». Det skulle på ingen måte være et hinder for meg å gå den akademiske veien, selv med mine forutsetninger. Dette skulle jeg få muligheten til, selv om de så måtte lære seg alle fagene selv i prosessen. I dag setter jeg punktum for mitt mastergradprosjekt, noe som ikke ville vært mulig uten denne standhaftigheten.

Så en siste og største takk går til mine foreldre som aldri så grenser for hva som kunne oppnås, bare jeg ville det.

My Andrèa Bomann

Trondheim 16.05.2024

Innhold

1 Innledning	1 -
1.1 Bakgrunn	1 -
1.1.1 Samfunnskontekst	1 -
1.1.2 Utvikling av idéen til dette masterprosjektet.....	2 -
1.1.3 Historisk kontekst	3 -
1.2 Positiv særbehandling	3 -
1.3 Begrepsavklaring	4 -
1.4 Tidligere forskning og posisjonering i feltet	5 -
1.5 Oppbygning og problemstilling.....	6 -
2 Teori	8 -
2.1 Diskurser, makt og normer.....	8 -
2.2 Inkludering og mangfold	10 -
2.3 Meritokratiske prinsipper.....	11 -
2.4 Marginalisering, stereotyper og diskriminering	12 -
3 Metode	14 -
3.1 Semistrukturert dybdeintervju	14 -
3.2 Metodevalg, rekruttering og valg av informanter	15 -
3.3 Gjennomføring av intervjuer.....	16 -
3.4 Databehandling, personvern og etikk.....	17 -
3.4.1 Ivaretagelse av personvern	17 -
3.4.2 Samtykke.....	17 -
3.4.3 Personvern og lagring	18 -
3.5 Analyse av data	19 -
3.6 Min rolle som forsker	19 -
3.7 Et kritisk blikk på metode	20 -
4 Positiv særbehandling i ansettelsesprosesser.....	21 -
4.1 Hva er positiv særbehandling?	22 -
4.2 Arbeidsgivers diskurser knyttet til ansettelser.....	23 -
4.3 Arbeidssøkers vurderinger omkring bruken av positiv særbehandling	25 -
4.4 Diskurser omkring positiv særbehandling som inkluderingsverktøy.....	26 -
4.5 Emosjonell kostnad for arbeidssøkere	28 -
4.6 Motmakt i møte med inkluderingsdiskurs	29 -
4.7 Kapitteloppsummering	30 -
5 Forhandlinger om kompetanse i ansettelsesprosesser.....	31 -
5.1 Kompetanse	32 -
5.2 Kvalifikasjonsprinsippet	34 -

5.3 Likhetsprinsippet	- 37 -
5.4 Kompetanse som forsvinner	- 38 -
5.5 En digresjon om formell kompetanse og funksjonshindring.....	- 41 -
5.6 Kapitteloppsummering	- 42 -
6 Forståelser av mangfold.....	- 43 -
6.1 Diskurser som sirkulere knyttet til forståelsen av mangfold hos arbeidsgivere	- 43 -
6.2 Diskurser som sirkulere hos arbeidsgiversiden ved teoretiske og praktiske vurderinger ved ansettelse	- 45 -
6.3 Å bli en del av det «naturlige»	- 47 -
6.4 Diskurs som fremtrer i prosessen av usynlig arbeid som følge av å bryte normer ...	- 49 -
6.5 Kapitteloppsummering	- 52 -
7 Konklusjon	- 54 -
7.1 Et overblikk over analysen	- 54 -
7.2 Sentrale diskurser	- 56 -
7.3 Avslutning.....	- 57 -
7.4 Videre forskning	- 59 -
Litteraturliste	- 61 -
Appendix	- 66 -
Vedlegg A.....	- 66 -
Vedlegg B.....	- 70 -
Vedlegg C.....	- 73 -

1 Innledning

«Vi som samfunn, og kommunene som arbeidsgivere, må gjøre det vi kan for å redusere utenforskap i arbeidslivet» Tor Arne Gangsøy (Kvistum, 2023).

«Perhaps the habits of the institutions are not revealed unless you come up against them» (Ahmed, 2012, s. 26)

Inkludering i arbeidslivet er et verdifullt og viktig fokusområde i dagens samfunn. Arbeid har verdifulle funksjoner, som påvirker og former menneskers liv på ulike måter (Hernes, Heum & Haavorsen, 2019, s. 16). Arbeid er en viktig arena for individets identitet, sosiale interaksjoner, egen utvikling og som holdepunkt i livet. Som holdepunkt i livet samler arbeid mennesker både på tvers av kulturer og over tid (Blustein, 2006, s. 3). Arbeid og deltagelse i arbeid kan derfor ses på som et viktig grunnlag for menneskers egenfølelse og utvikling. Stortingsmelding 16, 2015-2016, «Fra utenforskap til ny sjanse», belyser hvordan forholdene for en betydelig andel av befolkningen er i dagens norske samfunn:

«Det norske samfunnet og arbeidslivet kjennetegnes av høy yrkesdeltakelse og en befolkning med høy kompetanse. Likevel står en betydelig andel av befolkningen utenfor eller i fare for å falle utenfor arbeidslivet, og arbeidsledigheten er økende» (Meld. St. 16 (2015-2016), s. 9).

Det er derfor viktig å rette søkelyset på inkludering i arbeidslivet, og utfordringer ved manglende inkludering. I det norske samfunn i dag viser Kommunenes sentralforbund (KS) til at det er mange utenfor arbeidslivet. Disse er i stor grad representert av mennesker med «hull» i CVen, innvandrerbakgrunn og mennesker med funksjonshindring. I mitt arbeid har jeg tatt for meg gruppen «mennesker med funksjonshindring». Mange i denne gruppen står utenfor arbeidslivet. Statistisk sentralbyrå (SSB), viser til at så mange som 104.000 mennesker med funksjonshindring stod ufrivillig utenfor arbeidslivet i 2019. Dette utgjorde omtrent 30% av alle med funksjonshindring utenfor arbeidslivet. Dette tallet har ifølge SSB vært stabilt de siste årene (Bø, 2019). Utenforskap gjør til at mennesker skårer lavere på psykisk og fysisk helse, samt lykke og velvære (Hernes et al., 2019, s. 17). Regjeringen viser til at bekjempelse av ulikheter og fattigdom øker mulighetene for menneskers deltagelse i arbeidslivet (Meld. St. 32: (2020-2021), s. 8). Et av tiltakene for økt inkludering og mangfold på arbeidsplassen, er positiv særbehandling. Positiv særbehandling er et særbehandlingstiltak for å fremme inkludering og motvirke diskriminering. Dette ved å gi særbehandling til grupper som har vansker med å bli en del av arbeidsmarkedet (KS.no, 2019). I arbeidssøkerprosessen er gruppene som er kvalifisert for positiv særbehandling søkere med «hull» i CVen, søkere med innvandrerbakgrunn og mennesker med funksjonshindring (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2023).

1.1 Bakgrunn

1.1.1 Samfunnskontekst

I løpet av de siste årene har fokus på inkludering av mennesker med funksjonshindringer blitt mer fremtredende. I 2023 ble NOU NR 13 "På høy tid" publisert. Denne rettet oppmerksomheten mot rettighetene til mennesker med funksjonshindringer, deres mulighet til å leve et godt og trygt liv, og med reell likestilling. Utvalget understreket

behovet for endringer i forståelsen av mennesker med funksjonshindringer. Utvalget pekte på at behovet for bedre tiltak og forståelse er nødvendig for å sikre at mennesker med funksjonshindringer ikke blir utelatt fra samfunnet (NOU 2023:13).

I januar 2024 fremmet det juridiske ekspertutvalget oppnevnt av Kultur- og likestillingsdepartementet i desember 2022, forslag om inkorporering av FNs konvensjon om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne i norsk lov. Utvalget viser til to hovedområder i sin utredning. Det første er vurderinger rundt lovendringer og integrering av konvensjonen. Det andre fokusområdet viser til vurderinger rundt hvordan norsk lov gjennomfører forpliktelser knyttet til konvensjonen (Regjeringen, 2024).

Det er ikke bare innenfor regjeringens handlinger at det ses et økende fokus på mennesker med funksjonshindringer og deres rettigheter og inkludering i arbeidslivet. I NRK artikkelen «Sarah må søke dobbelt så mange jobber som andre for å bli kalt inn til intervju», forteller Lunner om opplevelser med arbeidssøkerprosessen. Hun uttrykker bekymring for å fortelle om funksjonshindringer, men hun ønsker heller ikke lyve. (Günther, 2023). Oslo Met fremmer en lignende artikkel, basert på samme forskning av Bjørnshagen og Urgeniov, som viser til at rullestolbrukere har 12 prosent sannsynlighet for å bli innkalt til intervju (Bjørnshagen & Ugreninov, 2021). Artikkelen forteller om Loftsgårds negative opplevelser ved en ansettelsesprosess, der han har opplevde å miste en stilling med begrunnelse i at han er rullestolbruker (Lund, 2021). I 2024 kom NRK med artikkelen «Henriette vil ikke bli kalla utviklingshemma». Den rettet fokus på diskusjonen rundt definisjonsbruk av mennesker med ulike funksjonshindringer. Artikkelen belyser at det ligger fordommer og stigmatiseringer knyttet til begrepsbruk og synet på mennesker med funksjonshindringer (Korsnes, Edvardsen & Ellingseter, 2023).

1.1.2 Utvikling av idéen til dette masterprosjektet

Idéen til prosjektet kom ved at jeg selv satt og søkte arbeid og boksen «positiv særbehandling» dukket opp. Dette fikk meg til å begynne å undre over hvordan det fungerer i praksis, og hvordan opplevelsen av verktøyet er for arbeidssøkere. Ut fra dette, samt min bakgrunn fra bachelor i «Rådgivning og voksnes læring», utviklet det seg en interesse for å se nærmere på inkludering i arbeidslivet for mennesker med funksjonshindringer. Min motivasjon har alltid vært knyttet til at alle mennesker skal kunne delta i samfunnet på lik linje, uavhengig av funksjonshindring eller ikke. I bacheloren min var arbeidet knyttet til arbeidslivet og ulike aspekter av voksnes liv. I dette fikk jeg videreutviklet min interesse for feltet om tilrettelegging, og viktigheten av deltagelse. Interessen ble etter det raskt overført til dette masterprosjektet. I dette prosjektet ønsker jeg å rette blikket mot mekanismer og maktstrukturer som er med på å forme inkludering i arbeidslivet. På forhånd hadde jeg ingen forventninger til selve «svaret», men heller et inderlig ønske om å belyse en flersidig dybde av inkludering i arbeidslivet for mennesker med funksjonshindringer. Dette er noe jeg håper vil bidra til mer bevisstgjøring rundt ulike arbeidssøkeres mulighetsgrunnlag for ansettelse, og rundt tiltakene som aktivt er i bruk i dag. I tillegg ønsker jeg med oppgaven å skape oppmerksomhet rundt eventuelle manglende tiltak eller «baksiden av medaljen» for dagens tiltak.

1.1.3 Historisk kontekst

Arbeid og synet på arbeid, er i stadig utvikling, også sett i et historisk perspektiv. Fra antikken til reformasjonen var arbeid knyttet til noe negativt. Et mer positivt syn på arbeid kom med fremveksten av reformasjonen. Synet på arbeid ble knyttet til at arbeid gikk inn i en større helhet. Både synet på arbeid og det å gjennomføre arbeid i seg selv ble mer positivt (Hernes et. al. 2019 s. 14- 15). Forståelsen av arbeid og hva arbeid gir, er et godt teoretisert tema opp gjennom historien. Marx belyste i 1867 at arbeid på 1900-tallet var en måte for mennesker å kunne selvrealiser seg selv og selvdefinere seg selv. Heidegger belyste i 1962 hvordan arbeid er vesentlig for å dekke grunnleggende behov, og at det er et holdepunkt i menneskets eksistens, samt et kontaktpunkt med omverden (Blustein, 2006, s. 2). Arbeid er ifølge Immanuel Kant grunnleggende for at mennesker skal utvikle innholdsrike liv (Hernes et. al. 2019 s. 15).

Forståelsen av, og fokuset på arbeid i det norske samfunn, er bygget opp av forholdet mellom velferdspolitik, arbeidslinja, og borgeres plikter og rettigheter. Arbeidslinja er en sentral del av norsk politikk og arbeidsliv, og den kan forstås som et resultat av både sosialdemokratisk arbeidsorientering, og arbeidsetikk med røtter i protestantisk tankegang. Sentralt i dagens arbeidslinje er målet om å tilby arbeid til alle (Stjernø & Øverbye, 2012, s. 19). Det å delta i arbeid og ulike deler av samfunnet, er stadfestet i det norske samfunnet gjennom erklæringer og lovverk. Menneskerettsloven av 1999 sikrer mennesker retten til deltagelse og inkludering i samfunnet (Peders et. al., 2009, s. 27: Rett til læring, 2009, § 18). Norge har knyttet seg til Menneskerettsloven, og har derfor fokus på at norsk lov følger Menneskerettsloven og folkeretten (Rett til læring, 2009, § 18).³

1.2 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling er nevnt i lovverket, men er ikke nedfelt som et absolutt krav. Det kan knyttes opp til Grunnloven § 98, hvor det står å lese «Alle er like for loven. Intet menneske skal utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling» (Grunnlova, 2023, § 98). Arbeidsmiljøloven § 13-1 (4) Forbud mot diskriminering (Arbeidsmiljøloven, 2024, § 13-1 (4)). Likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Forbud mot å diskriminere, og § 11 a og b. Adgang til positiv særbehandling (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2022, § 6-11 a-b). Lov om statens ansatte mv. § 3 Kvalifikasjonsprinsippet (Statsansatteloven, 2017, §3). Forskrift til Statsansatteloven § 4. Søkere med funksjonsnedsettelse. (Forskrift til lov om statens ansatte mv., 2017, §4).

Bestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven §11, gir adgang til positiv særbehandling ved en ansettelsesprosess (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2022, § 11). Den er da et unntak fra kvalifikasjonsprinsippet. Om den skal benyttes eller ei, er opp til arbeidsgiver, men kan kun benyttes hvis vilkårene er oppfylt. Styringsvilkåret er da at positiv særbehandling kan brukes hvis søkeren har tilnærmet like kvalifikasjoner som den uten funksjonshindringer og som da ville fått stillingen. Er det en markant forskjell i kvalifikasjoner mellom søkerne, gis det da ikke adgang til positiv særbehandling (Prop. 81.L (2016-2017), 17.2.2.).

³Denne delen er en omskriving og videreutvikling av arbeid som ble gjort i min bacheloroppgave (Bomann, 2022).

Lovverket har fokus på likestilling og diskriminering, og med positiv særbehandling ønsker man å fremme dette, samt å styrke mennesker med funksjonshindrings muligheter til å komme ut i arbeid. Kommunenes sentralforbund fremmer for sine medlemmer at det samtidig er viktig å ta en vurdering i hver enkelt sak, slik at likestilling og diskriminering ikke slår negativt ut overfor den funksjonsfriske som da står uten jobbtilbud (KS.no, 2019).

Hovedregelen er derfor at kvalifikasjonsprinsippet gjelder, men det kan gjøres unntak fra denne hvis en søker med funksjonshindring er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren. Det er ikke et krav om dette i forhold til norsk lov, men det gir arbeidsgiver adgang til å kunne benytte seg av det. Positiv særbehandling er derfor ikke nødvendigvis et absolutt krav, men mer en praksis eller prinsipp som det oppfordres til å følge ved ansettelser i først og fremst offentlige stillinger.

1.3 Begrepsavklaring

Nedenfor gjør jeg rede for ulike begreper som er sentrale i prosjektet, og hvordan jeg definerer disse begrepene i denne sammenheng.

Arbeidsgiver: Med arbeidsgiver viser Arbeidstilsynet til «Enhver som har ansatt arbeidstakere for å utføre arbeid i sin tjeneste» (*Arbeidstilsynet*, u.å.). I dette prosjektet vil arbeidsgiverbegrepet omkranse flere mennesker enn de som har «direkte» forhold til tjenesten. Arbeidsgiverbegrepet tar for seg ansettelsesansvarlige, leder, mellomledere, HR og tillitsvalgt i offentlig sektor. Dette grunnet at de sitter i roller eller posisjoner der de er delaktig i bestemmelser og utførelser av ansettelsesprosesser.

Arbeidssøker: NAV definerer arbeidssøkere som mennesker som er tilgjengelig for arbeid og søker arbeid. Nærmere bestemt beskriver de det som «Arbeidssøkere er betegnelsen på summen av helt ledige, delvis ledige, arbeidssøkere på tiltak og andre arbeidssøkere» (Nav, 2009). I prosjektet vil derimot arbeidssøkere ha en videre «gruppering» under seg. For å kunne omkranse både informanter som er i arbeid (med erfaring fra arbeidssøking) og informanter som er arbeidssøkere per i dag, vil begrepet for dem begge være *arbeidssøkere*. Arbeidssøkere i denne sammenheng er mennesker med funksjonshindringer som har søkt eller søker arbeid.

Offentlig sektor: Jeg har i mitt prosjekt kun forholdt meg til følgende deler av offentlig sektor: Stat, fylke og kommune. Dette forenkles i prosjektet med begrepet «bedrifter».

Ansettelsesprosess: I dette prosjektet vil det omhandle: arbeidsgivers arbeidsutlysning, arbeidssøkers søken etter jobbutlysning, arbeidssøkers søknad til den spesifikke arbeidsplassen, innkallelse til intervju, intervjuprosessen, samt tilsetting av den utlyste stillingen.

Funksjonshindret: Begreper knyttet til mennesker med ulike forutsetninger, er noe som i dag debatteres. Det er flere variasjoner av begrepet som anvendes, slik som begrepene; funksjonshemmede, funksjonsvariasjoner, funksjonshindret, mennesker med ulike forutsetninger og funksjonsnedsatt. I dette prosjektet har jeg derimot fulgt NOU 2023:13 *På høy tid* sitt begrepsvalg *Funksjonshindret*. Utvalgets definisjonsavgjørelse fremmer de slik: «Mange funksjonshindrede opplever disse begrepene som stigmatiserende. Det kan oppleves ugreit å beskrives som en som har nedsatte evner til å fungere, eller som en person med nedsatt funksjon – når man med riktig tilrettelegging kunne fungert helt

fint.» (NOU 2023:13, s. 21). De ulike formene som jeg har anvendt meg av i dette prosjektet er; funksjonshindret, personer med funksjonshindring og funksjonshindrede.

Inkludering: Begrepet inkludering har en bred forståelse og er svært omfattende å skulle konkretiseres. Det finnes et spekter av forståelser og opplevelser knyttet til inkludering, både på personnivå og innenfor forskning (Jørgensen, Winther & Phillips, 2009, s. 12). NOU:13 *På høy tid* beskriver viktigheten av inkludering og deltagelse: «Uansett hva slags funksjonshindringer vi mennesker møter – eller ikke møter – i livet vårt, skal vi alle få oppleve at vi er deltakere i samfunnet, ikke bare tilskuere.» (NOU 2023:13, 2023, s. 19). Inkludering kan «kokes» ned til likestilling, sosial rettferdighet, felleskap og sosial likhet (Haug, Nordal & Hansen, 2014, s. 22). I dette prosjektet definerer jeg inkludering som «et sosialt og lovfestet krav på like muligheter, like rettigheter og like krav til utvikling, læring og sosial vekst, uavhengig av individuelle trekk hos den enkelt eller hvilke forutsetninger livet har gitt den» kildeføre bachelør.

Ekskludering: Defineres i ordbøkene.no som «nektet deltakelse; stengt ute» (Ordbøkene, u.å.). Ahmed viser til hvordan inkludering er et positivt tegn på å ha overkommet ekskludering. Det kan derfor forstås til at ekskludering er det motsatte av inkludering (Ahmed, 2012, s. 153). Jeg velger å definere ekskludering som ekskludering fra arbeidslivet og mulighetene der, grunnet funksjonshindring.

1.4 Tidligere forskning og posisjonering i feltet

Det å skulle posisjonere seg i feltet med tidligere forskning, er vesentlig for å kunne se hvor eget arbeid faller inn. Hvilke forskere og hvilken forskning identifisere jeg meg og mitt arbeid med? Det jeg oppdaget med dette var at mitt prosjekt tangerer mange og store forskningsfelt. Gjennom forskning på inkludering for mennesker med funksjonshindringer i arbeidslivet, er prosjektet innom områder som; sosialt arbeid, velferdsforskning, makt, ulikheter i samfunnet, strukturelle barrierer, mangfold, positiv særbehandling, diskriminering, minimalisering, stigmatisering, m.m. På godt og vondt var det derfor utfordrende å orientere seg i et så stort område av tidligere forskning på feltet. Det var utfordrende å finne relevant forskning på grunn av bredden til prosjektet. Jeg landet derfor på å trekke frem tre tekster som har vært sentrale for meg og som mitt masterprosjekt bygger videre på, og som jeg håper å kunne supplere. Valget falt på nettopp disse tekstene, fordi de alle er i norsk kontekst. Dette fordi kontekst, lover og samfunnsstrukturer er forskjellig fra land til land. I og med at disse forskningsarbeidene som disse tekstene er et resultat av, er i norsk kontekst, befinner de seg innenfor samme «rammer» som mitt eget arbeid.

De tidligere forskningene jeg har latt meg identifisere med og som har inspirert meg til dette prosjektet er; Kaja Larsen Østerud sitt arbeid i artikkelen «Disability Discrimination: Employer Considerations of Disabled Jobseekers in Light of the Ideal worker», og som tar utgangspunkt i et felteksperiment. Her belyser hun hvordan begrepet «den ideelle arbeider⁴» knyttes til formingen av sosiale rammer, og synet på produktivitet hos arbeidere. I hennes artikkel viser hun til hvordan mennesker med funksjonshindring blir møtt av den konstruerte idéen om den «ideelle arbeider» ved ansettelsesprosesser (Østerud, 2022). Konseptet «ideelle arbeider», som Østerud tar i bruk, stammer opprinnelig fra Joan Acker (Acker, 1990). Østerud sine funn viser til hvordan diskriminering mot mennesker med funksjonshindringer blir «rettferdiggjort»

⁴ Østerud bruker det engelske ordet «Ideal worker».

gjennom forventningen om den «ideelle arbeider». Et av hennes viktigste funn er at mennesker med funksjonshindringer blir diskriminert både på basis av forventninger om produktivitet, men også på basis av å passe inn i det sosiale. Begge disse delene er viktige i konstruksjonen om den «ideelle arbeider» (Østerud, 2022).

I studien «Attitudes towards students with disabilities achieving their educational and workrelated goals: a factorial survey experiment among higher education institution employees in Norway» belyser Goodall, Mjøen, Witsø, Horghagen, Hardonk og Kvam, holdninger hos ansatte ved høyere utdanning overfor studenter med funksjonshindringer. Prosjektet ble gjennomført ved bruken av spørreundersøkelse til ansatte ved norske universiteter over hele landet. Deres funn viser hvordan fordommer og stereotypier former synet på studenter som «lykkes». Dette er med på å skade inkludering for studenter med funksjonshindringer på universitetet, men også deres vei ut mot arbeidslivet (Goodall, Mjøen, Horghagen, Hardonk & Kvam, 2023).

Jan Grue utforsker i «The double bind of social legitimacy: On disability, the sick role, and invisible work», hvordan studier av sosiologi og funksjonsnedsettelse møter studier av helse og sykdom. Her blir forskningen gjort gjennom litteraturstudie. Grue fremmer hvordan mekanismer opprettholder synet på produktivitet, og hvordan dette skaper usynlig arbeid for mennesker med funksjonshindringer (Grue, 2024).

Det er både likheter og ulikheter som posisjonerer mitt prosjekt i feltet med nettopp disse forskningene. Likhetene viser til at min forskning er en videreføring av feltet, men ulikhetene som skiller dem, gir også muligheten for å fylle «hull» innenfor feltet. Alle de belyste forskningene fremmer felt om normer, makt og strukturelle barrierer som mennesker med funksjonshindringer møter i samfunnet. Min retning kommer fra kritisk feministiske studier, men prosjektet mitt møter mange av de samme områdene som disse tre. Ulikhetene kommer ved at mitt prosjekt er intervjubasertstudie med case og sammenligning i materialet. Goodall et. al, bruker casestudie lik mitt prosjekt, men kun fra én informantgruppeside, som i mitt prosjekt representerer arbeidsgivers side, og som kun tar i bruk skjema for besvarelse (Goodall et al., 2023). Østerud tar i bruk utsendelse av «fiktive søknader» og oppfølgingsintervjuer av mottakerne, altså arbeidsgivere, for innhenting av datamateriell (Østerud,). Grue sin forskning er basert på litteraturstudie (Grue, 2023).

Det mitt arbeid bringer inn i dette feltet, er en empiri som reflekterer både arbeidsgivers og arbeidssøkers opplevelse av inkluderingsverktøyet «Positiv særbehandling». Samtidig har det vært tatt i bruk semistrukturert intervju som gir mulighet for en dybde og fleksibilitet i svarene informantene gir. Min analyse gir et innsyn i flersidig og bred tolkning av inkluderingsverktøyet. Et felles fokus ved alle forskningene ligger i fokuset på normer og kritisk funksjonshindringsteori⁵. Det kan derfor trekkes likheter til tidligere forskning og mitt arbeid, ved at normkritisk tenking er møtepunktet mellom kritisk feministisk teori og kritisk funksjonshindringsteori.

1.5 Oppbygning og problemstilling

Denne teksten består av 7 kapitler. Kapittel 1 er innledningskapittelet. Dette kapittelet tar for seg bakgrunn for prosjektet, historisk kontekst, lovverksgrunnlaget for positiv særbehandling, begrepsforklaring, tidligere forskning og posisjonering i feltet. Kapittel 2,

⁵ Dette er min egen oversettelse av det engelske begrepet «Disability theory»

«Teori», redegjør for teorigrunnlaget for analysen. Dette inneholder teori om diskurs, makt og normer, inkludering og mangfold, meritokratiske prinsipper, samt marginalisering, stereotypier og diskriminering. Kapittel 3, «Metode», viser til metode og forskningsfremgang. Her beskriver jeg hvordan jeg har samlet inn datamaterialet og bearbeidet det, forskningsetikk, min rolle som forsker og kritisk blitt på metoden. Kapittel 4 er første analysekapittel, og har søkelys på «Positiv særbehandling i ansettelsesprosesser». Dette kapitlet utforsker forskningsspørsmålet; Hvilke diskurser og praksiser knyttet til positiv særbehandling beskrives når målet er inkludering og økt mangfold i arbeidslivet? Kapittel 5, er analysekapitlet «Forhandlinger rundt kompetanse i ansettelsesprosesser», og her ser jeg nærmere på forskningsspørsmålet; Hvilke diskurser om kompetanse settes i spill under refleksjoner omkring ansettelsesprosesser? Siste analysekapittel er kapittel 6, «Forståelser av mangfold», og søker å besvare forskningsspørsmålet; Hvilke diskurser om mangfold sirkulerer i beskrivelsen av inkludering i arbeidslivet? Kapittel 7 er konklusjonskapitlet, og her samles alle trådene til en avsluttende oppsummering av funn, påvirkning og forslag til videre forskning. Alle kapitlene strever etter å samle en dyp og nyansert besvarelse av den overordnede problemstillingen:

Hvordan forstår arbeidsgivere innenfor offentlig sektor positiv særbehandling, kompetanse og mangfold, og hvordan påvirker dette mulighetene for deltakelse i arbeidslivet for mennesker med funksjonshindringer?

2 Teori

2.1 Diskurser, makt og normer

Diskursanalyse har ikke «fasit svar» og det er mange måter analysen kan tas i bruk for å studere diskurser i samfunnet på. Diskursanalyse tas i bruk i sosiale områder i samfunnet og gir en bred og tverrfaglig analyse (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 2). Diskurser blir av Johannessen, Rafoss og Rasmuss, beskrevet som en felles forståelsesramme. Der hvor enkeltindivider og samfunn kommuniserer og hvordan de fremstiller verden på, bygger opp diskurser (Johannessen, Rafossen & Rasmussen, 2019, s. 58). Jørgensen og Phillips definere diskurser som en bestemt måte å snakke om og å forstå omverden på (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 2). Kort sagt er diskursanalyse en måte å rette et kritisk blikk og å problematisere ulike fremstillinger av verden (Johannessen et al., 2019, s. 68). I prosjektet har det blitt tatt i bruk kritisk diskursanalyse ved analysering av empiren. Fairclough fremmer kritisk diskursanalyse som; «It focuses on what is wrong with a society and how «wrongs» might be «righted» or mitigated, from a particular normative standpoint» (Fairclough, 2010, s. 7). Kritisk diskursanalyse blir av Fairclough beskrevet som en analyse av relasjoner mellom diskurser. Dette omhandler hvordan det eksisterer en felles oppfatning av rett og galt i dannelsen av diskurser. Det er nødvendigvis ikke den eneste «riktige» diskursen, fordi forskjellige oppfatninger av rett og galt eksisterer. Sosiale normer og samfunnskontekster som betraktes som positive og rettfærdige, må derfor studeres gjennom diskurser for å forstå hva som virkelig er positivt og rettfærdig (Fairclough, 2010, s. 7).

Fairclough understreker viktigheten av å analysere makt og diskurser i diskursanalyse. Makt er både en del av diskurser, samtidig som den ikke er en helt egen uavhengig diskurs. Makt påvirkes av faktorer som kapitalisme og samfunnsrammer, som igjen bidrar til ulike former for kontroll. Makt spiller en aktiv rolle i å forme språk og fremme dominerende diskurser. Makt og diskurser er ikke separate elementer, men heller to enheter som gjensidig påvirker hverandre (Fairclough, 2010, s. 4). Foucault fremhever at diskurser ikke eksisterer uavhengig av hverandre. De påvirkes kontinuerlig av maktkonkurranser, der den mest dominerende og innflytelsesrike diskursen utøver størst makt over andre. Makt eller statusen til diskurser, kan ses som påvirket av institusjonelle rammer som finnes i dagens samfunn (Bacchi, 2009, s. 35). Diskurser og diskursanalyse er ikke noe som kan ses i et vakuum, men noe som til enhver tid heller påvirkes av omverden og andre diskurser (Fairclough, 2010, s. 5). Det har vært et ønske om å ta i bruk diskurser og kritisk diskursanalyse knyttet til min analyse. Dette fordi det ligger en interesse i diskurser og hvordan individer trekker på fellesdiskurser innenfor ansettelsesprosesser og inkludering. Ved bruken av kritisk diskursanalyse, får man muligheten til å analysere hvordan individer trekker i diskurser på inkludering og mangfold. Her gis det mulighet for å kunne tolke hvordan inkludering i ansettelsesprosesser forstås av grupper, og hvordan diskursene formes i vakuumene ved bedrifter. Det skal spesifiseres at analyseformen er tatt i bruk for å rette fokuset mot grupper og fellesdiskurser, og ikke mot enkelt individer. Fokuset ligger heller på de store mønstrene i en ansettelsesprosess.

I boken «Seksualitetens historie I» tar Foucault i bruk begrepet «Makt» i en tolkning av begrepet makt som et resultat av maktprosesser (Foucault, 1999, s. 103). Makt blir belyst som konsist og altomfattende. Makt forekommer til enhver tid, i alle relasjoner og på alle arenaer. «Makten er overalt» (Foucault, 1999, s. 104). Foucault fremmer hvordan makt som lokaliseres «permanent» ikke er stillestående, men heller en effekt av makt i

bevegelse i relasjoner og situasjoner. Makt er ikke noe som kan «deles» eller «rasjoneres», men heller noe man «har» eller «ikke har». Ved maktbegrepet forekommer det også motmakt, fordi at det i relasjoner oppstår makt. Makt og maktrelasjoner er ikke noe som skjer hos enkeltindivider, men er heller en effekt av maktprosesser i samfunnet (Foucault, 1999, s. 104–106). I mitt tilfelle er denne tolkningen av makt noe som kan ses hos arbeidsgiversiden og makten det kan tolkes til at de holder ved en ansettelsesprosess. På samme måte som arbeidsgivere er en del av en bedrift og et samfunn, holder de ikke makten alene og det subjektive valget om å «holde makten», men de befinner seg heller i et vakuum ved bedriften. I dette vakuudet er det dominerende diskurser som former den makten arbeidsgivere sitter med. Det vil altså ikke endre maktforholdet i bedriften hvis den enkelte arbeidsgiverrepresentant blir «byttet ut», fordi maktrelasjonen, gjennom sine dominerende diskurser, forblir i bedriftens vakuum.

Foucault fremmer i boken «Overvåkning og straff» (1975) hvordan det moderne fengselet har utviklet seg til det vi ser i dag. Her retter han fokus på hvordan makt og maktens rolle har endret seg og påvirket utviklingen. Foucault trekker lange linjer fra fysisk avstraffelse på 1700-tallet, til den moderne tid. Dette belyser han gjennom at utviklingen av dette i dag ligger på at «straff» blir gitt gjennom kontroll- og dressursystem (Foucault, 1994). Dette gjennom at straff og dom ikke bare er knyttet til det fysiske, men også til individers «sjel». Her skal ikke bare individers straffbare handling vurderes, men også individets karakter. Dette ved at psykologer selv, og gjennom vitner, vurderer «ikke bare om det de har gjort, men om det de er, vil bli, kan bli» (Foucault, 1994, s. 22). Foucault legger ikke skjul på at fengselets utvikling og samfunnsstruktur er «følgesvenner» (Foucault, 1994).

Foucault ser på disiplin som en form for makt som former og produserer individer. Disiplinering foretas gjennom hierarkisk observasjon, eksaminasjon og normalisering. (Foucault, 1994, s. 155). Som teorigrunnlag for empirien vil normalisering og eksaminasjon bli trukket frem for å heve en forståelse av makt ved å sette «normalen» og «standarden». Eksaminasjon tar for seg overvåkning som resulterer i klassifisering, stempling eller straff. Dette maktsystemet blir presentert gjennom kunnskap. Makten ligger hos eksperter som sitter på kunnskap til å kunne studere mennesker som vitenskapelige objekter. Det er gjennom denne kunnskapen at ekspertene har makt til å definere «det normale». Gjennom å definere «normalen» kommer motsatsen det «unormale» eller det som står på «utsiden» av «normaliteten» (Foucault, 1994, s. 167–168). De som dømmer, befinner seg nå flere steder enn bare hos ekspertene. Det er fordelt utover i samfunnet til et vist nivå, der det mest grunnleggende nivået er normativ myndighet. «Normalitetens dommere er til stede overalt» (Foucault, 1994, s. 269–270). Som arbeidsgiverrepresentant, sitter ansettelsesansvarlige som «eksperter», og som definere «normalen» gjennom deres ansettelsespraksis.

Normaliseringsdisiplinene foregår som et «indre straffevesen», der man bemerker og «straffer» ulike atferder. Noe som går utenfor det formelle straffesystemene samfunnet har. Foucault belyser hvordan atferd som skiller seg fra «normalen» i skole og hæren, blir møtt av et mikro-staffevesen. Disiplinærstraffen anvendes for å korrigere og redusere avvik. Orden er «kunstig», noe som skapes gjennom sosiale prosesser og ved naturlige observerbare prosesser. Gjennom normalisering oppfordres det til å møte «standarden». Dette gjør at avvik, slik som å ikke møte «standeren», blir belyst og «straffet». Normalisering kan derfor ses på som et maktverktøy (Foucault, 1994, s. 161–163). Dette

er noe som i mitt arbeid kan ses knyttet til arbeidssøkere med funksjonshindring og som da ikke møter «standard» ved ansettelsesprosesser. Normalisering som et maktverktøy blir i praksis et viktig element knyttet til inkludering av grupper som «skiller seg fra standarden», og om arbeidsgiver møter dette som innenfor eller utenfor «standarden». Makt forekommer ikke subjektivt. Samtidig som en arbeidsgiver spiller innenfor normene av bedriftens diskurser, er makten også aktivt med på å forme diskursene. Ved en slik posisjon som holder makt, holder de en stor påvirkningskraft på formingen av «standard» i bedriften og ovenfor ansatte.

Standarden eller normalen kan også ses på som normer. Campbell fremmer hvordan mennesker med funksjonshindringer gjennom historien har opplevd stigmatisering knyttet til normbrudd. «[...] disability have been stigmatized, medicalized, pathologized, and even viewed as the result of sin or immorality» (Campbell, 2017, s. 4). I artikkelen «Disability Discrimination: Employer Considerations of Disabled Jobseekers in Light of the Ideal Worker», utforsker Østerud tanken om den «ideelle arbeider⁶». Her belyser Østerud hvordan arbeidsgiver evaluere arbeidssøkere etter tanken om den «ideelle arbeider». Dette er sosialt konstruerte normer som fremmer ekskludering, ved at mennesker med funksjonshindring blir sett på som brudd på normen for den «ideell arbeider» (Østerud, 2022). Den «ideelle arbeider» er noe som ses i kontekst av ansettelsesprosesser og normer som former synet på produktivitet som potensiell ansatt. Ved dette former normene et syn på den «rette og beste ansettelsen», ved å ansette den man anser som nærmest den «ideelle arbeider».

Teodor Mladenov fremmer i boken «Critical Theory and Diasability: A Phenomenological Approach», den sosiale modellen av funksjonshindringer ⁷. Her belyses det hvordan funksjonshindringer defineres når mennesker med spesifikke kroppslige ulikheter, møter fysiske og sosiale omgivelser som skaper begrensinger og hindringer for den enkelte. Ved bruken av denne modellen flytter man fokuset fra det enkelte mennesket med funksjonshindringer, til samfunnsbarrierer og samfunnsstrukturer. Her ligger fokuset på hvordan samfunnsstrukturer former undertrykkelse, marginalisering, ekskludering, stigmatisering, diskriminering og ulikheter. Mladenov belyser dette nærmere som «Disability finds its sensibility within the ways in which a collective conceives of what it means to be human and how it makes a place for the individual in what it socially organizes as a human community» . Det fremmes hvordan makten ligger i det sosiale og strukturelle samfunnet, og som gir «plass» til ulikheter ved inkludering eller ekskludering. (Mladenov, 2015, s. 1–2). Denne teorien gir grunnlag for at analysen kan se hvordan diskurser kan forme strukturelle og sosiale barriere ved en ansettelsesprosess. Ved dette kan man da studere hvordan «problemet» med inkludering ikke ligger på individnivå, men på samfunns- og bedriftsnivå.

2.2 Inkludering og mangfold

Inkludering og mangfold er to hovedtemaer i mitt prosjekt. Gjennom utviklingen av prosjektet, har det blitt ilagt stor teoretisk bakgrunn på diskurs, makt og normer, men også på inkludering og mangfold. Når det gjelder temaene inkludering og mangfold har jeg hatt som «ledestjerne» for min analyse Sara Ahmed sin bok «On being included».

⁶ Østerud bruker begrepet «The ideal worker» på originalspråket engelsk.

⁷ Mladenov bruker det engelske begrepet «Social model of disability»

Ahmed belyser hvordan mangfoldsarbeid i institusjoner, i mitt materiale definert som bedrifter og heretter omtalt som bedrifter, blir symbolsk og teoretisk fremmet, mot hvordan det oppleves i praksis. Dette gjøres gjennom intervjuer med mangfoldsdeltakere i høyere utdanning og hennes egne erfaringer i møte med mangfoldsarbeid. I sitt arbeid setter Ahmed spørsmålsteget ved hvordan språk og praksis kan vise til ulik forståelse av inkludering. Dette gjennom at inkludering i sin positive teori, i praksis opprettholder mønster og strukturer som ekskludere (Ahmed, 2012). Ahmed snakker om bedriftskultur som et eget «vesen», som former hva man ser på som korrekt. Dette er med på å forme bedrifters «ubevisste rammer» og setter rammen for etablerte normer og struktur som blir akseptert. Ahmed belyser hvordan dette påvirke mangfoldsarbeidet i en bedrift (Ahmed, 2012, s. 20).

Mangfoldsfokus i bedrift kan også bli praktisert gjennom å forme mangfoldet til å «passe inn» i allerede eksisterende normer og rammer. Dette fører til at mangfoldet i bedriften ikke endres, men heller reflektere et «falskt» mangfoldsfokus. Mangfoldsarbeid kan oppfattes gjennom at bedrifter setter «mangfoldsmål», uten å faktisk utvikle mangfoldet. Dette ved at målet blir å sette et mål i seg selv (Ahmed, 2012, s. 21–23). Praksisen rundt mangfoldsarbeid, og opplevelsen av å møte fastsatte rammer og normer, er noe arbeidssøkere med funksjonshindringer opplever i ansettelsesprosesser. Her skal det på ingen måte slås fast at bedrifter ikke har variasjoner seg imellom. Dette gjennom ulikt kunnskapsgrunnlag som former ulike normer og rammer ved bedrifter. Opplevelsen av møtet med disse rammene for mennesker med funksjonshindringer, er vesentlig for å forstå inkludering i ansettelsesprosesser. I dette ligger grunnlaget om at inkluderingstiltakene kun er inkluderende og mangfoldsfokusert på papiret, og at de ikke fremmer inkludering i arbeidslivet i praksis.

«When history accumulates, certain ways of doing things seem natural. An institution takes shape as an effect of what has become automatic» (Ahmed, 2012, s. 25). Ahmed legger vekt på hvordan det som blir automatisk, former bedrifter og deres praksis. Dette kan trekkes til hvordan mangfoldsfokus og kunnskap former inkludering på arbeidsplasser. Slik kan det ses behov for å studere inkluderingsverktøyet i praksis, gjennom hvordan arbeidsgivere og arbeidssøkere tar det i bruk.

2.3 Meritokratiske prinsipper

For å kunne få en dypere forståelse av inkluderingsverktøyet, kompetanse og mangfold, er det vesentlig å trekke linjer til de teoretiserte prinsipper om et rettferdig samfunn, Meritokratiske prinsipper.

«In the research literature, and in everyday discourse, meritocracy takes the form of an abstract ideal against which one can judge the present imperfection of a particular society.» (Allen, 2011, s. 368).

Young fremmer hvordan meritokratiske prinsipper er en måte å kunne «dømme» samfunnets sosiale rettferdighet og urett. Meritokratiske prinsipper fremmer utvikling og fremgang i et rettferdig samfunn. Jo mer meritokratisk, desto mer rettferdig og utviklet. Der det forekommer systematiske forskjeller, skapes dårlig sosial helse og bryter med sosial rettferdighet. En måte å måle denne type mangler og korrekthet på, er ved å se hvordan man bryter med den meritokratiske formelen; evne + innsats = fortjeneste. De meritokratiske prinsipper bygger på idéene om sosialt samhold, fremgang, rettferdighet og transparenthet (Allen, 2011, s. 368).

Nielsen legger frem hvordan meritokratiske samfunn skal gi alle like muligheter til å lykkes. I artikkelen «Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes», skriver Nielsen om kvinners underrepresentasjon i academia. Med meritokratiske prinsipper viser Nielsen til at det burde være en åpen og rettferdig konkurranse knyttet til stillinger innenfor academia. Nielsens belysning av academia, kan forstås til at man kan ha en tanke om at den best kvalifiserte skal få stillingen. Dette er ikke reelt sett det som skjer fordi mennesker ikke tar rasjonelle valg, men reprodusere sosiale strukturer og ansette folk som er lik en selv. Med andre ord «like barn leker best». Det kan derfor ses på at det både er et spørsmål om hva vi kjenner igjen som kompetanse, og et spørsmål om hvordan normer og bias spiller seg ut i ansettelsesprosesser (Nielsen, 2016, s. 387). En forståelse av ansettelsesprosessen kan knyttes opp til hvordan vi som et samfunn ønsker at den skal forekomme «rettferdig», og at den best egnet skal bli ansatt. Det er derimot ikke en selvklarhet, fordi det kan stilles spørsmåltegn ved hvorfor 105 000⁸ mennesker med funksjonshindring står ufrivillig utenfor arbeidslivet (*Norges Handikapforbund*, u.å.) Meritokratiske prinsipper kan gi en pekepinne på om dagens ansettelsesprosesser er rettferdig og inkluderende.

2.4 Marginalisering, stereotyper og diskriminering

Forskning knyttet til mennesker med funksjonshindringer, belyser ofte hvordan de blir møtt med marginalisering og stereotyper i samfunnet. Studier viser til at stigmatisering, marginalisering og diskriminering ligger til grunn for at mennesker med funksjonshindringer står utenfor arbeidsmarkedet (Østerud, 2022, s. 742). Crip teori er en måte å kunne studere nærmere hvordan samfunnet strukturerer og hvordan normer definere «normalen» på. Karlsson og Rydström viser til en teoretisk oversikt av Crip teori.⁹ Her trekker de frem tre teoretikere på feltet; Wendell, Thomson og McRuer. I feministiske studier er Crip-teori knyttet til forskning på mennesker med funksjonshindringer. Karlsson og Rydström fremmer den feministiske forskeren Wendells fokus på hvordan samfunnet fysisk og sosialt er utformet for at man enten skal være helt «funksjonsfrisk» eller er uten mulighet for å delta i livet og samfunnet. Dette kan forstås til at samfunnet er skapt for og av mennesker uten funksjonshindringer. Videre viser de til en av de viktigste bidragsyterne innenfor Crip teori, Rosemarie Garland Thomson, som fremmer konseptet «normalen»¹⁰. Dette beskriver Thomson som «constructed identity of those who, by way of the bodily configurations and cultural capital they assume, can step into a position of authority and wield the power it grants them» (Karlsson & Rydström, 2023, s. 397). Thomson setter fokus på hvordan det ligger makt i å være innenfor normen. McRuer belyser hvordan «normalen» blir en usynlig del, som gjør det vanskeligere å snakke om det å skille seg fra normen (Karlsson & Rydström, 2023, s. 396–397).

Tom Shakespeare belyser forskjellen mellom det medisinske synet på funksjonshindringer og det sosialkonstruerte. Shakespeare vektlegger viktigheten med at sosiale modellen¹¹ for funksjonsvariasjoner, som fremmer at funksjonshindringer er samfunnskonstruerte, svekker den individuelle forståelsen av det å ha en

⁸ Tall fra 2. kvartal 2020. Antallet mennesker med funksjonshindringer ufrivillig utenfor arbeidslivet har vært stabilt siden 2002 (*Norges Handikapforbund*, u.å.).

⁹ Karlsson og Rydström bruker det engelske begrepet «Crip Theory».

¹⁰ Thomson bruker det engelske begrepet «Normate».

¹¹ Shakespeare bruker det engelske begrepet «Social model».

funksjonshindring. Det er viktig å understreke at Shakespeare så verdien i denne sosiale modellen av funksjonshindringer, men mente den måtte stilles under et kritisk og mer nyansert syn, fordi han mener at også det biologiske i funksjonshindringer må ivaretas og ikke bli «glemt» bort (Shakespeare, 2006, s. 29). Shakespeare forklarer dette i «There can be no impairment without society, nor disability without impairment» (Shakespeare, 2006, s. 34). Med dette mener han at funksjonshindringer må ses i sammenheng med samfunnets rammer og biologien hos mennesker. Det belyses hvordan stigmatisering, marginalisering og diskriminering kan forekomme både på grunnlag av det sosiale, men også det biologiske (Shakespeare, 2006, s. 41). Eksempel på dette kan være hvis en rullestolbruker ikke blir ansatt på grunn av at hen ikke kan utføre arbeidet som rullestolbruker, og derav mister jobbmuligheter grunnet denne biologiske hindringen. Derimot er det sosialdiskriminering hvis arbeidsplassen diskriminere ved manglende tilrettelegging eller på grunnlag av stereotypier og fordommer. For å kunne gi en dypere forståelse for ansettelsesprosesser, er det vesentlig å se på de ulike mekanismene i samfunnet som former muligheten for inkludering.

Teoriene kan gi et grunnlag for å kunne diskutere normer og normbrudd, ved at arbeidssøkere skiller seg ut fra «normalen». Det gir mulighet til å se på hvordan samfunnsstrukturer og diskurser former bevisstheten rundt «tilgjengelighet» for inkludering. I mitt arbeid er jeg ikke opptatt av å se på direkte diskriminering, stigmatisering og marginalisering, men heller de skjulte formene. Dette ved å analysere empiritemaer som; forventninger, forutinntatte holdninger, endringer i toneleie ved informering av funksjonshindring og endringer ved case. Det har nå blitt presentert teori knyttet til diskurser, makt og normer, inkludering og mangfold, meritokratiske prinsipper, marginalisering, stereotypier og diskriminering. Dette teorigrunnlaget vil nå videre bli trukket inn i analysen som grunnlag for en dypere og bredere forståelsen av empirifunn.

3 Metode

I dette kapitlet redegjøres det for metode og metodiske valg som er tatt i dette prosjektet. Et viktig grunnlag for god kvalitativ forskning er transparens gjennom forskningsprosessen. Dette blir gjort gjennom refleksjon rundt hvordan forskerens forutinntatte meninger, holdninger, erfaringer og teoretiske perspektiver kan ha påvirket forskningsprosessen samt valgene som er tatt underveis. Transparens blir sikret ved belysning av reliabilitet og validitet i prosjektet. Reliabilitet oppnås ved å utføre en omfattende og detaljert vurdering av produksjonen av datagrunnlaget. Validitet er knyttet til korrelasjonen mellom resultater og de konklusjoner som er trukket basert på dette (Tjora, 2018, s. 249). For å kunne vise til god forskningsetikk, vil det redegjøres for; metodevalg, rekruttering, intervjuform, data og personvern, min bakgrunn som forsker og kritisk blikk på metode. Dette for at leserne skal kunne oppleve god transparens knyttet til utarbeidelsen av prosjektet.

3.1 Semistrukturert dybdeintervju

En mye brukt metode for datainnsamling i kvalitativ forskning er intervju. Ved bruk av intervju kommer forskeren tett på informantene. Intervju gir informantene muligheten til å gi omfattende og fyldige svar. Tjora (2017) viser til at dybdeintervju er en nyttig forskningsmetode for prosjekter med liten grad av eksisterende kunnskap om teamet. Denne type intervju gir mulighet for informantens erfaringer og opplevelser knyttet til temaet som utforskes. Intervjuformen er en strukturell samtale, som gir rom for å studere holdninger, erfaringer og meninger (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 143).

I prosjektet ble det gjennomført semistrukturerte intervjuer. Noe som gir rom for en viss grad av fri flyt i samtalen (Tjora, 2018, s. 114). Mine intervjuer ble gjennomført ved bruk av en intervjuguide¹². Prosjektet hadde to informantgrupper, og dermed to intervjuguider. I praksis ble intervjuguiden brukt som en sjekklister under intervjuene for å sikre at viktige temaer ikke ble utelatt. Semistrukturert intervju åpner opp for at både informant og intervjuer kan stille oppfølgingsspørsmål. Dette gav informanten mulighet til å styre rekkefølgen av temaer, samt komme med lengre utbroderinger. Dette resulterte i at flere av intervjuene pendlet frem og tilbake basert på hva informanten vektla (Johannessen et. al., 2016, s. 148).

Intervjuguidene hadde en del strukturelle likheter. Blant annet startet de med introduksjonsspørsmål, hadde åpne hovedspørsmål og avsluttet med et generelt fokus på refleksjoner rundt inkludering og mangfold. Temaene i arbeidssøkers intervjuguide omhandlet vurderinger omkring ansettelsesprosesser, bruken av positiv særbehandling, samt inkludering og mangfold. Fokuset var rettet mot refleksjoner knyttet til det å skulle informere om funksjonshindringer ved søknad.

Arbeidsgivers intervjuguide er tematisert på samme måte, men med et ekstra tema rundt praksis og vurderinger knyttet til ansettelsesprosessen. Avsluttende ble arbeidsgiver presentert for en case-oppgave, hvor formålet var å fremme refleksjon rundt et tenkt tilfelle. Dette for å kvalitetssikre at informanten ikke bare svarte ut ifra standardiserte normer og forventninger. Ved standardiserte spørsmål kunne det se ut til

¹² Se vedlegg B og C

at arbeidsgiverne svarte med et ønske om å fremstille seg selv og bedriften i godt lys. Casen skapte derimot et større fokus på å løse en «praktisk» oppgave, og resulterte ikke i et like sterkt fokus på fremstillingen av seg selv og bedriften (Tjora, 2018, s. 152). Slik ble casen fremstilt:

Casen tar utgangspunkt i ei dame på 43 år som søker jobb som økonomiansvarlig. Hun er godt kvalifisert og gjør et godt intervju. Halvveis inn i intervjuet forteller hun om ryggproblemer og opplever at stemningen i rommet endrer seg.

Hva tror du ansettelsesansvarlig tenker i denne situasjonen? Hvorfor tror du stemningen i rommet endret seg?

Intervjuene strakk seg fra en halvtime til nærmere to timer. De fleste intervjuene ble gjennomført digitalt gjennom Teams, med unntak av ett. Dette intervjuet ble gjennomført med fysisk tilstedeværelse grunnet behov for tegnspråktolk, men også med hensyn til informantens eget ønske. Teams ble brukt som opptaksverktøy for alle intervjuene, også for det fysiske intervjuet, hvilket var vellykket. Informasjon- og samtykkeskjema ble sendt ut dagen før intervjuet for å gi informantene mulighet til å forberede seg.

3.2 Metodevalg, rekruttering og valg av informanter

Prosjektet er en flercasestudie. Flercasestudiet anvendes da informantene jobber for, eller fremmer erfaringer fra, et større spekter av arbeidsplasser. Her har hver arbeidsgiver og arbeidssøker ulike erfaringer fra ulike deler av arbeidslivet, og utgjør derfor hver sin case. De ulike casene legger grunnlaget for å se likheter, ulikheter og betraktninger knyttet til temaet i prosjektet. Pettersen (2009) viser til hvordan det bør foreligge spesifikke krav til hva informantene skal representere og bidra med inn i forskningen. For å kunne se likheter mellom de ulike casene, foreligge det altså noen likhetstrekk mellom informantene som binder dem til prosjektets forskningsområde (Tjora, 2018, s. 133–134). Kriterier og avgrensingen for informantutvalget vil nå bli nærmere beskrevet.

I startfasen av prosjektet ble det utarbeidet noen kriterier knyttet til utvalget av informanter. Et valg som ble tatt for å avgrense utvalget var at informantene skulle være tilknyttet offentlig sektor. Dette valget ble tatt på bakgrunn av at regelverket og Statens personalhåndbok for Offentlig sektor, viser til oppfordringer og krav om bruk av positiv særbehandling (Statens personalhåndbok, 2024, 1.6). Målet for antall var satt til ti-tolv informanter fordelt på begge informantgruppene, for å sikre et godt datagrunnlag. Jeg endte opp med totalt tolv informanter, med seks informanter i hver gruppe.

Informantgruppen «Arbeidsgivere», hadde avgrensning knyttet til erfaring med ansettelsesprosesser, enten som leder, mellomleder, HR eller tillitsvalgt. Det oppsto et naturlig skille i informantgruppen «Arbeidsgivere» som er vært å bemerke. To av arbeidsgiverne hadde spesifikk erfaring knyttet til mangfoldsarbeid. De resterende fire hadde ikke slik erfaring.

Når det kom til avgrensinger av informantgruppen «Arbeidssøkere» var et kriterium at informanten hadde en funksjonshindring og erfaring med arbeidssøkerprosessen. Her ble det diskutert hvorvidt man skulle ta med både fysiske forutsetninger, psykiske

forutsetninger og utviklingsforutsetninger, eller begrense dette. På grunn av informanttilgjengelighet, ble det en naturlig avgrensing med informanter med fysiske funksjonshindringer. Det var ønskelig med informanter fra ulike samfunnssektorer, men arbeid med høye krav til fysisk helse ble ekskludert, eksempelvis brannvesen eller militæret. Bortsett fra disse avgrensingene, ble det ikke foretatt noen avgrensinger knyttet til alder, kjønn, utdanning eller geografisk tilhørighet hos noen av informantgruppene.

I rekrutteringsprosessen ble snøballmetoden benyttet ved at informanter selv rekrutterte andre informanter. Rekrutteringsprosessen startet med en rekrutteringsannonse på min private Facebook-side. Videre fikk jeg tips fra bekjente. Innenfor informantgruppen arbeidsgivere startet det med kontakt av ulike stiftelser gjennom private arbeidsrelasjoner, som satt meg i kontakt med informanter. Her ble det også tatt i bruk Googlesøk etter mulige informanter i offentlig sektor. Disse ble deretter kontaktet via telefon. Videre ble dato for intervju avtalt, og invitasjon ble sendt ut i Teams.

Oversikt over informantene og informantgrupper

Arbeidsgiverinformanter uten arbeid innenfor mangfoldsarbeid: Ola, Ivar, Magnus og Mia.

Arbeidsgiverinformanter som arbeider innenfor mangfoldsarbeid: Tirill og Annika

Arbeidssøkerinformanter med fysiske funksjonshindringer: Ayna, Astrid, Mathilde, Nora, Sofie og Jens.

3.3 Gjennomføring av intervjuer

Mitt hovedmål var å etablere en sikker, trygg og konfidensiell opplevelse, der informantene kunne uttrykke sine erfaringer og refleksjoner rundt temaet (Johannessen et al., 2016, s. 158–159).

I informantgruppen arbeidsgiver, opplevde jeg en del av dem som overpositive i forhold til egen gjennomføring av ansettelsesprosessene, og at svarene da ble mer standardisert. Caseoppgaven utfordret dette synet på en tilfredsstillende måte.

I intervjuene med arbeidssøkerne, opplevde jeg at informantene delte lengre erfaringsfortellinger og refleksjoner rundt intervju spørsmålene. Det var tidvis utfordrende å holde informantene innenfor temaet, da enkelte hadde erfaringer de ønsket å fortelle om som ikke var relevant for intervjuet. Informantene fikk noe rom for dette ettersom jeg opplevde det som tillitsbyggende, samt at det førte til at informantene snakket friere om sine erfaringer utover i intervjuet. Dette kunne være opplevelser fra arbeidsplassen, utdanning eller personlige erfaringer fra andre livsområder. Basert på dette var det tydelig at informantene hadde ulike behov når det gjaldt hva de ønsket å formidle og temaene de ønsket å belyse. Dette illustrerer at ulike erfaringer med funksjonshindringer ikke bare kan settes inn i et format eller begrenses til én setting. Disse erfaringene ble ofte gjentatt som forklaring eller forsterking av en avgjørelse informantene senere fortalte om at hen hadde tatt. Dette kunne for eksempel være knyttet til informasjonsdeling av funksjonshindringer under arbeidsintervju, bruken av positiv særbehandling ved avkryssing eller den generelle tilliten til å bli sett for sin kompetanse fremfor sin funksjonshindring.

3.4 Databehandling, personvern og etikk

Gjennom arbeid med kvalitativ forskning, er det flere etiske overveininger som er vesentlig for å opprettholde god forskningsetikk. Dette er sentralt i kvalitativ forskning da den ofte bygger på gjensidig respekt, konfidensialitet og tillit til informantene som velger å delta i prosjektet (Tjora, 2018, s. 46).

3.4.1 Ivaretagelse av personvern

Sikt er kunnskapssektorens tjenesteleverandør, og arbeider for å sikre god tilgang til kunnskap og å bedre kvaliteten, tilrettelegge, og gjøre ny teknologi tilgjengelig for å effektivisere og utvikle (Regjeringen, u.å.). For å gjennomføre et slikt prosjekt og sikre god forskningsetikk, må man melde prosjektet inn til Sikt for godkjenning. Dette for å sikre personvern og at personopplysninger blir behandlet i henhold til lovverket gjennomgående i prosjektet (Sikt.no, u.å.). Prosjektet ble godkjent av Sikt 20.03.2303¹³. Hele prosjektet er utarbeidet i samsvar med Sikt og personvernombudets retningslinjer, blant annet gjennom utsendelse av informasjon- og samtykkeskjema i forkant av intervjuet.

Som forsker har jeg ansvar for ivaretagelse av informantens personvern. Under intervjuene var det en grunnleggende bevissthet i at informantene kunne dele det de ønsket å dele, og om de ønsket å samtykke til at denne informasjonen kunne anvendes av forsker (Dalland, 2015, s. 105).

3.4.2 Samtykke

Samtykke er vesentlig for å sikre at informantene har autonomi og selvbestemmelse. Dette handler om at informantene selv skal bestemme om de ønsker å delta i prosjektet. Som tidligere nevnt ble det sendt ut samtykkeskjema i forkant av intervjuet. I tillegg hentet jeg inn muntlig samtykke fra informantene ved starten av intervjuet. Videre har de muligheten til å trekke samtykke, både før, under og etter intervjuet. Denne informasjonen ble gjentatt ved starten av intervjuet. Informasjon- og samtykkeskjemaet er vesentlig for at informantene skal ha forståelse for prosjektet og hva deres intervju vil bli brukt til. Dette er sentralt for etisk forskning, ettersom informantene deler personlige erfaringer fra arbeidslivet, og hvordan dette har påvirket dem. Ved å gi dem god informasjon i forkant av intervjuet, sikrer man informantenes autonomi slik at de kan ta selvstendige beslutninger knyttet til intervjuet (Johannessen et al., 2016, s. 85–86)

Når det gjelder samtykke til deltakelse, ligger det en etisk problemstilling i hvor stor grad informantene eventuelt kan oppleve press til å måtte delta. Hvis forespørselen fra meg til potensielle informanter går via NAV, kan det lett bli oppfattet som obligatorisk deltakelse og et krav fra NAV. Det er viktig at potensielle informanter ikke skal oppleve press knyttet til løfter om belønning fra bedriften eller organisasjonen. Og det er viktig at potensielle informanter blir informert godt nok av ledelsen ved bedriften om prosjektets rammer og innhold, men samtidig ikke oppfordres til deltakelse gjennom skjulte forventninger og press. Da vet ikke potensielle informanter hva som venter dem i

¹³ Referanse nummer Sikt: 340580

intervjuet, samtidig som de føler at det er et krav på dem til å måtte delta. Dette ble sikret gjennom at jeg selv tok direkte kontakt med potensielle informanter, og utelukket bruk av mellomledd. Dette sikrer informantenes deltagelse i prosjektet på en best mulig etisk måte (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, 2021, s. 8).

3.4.3 Personvern og lagring

Det er viktig å være bevisst på hvordan datainnsamling og prosedyrer foregår, samt redegjøre for dette for å sikre transparens. Det foreligger ulike personvernklassifiseringer, og i forkant satte jeg meg inn i disse for å sikre gjennomføringen av intervjuene og lagring av informasjon. Her ble da innholdet i intervjuene lagt under «intern» klassifisering og ikke «fortrolig». Det ble fortatt opptak av intervjuene med lyd og bilde gjennom Teams. NTNUs personvernavtale med Microsoft, sikret personvern ved bruk av Teams i intervjuene. Dette ble informantene gjort oppmerksom på i forkant av intervjuene (NTNU.no, u.å.) Alle intervjuene ble behandlet og lagret ved sikker server hos NTNU, på mitt personlige område.

Alle informantene i prosjektet er anonymisert. Anonymisering er et tiltak for å begrense mulige konsekvenser for informantene. Bakgrunnen er at informantene skal ha rett til vern om egen identitet og personlig liv. Derfor står prinsippet om anonymitet sentralt (Dalland 2015, s. 102). Informantene skal ikke være gjenkjennbart eller identifiserbart med fare for å bryte personvern eller svekke tiltroen til forskningen (Johannessen et.al., 2016, s. 91.)

Jeg tok derfor i bruk alias og felles generalisering av gjenkjennbare elementer ved deltagerens intervjuer (Thagaard, 2018, s. 207). Et bevisst valg var å ta i bruk alias som var nærliggende navnets opprinnelse. Dette gjaldt da for dem med utenlandsk opprinnelse. På generelt grunnlag benyttet jeg meg av søk etter mest populære gutte-, respektive jentenavn, og gav informantene alias ut fra det. Felles generalisering ble gjort for by, arbeidsplasser og dialekter. Dette for å sikre at de ulike informantene ikke kunne knyttes til enkelt utsagn eller informasjon brukt i prosjektet (Johannessen, et.al., 2016, s. 102). For eksempel ble geografisk plassering slik som Oslo, Trondheim eller Bergen gjort om til «Storby». Med samme tankesett ble anonymisering av arbeidsplasser og dialekter gjennomført (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, 2021, s. 23). Det er mulig å samle inn informasjon anonymt fra informantene gjennom anonymiserte spørreskjemaer, eller ved bruk av alias og felles generalisering i etterkant av intervjuene, slik som jeg har benyttet meg av.

Hovedmålet er å sikre at ingen informanter eller deltakere opplever negative konsekvenser som følge av deres bidrag til mitt arbeid. Dette innebærer en spesiell innsats for å beskytte informantene mot potensielle negative konsekvenser fra nåværende eller fremtidige arbeidsgivere. Skulle en informant uttrykke et negativt syn overfor bedrifter hen tidligere har hatt en relasjon til, eller det samme for en pågående søknadsprosess, er det avgjørende at bruken av denne informasjonen ikke påvirker informantens fremtidige muligheter. En nøkkelstrategi for å håndtere dette problemet var å kontinuerlig vurdere potensielle konsekvenser som kan oppstå (Thagaard, 2018, s. 208).

3.5 Analyse av data

Etter gjennomføring av intervjuene, ble det foretatt transkribering av alle intervjuene. I løpet av transkriberingen, ble det gjort en tematisk analyse av materialet. Tematisk analyse er en av de mest grunnleggende kvalitative forskningsfremgangen. Her var målet å kategorisere de sentrale temaene som dukket opp i materialet (Johannessen, et.al., 2019, s. 278–279). Dette ble videre brukt for å fremheve deler av materialet som videre ble brukt inn i kritisk diskursanalysen.

3.6 Min rolle som forsker

En viktig del av å fremme transparens i kvalitativ forskning, er å rette fokus på min posisjon og situert kunnskap som kan påvirke prosjektet. Dette er noe som i postmoderne perspektiver har blitt mer og mer viktig å vektlegge i forskning (Kristensen & Ravn, 2015, s. 734).

Den sosiale kontekst har spilt en nøkkelrolle i utformingen for prosjektidéen min. Jeg er en hvit cis-kvinne, med bakgrunn i høyere utdanning. Dette inkluderer min bachelorgrad i Rådgivning og voksnes læring, som har bidratt til å styrke min interesse for inkludering og mangfold. Det å være bevisst over ens bakgrunn er relevant for samspillet mellom informant og intervjuer. Dette ved at i enkelte intervjuer sitter jeg i rollen som «ekspert» innenfor temaet, mens i andre intervjuer er informanten «eksperten» på temaet. Som intervjuer var jeg opptatt av å jevne ut kunnskapsforskjellene i temaet, slik at intervjuet opplevdes imøtekomende og forståelig for alle. Der det var informanter som var «eksperter» brukte gjerne informanten mer fagtermologi. Da benyttet jeg som intervjuer meg også av dette. Var det intervjuer der informanten ikke var «ekspert» på temaet, og ikke brukte fagtermologi, tok jeg som intervjuer valget om å ikke benytte meg av det fagtermologi. Dette for å gi en opplevelse av utjevning av styrkeforskjellen i intervjuet.

Mine foreldres arbeid innen sosialsektoren, i arbeid med både barn og voksne med individuelle forutsetninger, har også påvirket meg. I tillegg har min rolle som BPA (brukerstyrt personlig assistent) understreket viktigheten for meg når det gjelder sosial deltakelse for alle. Jeg har personlig erfaring med dysleksi og fysiske skader knyttet til føttene. Dette har gitt meg innsikt i hvordan fordommer kan påvirke folks oppfatninger av andres muligheter. Disse erfaringene har inspirert meg til å arbeide for at ulike forutsetninger ikke skal begrense eller definere individer, noe som jeg håper formidles gjennom dette prosjektet.¹⁴

Det ligger en makt hos meg som intervjuer når det kommer til å tolke og å forstå informanten. Min tolkning er det som både blir grunnlag for analyse og fremstilling av datamaterialet. Det er derfor viktig som forsker å være klar over sin egen definisjonsmakt. For å være sikker på hva informant har ønsket å formidle, har jeg under intervjuene vært nøye med å stille oppfølgings spørsmål om presisering eller videre forklaring.

¹⁴ Sammendrag delvis generert ved hjelp av CoPilot

3.7 Et kritisk blikk på metode

I ettertid av prosjektet har det blitt gjort vurderinger rundt metode, og ved dette blitt belyst noen faktorer.

En del av prosessen knyttet til intervjuene av arbeidssøkerne, inkluderte planlegging og refleksjoner rundt eventuelle behov for tilpasning både før og under intervjuet. I «kjølvannet» av dette ser jeg at det burde vært gitt mer informasjon i forkant. Og ved det gitt informantene mulighet til å informere om eget tilretteleggingsbehov, etter som dette ikke var tydelig presisert i informasjonsskrivet. Det burde ha forligget en refleksjon rundt bruk av midler ved behov for tilretteleggingstjenester. Dette burde vært avklart tidligere i prosjektet. Denne mangelen ble spesielt tydelig da en informant hadde behov for tegnspråktolk, og hvor det ikke var avklart på forhånd hvordan dette skulle dekkes. Informanten løste dette selv, men som erfaringsbasert læring til fremtidige prosjekter, er dette noe som burde vært avklart på forhånd.

4 Positiv særbehandling i ansettelsesprosesser

Du sitter og blar gjennom søkeportaler og ser etter en potensiell arbeidsmulighet. Plutselig vekker en stilling din interessen. Kanskje dette kan være noe for meg? Du setter deg derfor ned og begynner å skrive en søknad for å presentere din egen kompetanse, interesser og erfaring. Alt som du tenker kan være relevant for at du blir tilbudt denne stillingen. Når du legger inn de siste detaljene for å sende av gårde søknaden, oppdager du en avkryssingsboks mot slutten av innsendingsprosessen. Denne ligger under «Hensyn», og hvor de ønsker informasjon om nedsatt funksjonsevne. Du stopper opp. Kanskje dette er noe som er aktuelt for deg? Selv har du en lettere funksjonshindring, men samtidig er ikke den relevant for den ledige stillingen du søker på. Videre informasjon som blir gitt, er informasjon om at arbeidsplassen du nå søker til har fokus på mangfold og ønsker at ansatte skal gjenspeile samfunnet. De oppfordrer derfor personer med funksjonshindringer til å søke, gitt at de er kvalifisert for stillingen (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2023a). Du har over lengre tid opplevd det som utfordrende å komme ut i arbeid, og å bli invitert til intervju. Du stiller deg derfor undrende til det å utlevere deg selv og funksjonshindringen, og om dette faktisk vil være med på å skape muligheter for deg, eller om informasjon kommer til å legge hindringer i veien for deg?

Dette scenario er et tenkt scenario, men kan være representativt for hva ca. 105.000¹⁵ arbeidssøkere med funksjonshindring sitter og vurderer til daglig når de søker arbeid (Norges Handikapforbund, u.å.). Dette scenarioet er basert på ulike informanternes fortellinger om jobbsøkerprosessen og veien til intervju. Inspirasjonen til dette kapittelet er hentet fra egne erfaring, der jeg i jobbsøkerprosessen selv har opplevde at spørsmålet knyttet til positiv særbehandling for mennesker med funksjonshindringer plutselig dukket opp. Selv var jeg usikker på hva utfallet ville bli ved avkryssingen «JA», og hva det faktisk ville representere eller utgjøre i praksis. I dette analysekapittelet vil jeg besvare forskningsspørsmålet;

Hvilke diskurser og praksiser knyttet til positiv særbehandling, beskrives når målet er inkludering og økt mangfold i arbeidslivet?

Dette vil bli besvart ved at prosjektet tar for seg ulike deler av veien til intervju og bruken av positiv særbehandling, både i praksis hos bedrifter, men også hvordan det oppleves av arbeidssøkere med funksjonshindringer. Det foretas en diskursanalyse knyttet til maktbalanse, forståelse av inkludering, emosjonell kostnad og usynlig arbeid. I analysen av datamaterialet som dette kapittelet bygger på, er noen sentrale diskurser identifisert. Disse diskursene er inkluderingsdiskurs, marginaliseringsdiskurs, overveiningsdiskurs, likhetsdiskurs, toleransediskurs og normaliseringsdiskurs. Videre i kapittelet vil det diskuteres hvordan disse diskursene kan belyse måten positiv

¹⁵ Tall fra 2. kvartal i 2020 viser til at 105 000 mennesker med funksjonshindring i alderen 15 til 66 år sto ufrivillig utenfor arbeid. Denne andelen på 28% har vært en andel som har vært lik siden 2002 («Norges Handikapforbund, u.å.»)

særbehandling tas i bruk, og hvordan dette opplevelsen av arbeidstakere med funksjonshindringer og arbeidsgivere i ansettelsesprosesser.

4.1 Hva er positiv særbehandling?

Positiv særbehandling er et inkluderingsverktøy som blir tatt i bruk ved ansettelsesprosesser for bedrifter. Dette er et verktøy som er satt i gang for å skape inkludering og økt mangfold ved arbeidsplasser i det norske samfunnet i dag. Inkluderingsstiltaket er bygget på en antakelse om at enkelte grupper kan ha særlig vansker med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Positiv særbehandling er derfor sett på som et verktøy for å balansere dette. Slik som allerede nevnt i introduksjonskapittelet, er det flere grupper som positiv særbehandling er tiltenkt for. I dette prosjektet vil det derimot være hovedfokus på mennesker med funksjonshindring, som en gruppe som har mulighet for å ta i bruk positiv særbehandling. Kravet for å kunne bli vurdert til positiv særbehandling i jobbsøkerprosesser, er at du skal ha behov for tilrettelegging eller tilpasning på arbeidsplassen (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2023a). Så hvor dukker nettopp dette valget om positiv særbehandling opp? Det kan sees ut til at det hyppigst dukker opp under jobbsøkerprosessen, og da nærmere bestemt ved innsending av søknad gjennom en jobbportal. Søkeren har kanskje blitt oppfordret til å krysse av for funksjonshindring allerede i stillingsannonsen, men får gjerne ikke denne muligheten til avkryssing før i jobbportalen. Det å ta i bruk positiv særbehandling forekommer ofte i form av at arbeidssøker krysser av på dette i jobbsøkeportaler under punktet «funksjonsnedsettelse». Å benytte seg av positiv særbehandling som arbeidssøker med funksjonshindring, er et frivillig valg og ikke et krav. Positiv særbehandling, har noen spesifikke krav til arbeidsgiver. Dette er at de må kalle inn minst en kvalifisert kandidat som tar i bruk positiv særbehandling innenfor hver av gruppene som kvalifiserer for positiv særbehandling. Kort oppsummert er positiv særbehandling et inkluderingsverktøy arbeidssøkere med funksjonshindring kan velge å benytte seg av, men som bedrifter innenfor offentlig sektor er pålagt å ha med i jobbportalen for å øke mangfold og inkludering på arbeidsplassen (Sivilombudet, 2021).

Oppfyller du krav om særskilt behandling for søkere med funksjonsnedsettelse?

Ja Nei

– Særskilte regler for søkere med funksjonsnedsettelse

Gjelder søknad på stilling i staten: Kvalifiserte søkere med nedsatt funksjonsevne som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, vil kunne ha krav på spesiell behandling i søknadsprosessen jf. §4 i forskriften til lov om statens ansatte.

Dersom du oppfyller disse krav, krysser du av for dette før du sender søknaden. Slik avkryssing er valgfri. Avkryssing for særskilt behandling knyttes kun til den ledige stillingen som du sender søknad på, og ikke til din CV.

Avkryssing for særskilt behandling kan ikke sees av andre enn saksbehandlere for den aktuelle stillingen du har krysset av. Om du søker på andre ledige stillinger så må det avkrysses på nytt for de aktuelle stillingene dersom du har slik rett til særskilt behandling.

Figur 1 Hentet fra søkeportal for ledig stilling ved Vinmonopolet A/S som butikkmedarbeider. Søknadsfrist 02.05.24

4.2 Arbeidsgivers diskurser knyttet til ansettelser

I dette utdraget av empirimaterialet vil jeg fokusere på arbeidsgiversiden, og hvor fokuset i intervjuet er basert på praksisen rundt ansettelser og bruken av positiv særbehandling. I denne sammenheng har intervjuet ført til spørsmålet om bedriften får noen søkere med funksjonshindring, og om de tar i bruk «avkryssing» i søknadsprosessene hos dem. Her reflekterer informant Ola over bruken av positiv særbehandling ved hans bedrift:

«Nei, vi har ikke noe sånt. Vi går ikke aktivt ut og leter etter dem som har en funksjonsnedsettelse, men de blir i hvert fall ikke diskriminert, og vi er jo nå i hvert fall veldig åpen på at det er utrolig mange oppgaver du kan gjøre meget godt, selv om du sitter i rullestol eller om du bruker stokk eller om du mangler en fot, så det er ingen grunn til at de ikke skal kunne fungere minst like bra som funksjonsfriske.» - Ola.

Informant Ola fremmer et positivt syn vedrørende ansettelse og arbeidskraft hos mennesker med funksjonshindring. Det kan ses til at Ola belyser at det ikke skulle vært noe i veien for en ansettelse av mennesker med funksjonshindring. Ifølge Ola ville de vært en ressurs for bedriften på lik linje med andre ansatte. Ola sin refleksjon kan knyttes mot en normaliseringsdiskurs, ved at Ola uttrykker at det ikke skulle vært noe i veien for ansettelse, eller at det ikke er noe som skiller mennesker med funksjonshindring fra andre ansatte. Ut fra dette kan man tolke at Ola ønsker å vise til at det ikke er noen grunn til å skape forskjeller, men heller et ønske om å kunne se på mennesker med funksjonshindring på lik linje som alle andre ansatte. En konsekvens av normaliseringsdiskursen er at forskjeller og forskjellige behov hos mennesker med funksjonshindringer blir hvasket ut. Dette er en likhet som kan ses til Shakespeare sitt fokus på at mennesker med funksjonsvariasjoner har sosialkonstruerte forskjeller, men også biologiske forskjeller (Shakespeare, 2006, s. 29).

Det kan også ses gjennom at analysen er en toleransediskurs knyttet til at de ikke «aktivt går ut og leter». De har ikke noe stor motstand mot det at en arbeidssøker med funksjonshindring skulle søke, og de er bevisst over at man ikke skal diskriminere. Det kan da ses til at mennesker med funksjonshindring tolereres av bedriften. Denne forståelsen begrenser derfor arbeidsgivernes egen «aktive inkludering» til en nøytral inkluderingspraksis. Det kan videre reflekteres over at det bak diskursen kan ligge et hierarki knyttet til at «funksjonsfriske» kan velge det å tolerere og å gi innpass for mennesker som har funksjonshindringer. På samme måte kan man se likheter til «Sosial modellen for funksjonsvariasjoner», ved at det ligger en makt i det å kunne bestemme over å «gi plass» inn i arbeidslivet (Mladenov, 2015, s. 2). Ut ifra spørsmålet «Hvordan fungerer en typisk intervju prosess hos dere?», kan man anta at Ola svarer med utgangspunkt i egne opplevelser knyttet til ansettelsesprosesser i bedriften. Dette er noe som senere i intervjuet kommer i konflikt med refleksjoner Ola har rundt praksisen ved ansettelser knyttet til presentert case. Nettopp denne konflikten mellom case og intervju spørsmål vil bli belyst nærmere i analysekapittelet om mangfoldforståelse.

Dette kan ses i lys av meritokratiske prinsipper. Meritokratiske prinsipper viser til et rettferdig samfunn, der alle i teorien skal «stille likt», og formelen: evne + innsats = fortjeneste (Allen, 2011, s. 368). Det kan reflekteres ved de meritokratiske prinsippene, at man ikke får muligheten til å bli likebehandlet. Altså få like muligheter til å kunne vise frem sine evner og innsats, som der igjen skal videreføres til fortjeneste, her i form av ansettelse. Den makten man besitter som arbeidsgiver, er med å bestemme hvem som

får innpass i arbeidsmarkedet, og hvem som får muligheten til å bli invitert inn og dermed få mulighet til å vise sin innsats og evne. Arbeidsgiver sitter da på mange måter med inkluderingsmakt over hvor langt de velger å strekke seg for aktiv inkludering av mennesker med funksjonshindringer. Meritokratiske prinsipper skal vise til en rettferdig fortjeneste. Elementer som derimot påvirker dette er normaliseringsdiskurs og toleransediskurs, men kan også forekomme grunnet diskrimineringsdiskurs, marginaliseringsdiskurs og stigmatiseringsdiskurs. Diskrimineringsdiskurs omhandler usynlig og synlig diskriminering som mennesker med funksjonshindringer opplever av diskriminering i møte med ansettelsesprosesser. Marginaliseringsdiskurs knyttes i denne sammenheng til ekskluderende praksis i ansettelsesprosesser, som skyver mennesker med funksjonshindringer ut av arbeidsmarkedet. Stigmatiseringsdiskurs omhandler hvordan negative karakteristikk knyttes til enkelte mennesker og grupper. Dette kan oppstå av normer og strukturer i samfunnet, men dette adresserer ikke Ola.

Positiv særbehandling er hovedtemaet for intervjuene, og er noe informantene direkte ble spurt om for å fremme hvordan de i praksis anvender inkluderingstiltaket. Her var målet å kunne få en refleksjon ut av informantene knyttet til praksisen av inkluderingsverktøy ved deres bedrifter. Her reflekterer Magnus over bruken av positiv særbehandling:

«Tar dere i bruk «positiv særbehandling»/innhenting av informasjon rundt funksjonshindringer ved ansettelsesprosesser?»-Intervjuer

«Ja, det gjør vi. [...] Men det er bare sånn informasjon vi må innhente, fordi vi må likebehandle, så det bruker. Vi kan positiv særbehandle om du har utenlandsk bakgrunn. Du har ikke fortrinnsrett bare på grunn av det. [...]. Om disse har krav på å bli kalt inn til intervju er jeg faktisk litt usikker på. Men det er jo hele tiden kvalifikasjonsprinsippet vi skal følge ved ansettelser. Da kan det godt være at det er flere sånne grupper som har krav på å bli kalt inn til intervju.» - Magnus.

Informant Magnus reflektere over praksisen rundt bruken av positiv særbehandling i form av «avkryssing». Magnus forteller om at de har et «standard»-system som er iverksatt, men at dette er ikke noe som aktivt tas i bruk. Jeg tolker disse refleksjonene hos Magnus til at det er en del usikkerhet rundt verktøyet, og om det faktisk vil gi verdifull informasjon. Dette ved at det ikke aktivt brukes. Det kan virke som fokuset på «likebehandling» heller knyttes til kvalifikasjonsprinsippet, slik informant Magnus reflekterer over. Kvalifikasjonsprinsippet er noe som videre vil bli diskutert i analysekapitel: «Forhandlinger om kompetanse i ansettelsesprosesser». Det kan ses til at Magnus fremmer en likhetsdiskurs knyttet til verktøyet. Likhetsdiskursen blir til ved at Magnus viser et likestilt syn på grupper som har rett til å ta i bruk positiv særbehandling ved ansettelsesprosesser, ved at kvalifikasjonsprinsippet skal gå først. Det kan også ses til at Magnus ikke har så stor forståelse for verktøyet, ettersom han uttrykker usikkerhet rundt bruken av positiv særbehandling i praksis. En effekt av dette, er at han tyr til likhetsdiskurs som en måte å inkludere på.

Dette kan ses i lys av Crip teori, der verktøyet er laget for både arbeidssøkere og arbeidsgivere for å skape større inkludering og mangfold på arbeidsplasser. I bruken av verktøyet som er for mennesker med funksjonshindringer, sitter arbeidsgivere med makten over verktøyets inkluderingseffekt. Arbeidsgiver former normen rundt bruken av inkluderingsverktøyet i en ansettelsesprosess (Karlsson & Rydström, 2023, s. 396–397).

Det kan også reflekteres over at det ligger en makt i å styre normalen og standarden slik Foucault belyser (Foucault, 1994, s. 161–168).

4.3 Arbeidssøkers vurderinger omkring bruken av positiv særbehandling

Når man nå har sett nærmere på hvordan arbeidsgiver tar for seg bruken og praksisen rundt positiv særbehandling, er det naturlig å se på den andre siden, nemlig arbeidssøker. Det er to sider ved bruken av positiv særbehandling. Det er arbeidsgivere som tar det i bruk for å skape mangfold ved sin bedrift, men også arbeidssøkere som har behov for å ta den i bruk relatert til funksjonshindringer. Det er ikke til «å stikke under en stol» at mennesker med funksjonshindringer har vansker med å skaffe seg ordinært arbeid. Muligheten for et større mangfold i arbeidslivet er positivt. Positiv særbehandling er tatt i bruk for at mennesker med funksjonshindring skal kunne få et positivt fortrinn inn i arbeidslivet (Prop. 81.L (2016-2017), 17.2.2.2). I denne sammenheng har informantene blitt spurt om opplevelsene de har hatt ved bruk av positiv særbehandling. I arbeidssøkergruppen har 5 av 6 tatt i bruk positiv særbehandling. En fellesnevner for flertallet av disse, er at de ikke «sitter igjen» med det som skal representere det positive i positiv særbehandling. Dette er noe Mathilde, Annika og Sofie reflektere over her:

«Jeg føler ikke det er et «positivt» særbehandlingstiltak i det hele tatt.»-Mathilde.

«[...] da tenkte jeg at denne jobben kunne jeg kanskje fylle, men så ble jeg ikke kalt inn engang. Kan det være fordi jeg hadde krysset av på det? Så da fant jeg ut at det var kanskje litt dumt å krysse av for det i den settingen. Når jeg neste gang ikke krysset av, ble jeg kalt inn med en gang [...]»-Annika

«Ja, skal jeg oppgi det, eller skal jeg ikke oppgi det når jeg søker på jobb? Selvfølgelig når jeg søker hos organisasjoner for funksjonshemmede. Da oppgir jeg jo det selvfølgelig, fordi det ofte er et krav. Da er ikke det noe spørsmål om det på intervjuet. Blir det ikke spurt etter det, så nei.»-Sofie

Mathilde, Annika og Sofie uttrykker en negativ opplevelse knyttet til bruken av positiv særbehandling under ansettelsesprosessen. Mathilde refererer til ordet «positiv» i positiv særbehandling som en dårlig beskrivelse av opplevelsen av bruken av inkluderingsverktøy. Det kan på mange måter se ut til at hun opplever at verktøyet ikke på noen måte skaper hverken inkludering eller en positiv opplevelse ved å bruke det. Annika reflekterer rundt opplevelsen av å bruke det, og hvordan hun selv har opplevd å ikke bli innkalt til intervju ved å krysse av for positiv særbehandling. Sofie belyser hvordan hun ikke ville tatt i bruk positiv særbehandling hvis ikke jobben spesifikt fremmer et behov eller ønske om det. Det kan tolkes slik at en negativ opplevelse knyttet til bruk av positiv særbehandling, fører til at informantene ikke tar verktøyet i bruk ved neste mulighet.

Ahmed fremmer Butlers teori knyttet til performativitet og ikke-performativitet. Performativitet handler om at ordet du bruker representere en handling. For eksempel å uttrykke «Jeg beklager» sammen med beklagende handling, viser til at ordet «beklager» er en handling. På den andre siden så er ikke-performativitet en måte der ordet eller ordbruken du bruker, ikke representerer den sanne handlingen som ordet representerer. Ikke-performativitet handler derimot om at ordet som tas i bruk ikke leder til handlingen

ordet viser til. Et eksempel på dette er å si «jeg beklager» uten å faktisk vise tegn til anger (Ahmed, 2012, s. 117). Dette kan trekkes til informantenes opplevelse av «positiv særbehandling». Positiv særbehandling skal i teorien reflektere performativitet i form av at inkluderingsverktøyet skal gi en positiv effekt av bruken av særbehandling. Som performativitet skulle dette resultere i økt inkludering av arbeidssøkere med funksjonshindring i arbeidsmarkedet. Derimot kan det ses til at handlingen som i teorien er formet av en likhetsdiskurs og inkluderingsdiskurs, i praksis ikke blir performativitet. Inkluderingsdiskurs knyttes i dette tilfellet til fokuset på å inkludere og hvor stort inkluderingsfokus mennesker opererer med.

Det kan tolkes til at Mathilde, Annika og Sofie opplever usikkerhet knyttet til hvordan inkluderingstiltaket fungerer i praksis. Det kan derfor se ut til at de fremmer en overveidingsdiskurs, der de tar avstand til hvordan positiv særbehandling oppfattes av bedrifter som ser på dette som et fungerende verktøy. Overveidingsdiskurs knyttes til vurderinger informantene har rundt om inkluderingsverktøyet bidrar til inkludering og ikke marginalisering. Informantene fremmer usikkerhet rundt hvorfor de ikke blir innkalt til intervju, når det benytter seg av positiv særbehandling. Det kan derfor analyseres til at overveidingsdiskursen er en reaksjon mot den dominante positive særbehandling som finnes ved bedrifter.

4.4 Diskurser omkring positiv særbehandling som inkluderingsverktøy

På mange måter kan det se ut til at inkluderingsverktøyet i stor grad ikke tas i bruk av arbeidssøkere hvis de tidligere har hatt negative erfaringer med verktøyet. På den andre siden av dette inkluderingstiltaket sitter jo arbeidsgiverne. Her varierer det i forhold til om de faktisk bruker det aktivt eller ikke bruker det, og flere av dem beskriver det som en standardløsning som bare «ligger» inne. Flere av informantene i arbeidsgivergruppen, snakker mye om at de har et stort fokus på mangfold og på å ha inkludering på arbeidsplassen. Men samtidig tar de ikke i bruk inkluderingsverktøy mer enn de må. Flertallet av arbeidssøkerne har tatt i bruk verktøyet på et eller annet tidspunkt for å teste det ut, og for å se om det faktisk er med på å skape inkludering. Noe som tyder på at verktøyet i en eller annen grad er i bruk. Arbeidsgivere, derimot, opplever at de ikke får søkere med funksjonshindringer til de utlyste ledige stillingene. Ola, Magnus og Tirill fremmer dette i løpet av intervjuet:

«Vi har faktisk ikke hatt noen søkere med funksjonsnedsettelse. I hvert fall ikke noe man har informert om. Dette er jeg faktisk litt usikker på.» -Ola

«Så ingen av dem som har søkt har oppgitt noen funksjonshemning.»-Magnus

«Jeg tror nok det er en grunn til at jeg ikke har fått noen søkere fra den kategorien.»-Tirill

*«Fordi de arbeidssøkere antar at det ikke er mulig å gjennomføre jobben?»-Intervjuer
«Ja»-Tirill*

Ola, Magnus og Tirill fremmer hvordan de opplever å ikke få søkere med funksjonshindringer. Ola og Magnus reflekterer over at det er søkere, men ingen som direkte oppgir eventuelle funksjonshindringer. Tirill, derimot, legger vekt på at hun antar at mangelen på søkere kommer av at søkerne ikke tror de kan utføre arbeidet. Det kan derfor reflekteres over at det er en forskjell mellom Ola, Magnus og Tirill. Det kan ses til

at Tirill sin refleksjon knyttet til manglende søkere reflektere en inkluderingsdiskurs. Hun reflekterer videre i intervjuet over manglende inkluderingsfokus i annonser, ved at mennesker med funksjonshindringer ikke oppfordres til å søke, eller informeres om muligheter for tilrettelegging. Ola og Magnus derimot, reflekterer ikke noe videre over de ulike grunnene til få søkere med funksjonsnedsetting.

På mange måter kan dette analyseres til at en likhetsdiskurs preger synet på manglende søkere. Dette gjennom at de ikke aktivt ser på noen tiltak eller grunner til at denne gruppen ikke søker eller blir inkludert på arbeidsplassen. Det kan på mange måter trekkes likhetstegn til Ola sin tidligere belyste refleksjon rundt praksiser ved ansettelser; «Vi går ikke aktivt ut og liksom leter etter dem som har en funksjonsnedsettelse, men de blir i hvert fall ikke diskriminert». Det kan ses til at det forekommer en maktposisjon når det gjelder innkallelse til intervju. Ola fremmer hvordan de ikke aktivt går ut å letere etter arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. Det kan se ut til at Ola lener seg mot en likhetsdiskurs, gjennom at det ikke skal forskjellsbehandles verken positivt eller negativt. Dette kan ses gjennom «vi går ikke ut og leter» eller «blir hvert fall ikke diskriminert». Samtidig kan det reflekteres over at Ola og andre arbeidsgivere sitter i en maktposisjon, fordi de kan velge om de skal drive med positiv særbehandling eller ikke, og fordi han definere hva som er diskriminering. På samme måte som sosial modellen for mennesker med funksjonshindring viser til hvordan samfunnsbarriere og diskurser former inkludering og ekskludering (Mladenov, 2015, s. 2).

Ahmed belyser hvordan det kan oppfattes som at bedriftene opplever at de ikke når enkelte grupper, og i Ahmeds tilfelle viser hun til «communities of color». Denne refleksjonen kan på samme måte videreføres til mennesker med funksjonshindringer. Dette ut fra at arbeidsgivere opplever at de ikke får inkludert dem, fordi de mener at «gruppen» selv ikke har fokus på inkludering av seg selv. Dette medfører at inkluderingsproblemet ikke blir sett på som et problem bedriften har, men heller et problem hos arbeidssøkerne (Ahmed, 2012, s. 35). Dette kan tolkes til at det er en forskyvning når det gjelder hvem som er «skyld» i at inkludering og mangfold ikke øker. Arbeidsgivere mener at hindringen ligger i at arbeidssøkere med funksjonshindring ikke tar i bruk verktøyet, og muligheten for økt inkludering er da ikke til stede. Gjennom dette kan det ses til en toleransediskurs, der man tolerer at det tolereres hvis den tas i bruk av arbeidssøkere.

Det kan ses til at flertallet av arbeidsgiverne bemerker seg at det ikke er noen søkere fra denne «gruppen», men legger samtidig ikke noen refleksjoner i mulige tiltak eller endringer som kunne vært innført for å få flere søkere med funksjonshindringer. På mange måter kan det ses til inkluderingsdiskurs knyttet til det å være «åpen» for søkere med funksjonshindringer, men etter det relateres det til at arbeidssøkerne selv ikke benytter seg av inkludering. Det kan ses til at arbeidsgiverne anerkjenner at det finnes et problem, men som de kanskje ikke vet hvordan de skal løse eller ikke legger viljen til for å løse. Dette kan ses i likhet til forståelsen av Nielsen sin artikkel om «Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes», der forståelsen av ansettelse knyttes til at den best kvalifiserte skal få stillingen. Eller slik som her, inkludering er «tilgjengelig» bare gruppen velger å inkludere seg selv. Her kan det reflekteres til reprodusering av sosiale strukturer, og at viljen til å ikke se på inkluderingsmuligheter kan knyttes til at homogenitet er noe som oppleves som «behagelig», hvor «like barn leker best» sammen (Nielsen, 2016, s. 387). En konsekvens av dette er at inkluderingsdiskursen og likhetsdiskursen er dominerende, og fører til at det oppleves som de er «inkluderende». Samtidig som likehetsdiskursen gjør til at det

blir mindre inkluderende gjennom å ikke gå den «ekstra milen» for å inkludere. Dette ved at de fremmer likhetsprinsipp knyttet til at alle skal behandles likt.

Flere av arbeidsgiverne viser manglende viten eller refleksjon rundt det å fremme et mangfoldsfokus og positiv særbehandling i arbeidsannonser og i intervju praksis. Dette er noe Mia og Ivar reflektere over knyttet til hvordan de bruker positiv særbehandling i annonser:

«Det er noen standardsetninger i alle utlysningstekster».-Mia

«Vi lager ikke ny annonse hver gang, men bruker standard greier.»-Ola

Mia og Ola belyser hvordan de ikke har noe erfaring av med å fremme positiv særbehandling. De forteller at det «bare» er et verktøy som ligger inne som en «standard». Dette er noe som er gjennomgående hos arbeidsgivergruppen når det kommer til erfaringer med formidling av inkluderingsverktøyet. Det kan bemerkes at enkelte av informantene var så usikre på svarerne sine rundt dette, at de hadde behov for å finne frem jobbannonser i løpet av intervjuet for å sjekke. På mange måter kan det sette lys på deres grunnleggende forhold til verktøyet, og at det «bare er noe som står der». Det kan leses mellom linjene at Mia og Ola ikke legger noe spesiell tanke i dette fordi det er «standardisert». I denne sammenhengen kan det ses ut som det «standardiserte» og «automatiserte» ved bruken av positiv særbehandling, gjør at informantene ikke har utstrakte refleksjoner omkring verktøyet. Det kan derfor tolkes til at de ikke har noe aktivt forhold til bruk av verktøyet, og at de heller ikke aktivt tar det med i egne vurderinger ved innkallelse til intervju.

Det kan reflekteres over en tendens til at arbeidsgivere fremmer et mangfoldsfokus som ikke samsvarer med den reelle praksisen. Ahmed fremmer hvordan bedrifter setter mål om mangfoldsfokus i seg selv, kan reflektere at målet ikke alltid er å oppnå mangfoldsutvikling, men heller at målet er å sette et mål i seg selv (Ahmed, 2012, s. 21–22). Likhetene kan ses ved at det innfor arbeidsgivergruppen, ofte snakkes varmt om mangfoldsfokuset de har, men at verktøyet som er for å fremme inkludering ofte «går under radaren» for dem. Det ser ut til at arbeidsgivere setter mål for fokus på mangfold høyt bare for å ha et mål. Dette gir da et bilde av at bedriften har mangfoldfokus, ved å sette seg selv og arbeidsplassen i et positivt lys. Problemet er at de ikke klarer å omsette inkluderende talemåter til inkluderende handlinger.

4.5 Emosjonell kostnad for arbeidssøkerne

Bruken av inkluderingsverktøyet er der for å gi «lettere» tilgang til arbeidslivet for enkelte grupper som står utenfor. Det er et verktøy som kan forstås med at det skal «bidra» med å minske ekstra belastninger mot en ansettelse. Derimot har det blitt belyst gjennom intervjuene både usynlig arbeid og emosjonelle kostnader som kommer frem i «kjølevannet» av det å ta i bruk inkluderingsverktøyet. Grue visere til hvordan det er et usynlig arbeid å ha funksjonshindring. Dette usynlige arbeidet blir vurdert ut fra samfunnets normer og sosial konstruerte roller (Grue, 2023, s. 89). Annika, Sofie og Mathilde reflektere over nettopp dette:

«[...] Hadde jeg vært arbeidsledig og måtte ha denne jobben [...] Så jeg ville nok brukt noen andre strategier [...] Det er fælt, fordi da føler man på følelse av at «fader», nå tror

de at jeg har gått inn for å lure dem eller at de tror at de har «kjøpt katta i sekken» med å ansette meg.»- Annika

«Ja, skal jeg oppgi det, eller skal jeg ikke oppgi det?»- Sofie

«Det har vært begge deler. Noen ganger har jeg informert om det, og andre ganger har jeg ikke gjort det. Men tror jeg stort sett informere om det, fordi jeg er redd for å svare feil, så når jeg svarer rart, blir jeg avslørt. Stort sett har jeg fortalt, men jeg synes det er vanskelig å vite hvordan jeg skal legge det frem.»-Mathilde

Annika, Sofie og Mathilde fremmer hvordan de opplever at det ikke kommer som en selvfølge å ta valget om bruk av verktøyet. Annika og Mathilde reflektere over belastning med usikkerheten rundt praksisen av verktøyet, og rundt de eventuelle konsekvensene med å fortelle om det i ettertid. Det kan tolkes til at det oppleves som usynlig arbeid og ekstra emosjonell kostnad med å måtte vurdere risikoer ved bruken av verktøyet. Dette kan komme fra hvor sterkt behovet er for arbeid, og om arbeidssøkeren «våger» å ta i bruk verktøyet i fare for konsekvenser. Mathilde belyser hvordan det å ikke informere fører til en emosjonell kostnad i form av «frykt» for å bli «avslørt». Det kan tolkes til at det ligger en underliggende bekymring i det å bli «avslørt» og at det vil få henne til å oppfattes som «uærlig». En fellesnevner for alle informantene i arbeidssøkergruppen, slik Mathilde belyser, er usikkerheten rundt hvordan og når man skal fortelle om funksjonshindringen. Det kan ses til at Annika, Sofie og Mathilde trekker en overveiningsdiskurs i møte med inkluderingsdiskursen. Der overveiningsdiskurser vokser frem gjennom en bekymring for skjult marginaliseringsdiskurs ved bruk av verktøyet. Det kan tolkes slik at en konsekvens av behovet for overveiningsdiskurs, er at Annika, Sofie og Mathilde opplever usikkerhet rundt verktøyet og inkluderingsdiskursen. Dette skaper emosjonelle kostnader og usynlig arbeid for søkere med funksjonshindringer.

4.6 Motmakt i møte med inkluderingsdiskurs

Der det er makt er det alltid motmakt. En måte arbeidssøkeren kan oppleve muligheten for å gjenvinne «kontrollen», og å styrke fokuset på dem selv som arbeidssøker, kan være ved å ikke ta i bruk «avkryssing» ved arbeidssøking. Det kan se ut til at arbeidssøkerne opplever det vanskelig å ikke vite hvorfor de ikke blir invitert til intervju. Var det fordi de krysset av? Eller var det fordi de ikke hadde kompetansen arbeidsgiver så etter? I denne usikkerheten er den letteste variabelen å endre på i fremtidige søknader, å ikke ta i bruk inkluderingsverktøyet. Det kan ses til å være en maktubalanse i arbeidsgivers favør i ansettelsesprosessen. De bestemmer hvem som blir innkalt og setter i stor grad premissene for eventuelle intervjuer. Der diskurser kan brukes som et maktverktøy, kan det å ikke ta i bruk inkluderingsverktøyet være en motmakt mot inkluderingsdiskursen og den eventuelle marginaliseringsdiskursen arbeidssøker er usikker på om oppstår. En annen måte å ta i bruk motmakt på, er når og hvordan arbeidssøker forteller om funksjonshindringen. Dette kan forekomme ved bruk av inkluderingsverktøyet, på første intervju, andre intervju eller etter ansettelse. I korte trekk kan det se ut til at overveiningsdiskursen er en motmakt mot inkluderingsdiskursen og usikkerheten rundt en marginaliseringsdiskurs.

4.7 Kapitteloppsummering

I dette kapitlet har det blitt analysert frem hvilke diskurser og praksiser knyttet til positiv særbehandling som beskrives når målet er inkludering og økt mangfold i arbeidslivet. Dette har blitt foretatt gjennom overordnede temaer; arbeidsgivers diskurser knyttet til ansettelse, arbeidssøkeres vurderinger rundt positiv særbehandling, emosjonell kostnad og motmakt i møte med inkluderingsverktøyet. Jeg tolker dette som at inkluderingsverktøyet verken er noe arbeidsgivere eller arbeidssøkerne ser på som «optimalt fungerende» for å øke inkludering og mangfold. Arbeidsgivere viser til en usikkerhet rundt om arbeidssøkere tar det i bruk, og arbeidssøkere viser til skepsis rundt konsekvensene for bruken av verktøyet knyttet til inkludering i praksis. Ved temaet ansettelse, fremmer arbeidsgivere diskurser knyttet til normaliseringsdiskurs og toleransediskurs. Normaliseringsdiskursen ses i sammenheng med at det «ikke er noe i veien» for ansettelse av mennesker med funksjonshindringer. En konsekvens av dette er at reelle forskjeller «dekkes over», ved at funksjonshindringer usynliggjøres gjennom normaliseringsdiskursen. Det fremmes en likehetsdiskurs knyttet til likhetsprinsippet på godt og vondt. Arbeidsgiverne går heller ikke aktivt inn for å inkludere. Det kan derfor ses til en toleransediskurs knyttet til ansettelse av mennesker med funksjonshindringer.

Arbeidssøkere viser til negative opplevelser med inkluderingsverktøyet, og understreker at ordet positiv i «Positiv særbehandling» ikke nødvendigvis er positivt i praksis. Dette fører til en overveiingsdiskurs knyttet til om de skal ta i bruk verktøyet eller ikke.

Overveiingsdiskurs om når og hvordan fortelle, kan knyttes til emosjonell kostnad arbeidssøkere opplever ved ansettelsesprosesser. Det ligger makt i det å være dem som kan «gi plass» og åpne opp for å inkludere på arbeidsplasser. En konsekvens av usikkerheten rundt dette og verktøyet, fører til at arbeidssøkere viser til motmakt. Denne motmakten kommer frem gjennom overveiingsdiskurs knyttet til når fortelle, og om de tar verktøyet i bruk. På grunnlag av meritokratiske prinsipper, kan det bekreftes at inkluderingsverktøyet «Positiv særbehandling», i kombinasjon med bedrifters forståelse av kompetanse og mangfold, ikke er et godt nok inkluderingsverktøy for dagens norske samfunn.

5 Forhandlinger om kompetanse i ansettelsesprosesser

En e-post dukker plutselig opp en dag, og beskjeden har kommet. Søknaden du har arbeidet sene kvelder med har gitt resultater. Du er herved invitert til intervju. Ved første mulighet setter du deg ned og begynner å forberede deg til intervjuet. Et dypdykk inn i bedriften, stillingens arbeidsoppgaver og spørsmål du tror de kan stille deg. Hvordan skal du på best mulig måte fremme din kompetanse og få dem til å velge deg?

På den andre siden av e-posten sitter det et helt team og venter på svar på intervjuinvitasjonen. Her sitter gjerne den nærmeste lederen, tillitsvalgte og andre eventuelle faglige viktige personer (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2024a). De har akkurat lagt bak seg arbeidet med jobbanalysen for å definere kravene som skal brukes til videre vurderinger i ansettelsesprosessen og har utarbeidet en stillingsannonse for å tiltrekke seg de mest relevante søkerne (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2024b; Direktorat for forvaltning og økonomistyring, 2023b). Nå er de i full gang med å forberede eventuelle spørsmål og organisere gjennomføringen av intervjuene. Hvordan skal de på best mulig måte kvalitetssikre at det er den best kvalifiserte søkeren de ansetter, og som i tillegg er en positiv bidragsyter på arbeidsplassen?

Denne caseforklaringen er laget av meg og er basert på en sammensetting av flere intervjuer, hvor hensikten er å «male» et bilde av hvordan arbeidsgivere og arbeidssøkere kan oppleve ansettelsesprosessen. Neste steg i prosessen etter at arbeidssøking og innsending av søknad er gjennomført, er selve intervjuet. I en intervjusituasjon har arbeidsgiver flere måter å gå frem på for å utvikle et intervju, men det er enkelte krav som må etterfølges. Som nevnt i kapitlet om «Positiv særbehandling i ansettelsesprosesser», er et slikt krav at arbeidsgiver kaller inn minst en arbeidssøker som har krysset av at hen har behov for tilrettelegging på arbeidsplassen og derfor oppfyller kravet for å motta positiv særbehandling (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2024a). Utenom dette er det flere fremgangsmåter arbeidsgiver kan benytte i utvelgelsen av kandidater til intervju og stillingen. Utvelgelse av kandidat bunnert i tre viktige spørsmål; «Kommer du til å møte forventinger og levere?», «Blir du i stillingen?» og «Passer du inn i arbeidet og på arbeidsplassen?» (Haugen & Schewe, 2016, s. 16).

I dette kapitlet vil jeg rett fokuset mot rollen kompetanse og kvalifikasjoner spiller i ansettelsesprosesser. I kapitlet presenterer jeg derfor ulike temaer knyttet til motsetningene som oppstår mellom kompetansediskurs og inkluderingsdiskurs, hvor den ene lett kan bli dominant i en intervjusituasjon. I dette analysekapitlet vil det prøves å besvare forskningsspørsmålet:

Hvilke diskurser settes i spill i refleksjoner omkring ansettelsesprosesser?

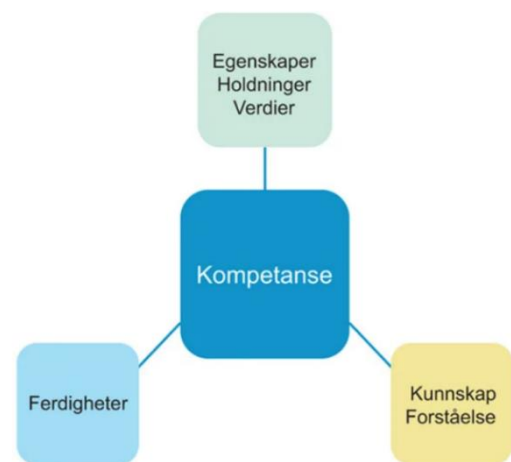
I dette kapitlet har noen sentrale diskurser blitt identifisert. Disse diskursene er: inkluderingsdiskurs, stigmatiseringsdiskurs, bevisstgjøringsdiskurs, tilretteleggingsdiskurs, kompetansediskurs, overkompenseringsdiskurs, fokuseringsdiskurs, normaliseringsdiskurs og marginaliseringsdiskurs. Videre i kapitlet

vil det settes lys på forståelse og praksis rundt kompetansevurderinger ved ansettelsesprosesser.

5.1 Kompetanse

Inngangen til arbeidslivet starter som oftest med en ansettelsesprosess. Valgene som tas for hvem som kalles inn til intervju, formes av forventningene som ligger til grunn for å dekke akkurat denne stillingen og eventuelt utviklingen av den. Disse forventningene er basert på hvorvidt du som potensiell ansatt vil lykkes med arbeidsoppgavene, har et ønske om å lære, har riktig kompetanse og er personlig egnet for stillingen (Haugen & Schewe, 2016, s. 16–17). Hva arbeidsgiver ser etter i en kandidat varierer ut ifra hva arbeidsplassen har behov for. I jobbannonser ser vi ofte formuleringer om ønskede kvalifikasjoner og personlige egenskaper. Men hva innebærer disse to kategoriene, og hvordan kan en arbeidssøker overbevise en potensiell arbeidsplass om at hen er den rette?

Kompetanse som begrep er i seg selv svært bredt og kan omfatte flere ulike definisjoner. «OECD definerer kompetanse som evnen til å mobilisere kunnskap, ferdigheter, holdninger og verdier, kombinert med en refleksiv læringsprosess, for å kunne engasjere og samhandle» (NOU 2018:2.1). Kompetanse kan derfor sees på som en sammenslåing av ferdigheter, kunnskap, forståelse, egenskaper, holdninger og verdier, slik figur 1 viser (NOU 2018:2.2). På mange måter er personlige egenskaper og kvalifikasjoner et syn på ulike former for kompetanse og forventede krav som en arbeidssøker må oppfylle for å bli vurdert til stillingen.



Figur 2 Modell av kompetanse. (NOU 2018:2.2)

Kompetanse kan forekomme både på individnivå og kollektivt nivå, som både formell-, real- og uformell kompetanse. Det å skulle belyse hva arbeidsgiver kan legge i kvalifikasjonskrav og personlige egenskaper, kan knyttes til de ulike formene for kompetanse. Regjeringen beskriver formell kompetanse som kompetanse som innhentes gjennom formelle utdanningsinstitusjoner. Nærmere bestemt knyttes dette til beskyttede titler, vitnemål eller grad (NOU 1994: 8, s.11). Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR), viser til realkompetanse som kompetanse anskaffet utenfor formelle læringsarenaer, slik som gjennom frivilligheten, fritidsaktiviteter eller kurs. Uformell kompetanse definerer NKR som «personlige egenskaper» og livserfaring. Dette er kompetanse som er innhentet gjennom hverdagen, situasjoner og deltakelse i samfunnet (Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR), 2011, s. 36). I kontekst av arbeidslivet og uformell kompetanse, er det relevant å nevne *personlig egnethet*. Personlig egnethet er i stor grad egenskaper en innehar som gjør en *egnet* til å utføre et arbeid. Når arbeidsgiver vurderer en arbeidssøkers egnethet for å utføre en jobb, ser de ofte etter personlige kvaliteter og egenskaper som vil være relevant for arbeidet personen skal gjennomføre. Eksempelvis vil evner knyttet til kommunikasjon og samarbeid, vektlegges i relasjonsbaserte stillinger, mens en arbeidsplass som står i en

endringsprosess vil vektlegge det å være lærevillig og fleksibel. En kandidats følelsesmessige engasjement og personlige motivasjon er også viktig når det kommer til personlig egnethet (Natland & Johannessen, 2020, s. 95–96).

Når man mottar en invitasjon til et jobbintervju, kan man anta at arbeidsgiver ser på ens kombinasjon av formell og uformell kompetanse som kvalifisert til stillingen. Hva skjer når kompetansen du har ligger utenfor «normaliteten»? Fra arbeidssøkers side kan det oppleves som at uformell kompetanse gjennom egne livserfaringer ikke er relevante nok i en intervjusituasjon. Det som er utfordrende med uformell kompetanse er at den ofte ikke er dokumenterbar, ettersom den utvikles gjennom erfaring. Dette er sentralt når det kommer til kompetanse for mennesker med funksjonshindringer. Eksempelvis vil en blind kvalifisert arbeidssøker oppleve en intervjusituasjon som lite tilfredsstillende ved at dennes egen erfaring som blind ikke vektlegges mer når det søkes å dekke en stilling som tilrettelegger for blinde og svaksynte i samfunnet. Hva skjer da når denne kompetansen som du anser som verdifull ikke likestilles med annen uformell kompetanse?

Ahmed fremmer hvordan bedrifter eller ulike arbeidsplasser kan see ut til å ha et «nullpunkt» eller nøytralt punkt på hva som faller innenfor det normale i form av normer og sosiale sammensettinger. Dette er med på å forme bedriftens rammer og prosesser knyttet til for eksempel ansettelse (Ahmed, 2012, s. 21). Det kan ses i likhet til Crip teori, der normalen blir en usynlig del av samfunnet. Der ligger makten i å være innenfor det normale (Karlsson & Rydstöm, 2023, s. 396-397). Ahmed viser til at bedrifter ikke er en stillestående fastsatt form, men heller en del av en fortløpende utviklingsprosess. Nærmere forklart endrer Ahmed fokuset fra å se på bedrifter med en fenomenalistisk tilnærming til å legge fokus på bevisstgjøring av hva som former bedriftens rammer og prosesser gjennom prosessen av å gjøre mening ut av ting (Ahmed, 2012, s. 21). I denne sammenheng ble derfor arbeidsgivergruppen spurt om å utdype hva slags praksis de har i en ansettelsesprosess ved bedriften. Dette ledet Mia, Ola og Magnus til refleksjoner rundt kompetanse:

«[...] det er jo kvalifikasjonsprinsippet som gjelder for den best kvalifiserte, ut ifra de kvalifikasjonskravene vi har satt. Både i forhold til formalkompetanse og personlig egnethet.»- Mia.

«En typisk ansettelsesprosess går i retning av å bygge ny kompetanse for å skape utvikling [...]» -Ola.

«[...] Personlig egnethet er nesten mer viktig enn formell kompetanse, for det er veldig mye av den kompetansen man trenger i stillingen som kan læres, men hvis man ikke er personlig egnet, så er man ikke kvalifisert.» -Magnus.

Mia, Ola og Magnus fremmer hvordan kompetanse ligger til grunn ved avgjørelse for innkallelse til intervju eller ansettelse. Å ha riktig kompetanse øker arbeidssøkeres muligheter til å kunne bli vurdert til stillingen. Målet er å tilføre bedriften relevant kompetansen, slik informant Ola fremmer. Det kan derfor tolkes til at det å skaffe «riktig» og «god» kompetanse er viktig for vekst og utvikling på arbeidsplassen. Temaet kompetanse er noe som er fremtredende hos samtlige informanter i begge grupper, og de trekker frem dette som grunnleggende i en ansettelsesprosess. Kompetanse som tema i intervjuene viser ikke alltid til bare formell kompetanse. Slik som reflektert over i

den tematiske analysen, bringer flertallet av informantene opp viktighet og vektlegging knyttet til avgjørelser basert på uformell og formell kompetanse:

«[...]Det siste som får betydning, er hvordan forestiller man seg at kandidaten man innstiller vil kunne passe inn i en avdeling.»-Magnus.

«[...]Men det er klart at det å bruke tid og ressurser på å ansette folk som ikke passer inn, velger å si opp, osv, fører til at du må ta hele prosessen på nytt [...].»-Astrid.

«Personlig egnethet og erfaring betyr ofte mer enn det du har i utdanning.»-Tirill.

Magnus, Astrid og Tirill beskriver hvordan personlig egnethet og det å «passe inn» spiller en viktig rolle for hvem som blir med videre i prosessen og til slutt blir ansatt. Basert på dette er det tydelig at uformell kompetanse i form av personlige egnethet, er noe som arbeidsgiver setter høyt. Informant Tirill fremhever hvordan personlig egnethet kan være mer verdifullt enn formell kompetanse. Det kan ut fra dette tolkes at uformell kompetanse verdsettes høyt ved ansettelsesprosesser. Både formell og uformell kompetanse kan ut fra analysen ses på å forme arbeidsgivers vurderinger ved ansettelsesprosesser.

Magnus og Astrid understreker viktigheten av det å velge en kandidat som «passer inn» på arbeidsplassen. Her tolkes det til det ikke bare er uformell kompetanse i form av egnethet og personlige egenskaper det er snakk om, men også personlighet. Astrid viser til hvordan dette kan være avgjørende for om arbeidstakeren passer inn i arbeidsmiljøet og blir værende i bedriften. Hvis arbeidssøkers uformelle kompetanse og personlighet ikke passer inn på arbeidsplassen, kan det påvirke både arbeidet og arbeidsmiljøet. Haugen og Schewe belyser at det å «ikke passe inn» i bedriften kan resultere i en feilansettelse (Haugen & Schewe, 2016, s. 19). I denne sammenheng er det viktig å fremme at nesten alle informanter innenfor arbeidsgivergruppen, snakket om uformell kompetanse med grunnlag i at kvalifikasjonskravene først var oppfylt. Dette vil bli nærmere sett på og forklart i neste underoverskrift, «Kvalifikasjonsprinsippet».

Formell kompetanse er lettere målbart enn uformell kompetanse og personlig egnethet. Det er lettere å se om det er mangler i formell kompetanse enn ved uformell kompetanse. Manglende formell kompetanse for stillingen, gjør at arbeidssøkeren ikke er kvalifisert. Dette kan være avgjørende for hvorvidt kandidaten tas med videre i ansettelsesprosessen eller ikke (Haugen & Schewe, 2016, s. 16).

5.2 Kvalifikasjonsprinsippet

I intervjuene med arbeidsgivergruppen, fremstår kompetanse som hovedfaktor for inngangen til arbeidslivet, slik som det er analysert tidligere i kapitlet. I offentlig sektor gjelder kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelser. Dette betyr at den søkeren som etter en samlet vurdering er best kvalifisert, skal ansettes. Vurderingen tas på bakgrunn av kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten og eventuelle lov- og avtalefestede krav. Andre sentrale momenter for dette er utdanning, personlig egnethet og praksis (Holms-Ringstad, 2023). I intervjuene belyser Mia og Magnus hvordan kvalifikasjonsprinsippet er grunnleggende for ansettelser.

«Det er kvalifikasjonsprinsippet som gjelder for den best kvalifiserte basert på de kvalifikasjonskravene vi har satt. Dette i forhold til både formalkompetanse og personlig egnethet.» - Mia.

«[...] Da følger vi kvalifikasjonsprinsippet. Hvis vi da får søkere vi er interessert i, men som ikke er kvalifisert ut ifra de kvalifikasjonene som vi har stilt i utlysningen, kan vi ikke ansette dem.» -Magnus.

Mia og Magnus forteller om hvordan kvalifikasjonsprinsippet står som hovedgrunnlag for vurdering av ansettelse, og vurdering av hvem som innkalles til intervju. Magnus beskriver hvordan kvalifikasjonsprinsippet er så grunnleggende viktig, at hvis de ikke får kvalifiserte søkere som fyller det de etterspør, vil de heller ikke ansette noen for stillingen. I dette valget hos arbeidsgiver ligger det en avgjørende faktor i det å ha makt til å «styre» hva som er kvalifikasjonene og hvilken kompetanse som er «godkjent» for å fylle kvalifikasjonskravene. I denne sammenheng kan man knytte kvalifikasjon og kvalifikasjonsprinsippet til det meritokratiske prinsipp. Det meritokratiske prinsippet baserer seg på at evne + innsats = fortjeneste (Allen, 2011, s. 368). I denne sammenheng kan vi se på ansettelse som fortjeneste. Jeg definerer her evnen som personlig egnethet og uformell kompetanse som kvalifiserer deg til arbeidet. Innsatsen derimot definerer jeg som tilegnet formell kompetanse. Eksempel her er høyere utdanning, hvor det kreves stor grad av innsats for å kunne gjennomføre. For en arbeidssøker vil da innsats være betegnende for innsatsen som legges ned i søknad, CV og intervju.

Sivilombudet fremmer hvordan «dårlig formulerte» søknader til stillinger som har kvalifikasjonskrav knyttet til skriveferdigheter, er grunnlag nok for at arbeidsgivere ikke tar arbeidssøker videre (Sogn & Aronsen, 2017). På mange måter kan det forstås slik at ansettelsesavgjørelser er svært subjektive vurderinger. En studie av Natland og Johannessen fremmer hvordan deres informanter, ansatte på ledernivå, og med rekrutteringsansvar, danner seg en mening om ansettelsesbarhet basert på søkerens personlige egnethet. Dette belyser de som en blanding av en psykologisk oppfattelse og en forståelse av søkerens kompetanse (Natland & Johannessen, 2020, s. 96) Makt til å sette «kvalifikasjonskravene» og være i den stillingen der en selv vurderer om kravene oppfylles, gir spillerom for både å legge begrensede føringer eller for å kunne åpne opp et større «vindu» slik at flere potensielt kan søke på stillingen. Dette kan ses i likhet til Sosial modellen for funksjonshindringer, knyttet til at samfunnets strukturer har makt i «å kunne gi plass» (Mladenov, 2015, s. 1–2).

Hos arbeidsgivergruppen kan det ses en forskjell blant informantene når det gjelder kriterier for bruk av kvalifikasjonsprinsippet. Informantene Tirill og Astrid, som arbeider innenfor arbeidsplasser med fokus på mangfold, legger andre kriterier til grunn for ansettelse enn de andre informantene som ikke har arbeidsplasser med fokus på mangfold. I denne sammenheng reflekterer Tirill over makten en arbeidsgiver har når det kommer til ansettelser og kvalifikasjonsprinsippet i praksis.

«[...] Likevel vet jeg jo av erfaring, at man har utrolig mye makt når man sitter med rekruttering. Jeg kan klare å skrive deg inn i stillingen, hvis jeg har to jevnbyrdige søkere. Den ene har jobbet i bedriften vår i flere år og har gjort et veldig godt inntrykk, men er ufaglært. Er likevel en ressurs. En annen søker er kvalifisert, gjør et godt intervju og inntrykk, men jeg kjenner ikke søkeren. Da kan jeg klare å skrive inn den ufaglærte, selv om jeg egentlig skal prioritere den faglærte.» -Tirill

Tirill belyser hvordan en arbeidsgiver i praksis har muligheten til å avgjøre hvem som blir ansatt. Dette arbeidet starter allerede ved utarbeidelsen av stillingsannonser. Hvis det der er lagt føringer knyttet til kvalifikasjonsprinsippet, så må dette følges opp ved avgjørelsen av innstillingen til stillingen. Hvis det her ligger tydelige begrensninger som krav om utdanning masternivå, vil det ifølge prinsippet ikke være mulig å ansette en uten denne tittelen. Ligger det derimot i stillingsannonser et større «vindu» når det gjelder et slikt krav, kan det da være mulig å ansette noen uten en slik tittel. For eksempel hvis det står i stillingsannonser krav om utdanning masternivå, men at ved relevant arbeidserfaring kan dette kravet fravikes (Statsansatteloven, 2017, § 3).

Det kan ses til at Tirill fremmer en refleksjon rundt hvordan det ligger en makt i det å kunne «velge/bestemme» hva som en ser på som kvalifisert. Hva en arbeidsgiver ser på som ressurser og muligheter eller som hindringer og utfordringer.

Manglende kunnskap rundt funksjonshindring kan være med på å gjøre at arbeidsgiver ser utfordringer knyttet til funksjonshindringen og tilretteleggingsbehov. Det kan forekomme gjennom manglende bevisstgjøringsdiskurs og tilretteleggingsdiskurs hos arbeidsgivere. Dette ved at bevisstgjøringsdiskurs og tilretteleggingsdiskurs knyttes til hva som ses på som kompetanse, og hva som blir fokusert på når det gjelder eventuelle hindringer. Der bevisstgjøringsdiskurs omhandler en bevisstgjøring knyttet til inkludering av mennesker med funksjonshindringer og en bred mangfoldsforståelse.

Tilretteleggingsdiskurs knyttes til fokus og forståelse for menneskers ulike tilretteleggingsbehov. Dette former en praksis der det er mulighet for at fordommer og marginalisering tar form. Manglende kunnskap kan styrke disse diskursene ved at arbeidsgiver ikke har erfaring eller kunnskap om ulike tilretteleggingsmuligheter. Et resultat av dette kan være at arbeidsplassen ubevisst mister verdifull kvalifikasjon og kompetanse ved bortvelgelse, samt at arbeidssøkeren opplever ekskludering og stigmatisering som fører til liten eller ingen adgang til arbeidsmarkedet.

Dette kan ses tilbake til Tirill og hennes erfaring med fokus på mangfold, som viser til et bredere syn på hva som kvalifiserer og hvordan viktig kompetanse kan hentes fra andre områder enn bare formell kompetanse. Det kan da reflekteres til at både ekskluderingsdiskurs og stigmatiseringsdiskurs blir skyggelagt fordi arbeidsgiver opplever at de forholder seg til det lovpålagte kvalifiseringsprinsippet, og dermed benytter seg av kvalifiseringsdiskurs. Selv om det finnes mulighet for en form for slingringsrom fortsatt ved at «tilnærmet like kvalifikasjoner som den som ellers ville fått stillingen. Er det en markant forskjell mellom søkerne, er det ikke adgang til positiv særbehandling» (Sivilombudet, 2021). Ekskluderingsdiskurs trekker i denne sammenheng på praksiser og talemåter som skaper ekskludering mot mennesker med funksjonshindringer.

Inkluderingsdiskurs¹⁶ kan knyttes til hvor mye rom arbeidsgiver gir for tilretteleggingsmuligheter, og hvor mye fokus de har på å inkludere mennesker med funksjonshindringer som står utenfor for arbeidslivet. Kompetanse rundt mangfold er noe som er vesentlig. Det kan vi se gjennom Ahmeds teori knyttet til mangfoldsarbeid i bedrifter, fordi mangfoldsarbeid ikke nødvendigvis er en selvfølge. Det å sette mål om mangfold og inkludering, gjennom fokus på engasjement og uttalte mål for bedriften, vil gi større muligheter for at en integrering av nettopp dette vil være mulig (Ahmed, 2012, s. 23). Det kan man se knyttet til de ulike informantene innenfor arbeidsgivergruppen. For på mange måter er denne gruppen svært lik i vurderingene av dette. De har mange

¹⁶ Det er fokus på ønsket om å inkludere og fokus på hvor stort inkluderingsfokus er i forhold til andre diskurser i ansettelsesprosessen.

like tanker knyttet til kompetanse og kvalifikasjoner, men det som skiller dem mest fra hverandre er synet på uformell kompetanse. Det kan sees til at de informantene som arbeider innenfor felt der tilrettelegging og mangfold er en naturlig del av bedriftens fokus, har et annet syn på ansettelse og ansettelsesprosesser når det gjelder mennesker med funksjonshindringer. Et godt eksempel er hvordan Tirill fremmer ansettelsesmakt, men også makten til å kunne se ulike former for kompetanse, og ikke minst at arbeidsgiver bevisst velger å ta sistnevnte i bruk. Kompetansediskursen og bevisstgjøringsdiskurser viser hvordan arbeidsgiver fokusere på uformelle kvalifikasjoner og er bevisst på eventuelle tilretteleggingsbehov allerede ved ansettelsesprosessen. Kompetansediskurs kommer til uttrykk ved at mennesker har en forståelse og et fokus på personlig egnethet, uformell og formell kompetanse. Flertallet av arbeidsgiverne i denne gruppa snakker om kompetanse, men her ender kvalifikasjonsdiskursen opp som dominerende, og en konsekvens av dette er at den kamuflerer praksisen som marginaliserer mennesker med funksjonshindring. Dette skjer ved at kvalifikasjonsdiskursen dominerer kompetanse- og bevisstgjøringsdiskursen. Kvalifikasjonsdiskursen omhandler det å ha praksis og tanker på at kompetanse forstås i utgangspunkt gjennom fokus på kvalifikasjonskravet.

Når arbeidsgivere har en underliggende dominerende stigmatiseringsdiskurs, marginaliseringsdiskurs¹⁷ og diskrimineringsdiskurs¹⁸ ved vurderinger rundt kvalifikasjoner, vil det være med på å forme hvordan kvalifikasjonsdiskursen former kvalifikasjonsprinsipper i praksis. Det kan reflekteres positivt når det gjelder kvalifikasjonsdiskurs og inkluderingsdiskurs. Dette ved fokus på inkluderingsmuligheter gjennom formell kompetanse, men også ved å gi «rom» for annen kompetanse, gir inkluderingsdiskursen styrke i praksisen rundt kvalifikasjonsprinsippet. Samtidig hvis kvalifikasjonsdiskursen er formet av stigmatiseringsdiskurs, diskrimineringsdiskurs og marginaliseringsdiskurs, kan det ses til at denne typen kvalifikasjonsdiskurs dominerer praksisen. Diskursene flyter inn i hverandre, samtidig som det er en spenning mellom dem knyttet til ønsket om å gjøre det som er «rett», skaffe god nok kompetanse til arbeidsplassen og bryte ned ubevisste fordommer og marginaliseringer.

5.3 Likhetsprinsippet

Når det kommer til ansettelsesprosesser, er likhetsprinsippet sentralt. Dette går ut på at arbeidssøkere skal ha like muligheter til å prestere på intervju og ved referansesjekk. Eksempelvis kan dette være å kontakte førstereferansen til samtlige aktuelle arbeidssøkere for stillingen (Sogn & Aronsen, 2017). Det er lettere å sikre likhetsprinsippet for formell kompetanse enn det er for uformell kompetanse. Vektlegging av personlig egnethet gir rom for at arbeidsgivers oppfatning og tolkning av arbeidssøkeren, påvirker videre ansettelsesprosess og avgjørelse. Her er det mulig at både ubevisste og bevisste diskurser kan ha en innvirkning på inkluderingsmuligheten og tilgangen til arbeidslivet. Dette er godt eksemplifisert i sitatet til Magnus, hvor han diskuterer hvor viktig det er å kunne «forestille» seg hvordan kandidaten vil passe inn på arbeidsplassen. Dette kan knyttes opp til prinsippet om den «Ideelle arbeider» og «Like

¹⁷ Det forekommer en ekskluderingspraksis knyttet til fokuset på at ulikheter bidrar til at mennesker bli skjøvet ut. I dette tilfellet knyttet til inkludering i arbeidslivet.

¹⁸ Omfatter både synlig og usynlig diskriminering av mennesker, basert på karakteristikker som individet ikke kan kontrollere. I dette prosjektet knyttes det opp til mennesker med funksjonshindringer og deres opplevelse av diskriminering i møte med ansettelsesprosesser.

barn leker best», som er presentert tidligere i prosjektet (Østerud, 2022: Nielsen, 2016, s.387). I et intervju, hvor arbeidsgiver er i en posisjon hvor det skal vurderes hvorvidt en person vil «passe inn» på arbeidsplassen, kan derfor ulike diskrimineringsgrunnlag bevisst eller ubevisst påvirke avgjørelser man tar i ansettelsesprosessen. Dette ved at stereotypier og fordommer har innvirkning på bilde man danner seg av kandidaten og hvordan hen vil passe inn på arbeidsplassen og i arbeidsmiljøet, noe som igjen kan ha betydning for avgjørelsen. Her er det da snakk om stigmatiseringsdiskurs, diskrimineringsdiskurs og marginaliseringsdiskurs. Slik som allerede belyst, er det ikke en ukjent sak at mennesker med funksjonshindringer opplever stigmatisering, diskriminering og marginalisering i møte med samfunnet (Nario-Redmond, 2010, s.457). Det vil derfor være nærliggende å se at en ubevisst stigmatiseringsdiskurs, diskrimineringsdiskurs og marginaliseringsdiskurs ville kunne påvirke valg av arbeidssøker innstilt for stillingen.

5.4 Kompetanse som forsvinner

Arbeidsgivere legger vekt på kvalifikasjonskrav for å komme inn «døren» for en ansettelse. I første omgang i en arbeidssøkerprosess fremkommer dette gjennom innsendte søknader som fremmer erfaring, utdanning og hvorfor du mener du er kompetent for jobben. Noe som forhåpentligvis leder til neste skritt, et intervju. Selv om CV og søknad fremmer formell og uformell kompetanse, så ligger fortsatt mye på intervjuet. Intervjuet er arenaen der arbeidsgiver får muligheten til å bli nærmere kjent med de aktuelle kandidatene. Intervju som presentasjon og formidling av kompetanse, utgjør et viktig grunnlag for hvem som blir ansatt. Det å kunne «fremme» sin egen kompetanse i løpet av intervjuet, kan være avgjørende for ansettelse. Haugen og Schewe fremmer hvordan en av delene for godt intervju er å belyse formell og uformell erfaring arbeidssøkeren har (Haugen & Schewe, 2016, s. 95). Imidlertid ser vi blant arbeidssøkerne i denne studien, at når det gjelder som mest å fremme egen kompetanse, blir fokuset i intervjuet lett flyttet over til behovet for tilrettelegging og funksjonshindring. Arbeidssøkerne som opplyste om funksjonshindring i starten av intervjuet, fortalte blant annet dette:

«[...] hvis du starter med å fortelle om adhd-diagnose, er det da akkurat som om det er en knagg som de henger det på hele tiden [...]»-Annika.

«Da gikk vi over til; «Ja, hva slags tilrettelegging har du behov for?» Og jeg følte ikke at det var på sin plass å bli spurt om dette under førstegangsintervjuet. [...] Jeg følte at det tok for mye plass. [...] Jeg tenkte derfor at jeg ikke fikk forsvart meg nok»-Ayna.

Annika og Ayna beskriver hvordan det oppleves å fortelle om funksjonshindringer under et førstegangsintervju. De presenterer her en opplevelse som flertallet av arbeidssøkerne uttrykker, knyttet til det å fortelle om funksjonshindringer. Her opplever de da at ønsket om å kunne vise frem egen kompetanse til arbeidsgiver i et intervju, ikke får nok tid eller rom i selve intervjuet. Det kan se ut som om opplevelsen av å informere om funksjonshindringer «spiser opp» mye av intervjuet. Dette ved at fokuset blir flyttet fra hva arbeidssøkerens kompetanse og kvalifikasjoner for stillingen er, til fokus på tilrettelegging. Nærmere bestemt kan det sees ut som om det her forekommer en tilretteleggingsdiskurs. Arbeidssøkerne forteller om at kompetansecentret forsvinner i intervjuet. Konsekvensen for dem er at de selv ikke får benyttet seg av muligheten til å kvalifisere seg selv til stillingen under intervjuet.

Ahmed belyser hvordan positiv praksis og positiv omtale rundt inkludering kan skape problematikk. Dette knyttet til at når noe er veldig positivt ladet kan det ofte oppleves som veldig vanskelig å skulle sette lys på noen negative faktorer i det positive. Ahmed setter fokus på rasisme og mangfold knyttet til dette (Ahmed, 2012, s. 156). Eksempelvis kan det dreie seg om at det kan være utfordrende å snakke om fortsatt rasisme, selv om bedriften har mange ansatte som er fargende. Rasismen fortsetter da å ligge innenfor bedriften hvor mange fargende ansatte arbeider i produksjon, men ytterst få er å finne i høyere stillinger i organisasjonen. Det er da utfordrende da å sette fokus på at rasisme faktisk fortsatt forekommer, selv om bedriften har lagt til rette for mangfold. Dette gjør det vanskelig å snakke negativt om det positive i inkludering og mangfoldsarbeid. Her kan det trekkes noen linjer til inkluderings- og tilretteleggingsdiskursen vi finner i intervjuene som arbeidssøkerne forteller om, hvor det fra bedriftens side legges fokus på det positive de selv mener de gjør i forhold til inkludering.

Arbeidsgiver opplever at de legger vekt på inkludering og tilrettelegging, men samtidig kan dette være med på å forårsake ekskludering. Det kan tolkes slik at arbeidssøker føler at de ikke når helt gjennom, og at dette medfører at de opplever en grad av ekskludering. Problemet med dette er at utgangspunktet ligger i at det er et inkluderings- og tilretteleggingsfokus, altså en inkluderings- og tilretteleggingsdiskurs. Disse diskursene er jo i bunn og grunn noe man ofte ser på som veldig positive, fordi man ser på inkludering og tilrettelegging som positive faktorer. Dette gjør det desto vanskeligere å skulle «sette fingeren» på ekskludering som forårsakes av nettopp det som sees på som så positivt. I denne sammenhengen ser man at arbeidssøkerne jeg har intervjuet, ikke helt klarer å «sette fingeren» på hva som egentlig skjer, og opplever at de ikke har noe reell mulighet til å uttale seg om det, fordi det i bunn og grunn er et positivt fokus. Arbeidsgiverne som jeg har intervjuet, opplever at dette gjennomføres på bakgrunn av å ville kunne tilrettelegge for arbeidssøkerens behov på best mulig måte. Mia reflekter rundt hvordan hun møter tanker rundt tilretteleggingsbehov i en ansettelsesintervjusituasjon:

«Det er elementer som kommer inn og som i utgangspunktet ikke var en del av rekrutteringsprosessen. Da er det jo naturlig at man blir nysgjerrig på det. Hvordan kan vi få det til å fungere? Det bør ikke være negativt. Det kan jo være at man er nysgjerrig på, hvordan man kan få det til å fungere på en god måte»-Mia

Mia reflektere over hvordan det er en naturlig nysgjerrighet rundt behov for tilrettelegging. Hun fremmer hvordan dette ikke er ment negativt, men heller er et ønske om å få en mulig ansettelse og intervju til å fungere på en god måte. Det kan ses til at det foreligger en positiv intensjon rundt det å skulle inkludere og tilrettelegg i en intervjusituasjon. Dette kan det tolkes til at arbeidsgiver ønsker å forhøre seg om behov for tilrettelegging for arbeidssøker som en måte å gjøre «opplevelsen» bedre for arbeidssøkeren under intervjuet, ved at denne da føler seg «sett».

Ut fra disse to ulike standpunktene som arbeidsgiver og arbeidssøker har, kan det bemerkes seg to hoveddiskurser; kompetansediskurs og inkluderingsdiskurs. Slik som fremmet tidligere i kapitlet, viser inkluderingsdiskursen til felles forståelsesramme for inkludering. Dette gjennom et samfunnsønske og fokus på inkludering og mangfold i arbeidslivet. Inkluderingsdiskursen er den som i denne situasjonen er dominere for hva arbeidsgiver retter fokuset mot. Fokuset på tilrettelegging i intervjusituasjonen kan

tolkes som en inkluderingsdiskurs, der arbeidsgiver gir uttrykk for at bedriften kan og vil legge til rette for funksjonshindringer. Derimot, vil det være nærliggende å anta at fokuset generelt i arbeidsintervjuer er knyttet til kompetansediskurs. Informantene i arbeidssøkergruppen uttrykker at det er dette de ønsker å rette fokuset mot, for å kunne belyse egen kompetanse og kvalifikasjoner for stillingen. Det kan derfor ses til at det oppstår en spenning mellom kompetansediskursen og inkluderingsdiskursen i intervjuene.

Ut fra Annika og Ayna sine erfaringer fra intervjuopplevelsene med å fortelle om funksjonshindring, kan det ses ut til at inkluderingsdiskursen er den som har den dominerende makten i situasjonen, på en negativ måte. I intervjuene viser arbeidssøker til ønske om å fremme egen kompetanse, erfaring og ønsket deltagelse i den aktuelle stillingen, og arbeidsgiver uttrykker at de ser etter et godt tilskudd til bedriften og hvordan arbeidet kan appellere til søkere. Derimot kan man reflektere over at «gi og ta» forholdet ikke blir likeverdig ved at inkluderingsdiskursen og tilretteleggingsdiskursen endrer rammene og «skyver» kompetansediskursen ut. Dette ved at inkluderingsdiskursen og tilretteleggingsdiskursen som oppstår i intervjuet, gjør at arbeidssøkerne opplever at arbeidsgivere blir veldig opptatt av å vise hvor inkluderende de er i møte med mennesker som har funksjonshindringer. Dette medfører at diskursen blir så dominerende i situasjonen, at den fortrenger arbeidssøkerens muligheter til å presentere seg selv som en kompetent person under intervjuet. Slik som tidligere belyst, spiller uformell kompetanse en stor rolle for en ansettelse. En intervjusetting er derfor den fremste muligheten til å kunne fremme denne kompetansen.

En mulig tolkning av situasjonen beskrevet over, er at arbeidsgiver sitter igjen med opplevelsen av hva de har fått presentert i forhold til å tilrettelegge for søkeren, men at fokuset på hva søkeren kan bidra med inn i bedriften har blitt borte. Dette kan medføre at diskursenes maktkamp, hvor inkluderingsdiskursens og tilretteleggingsdiskursens dominans skaper en ubevisst ekskludering ved at arbeidsgiver ved evaluering av intervjuet, ikke har fått sett hele søkerens potensiale og kompetanse. Risikoen da er at søkeren ikke blir med videre i ansettelsesprosessen fordi arbeidsgiver i for stor grad har fokusert på hva de kan gjøre for arbeidssøkeren, og i for lite grad fokusert på hva arbeidssøkeren har å tilby. Her foregår det da en ubevisst ekskludering i intervjusituasjonene.

Makten diskursene har over intervjusituasjonen kan derfor ses til å være vesentlig. Desto mer vesentlig er bevisstgjøringen rundt hvem som har makt til å definere diskursene. Arbeidsgiver vil i en intervjusituasjon være den som har makt i intervjusettingen, og har derfor makten til å forme diskursdominansen. Makten er til enhver tid «bakt» inn i diskursbegrepet, og vil derfor være med på å forme det som anses som viktig i situasjonen (Foucault, 1999, s.104-106). Der det er makt er det alltid motmakt. Slik som det er reflektert over i kapitlet «Positiv særbehandling i ansettelsesprosesser». En måte arbeidssøkeren kan oppleve muligheten for å ta tilbake «kontrollen» på, og å få et styrket fokus på kompetansediskursen. Det kan være ved å ikke ta i bruk «avkryssing» knyttet til positiv særbehandling ved arbeidssøknad. Dette kan altså være en måte å unngå at inkluderingsdiskursen blir dominerende i intervjusituasjonene. Mathilde reflektere over hvordan opplevelsen av fokus på funksjonshindring påvirker henne under intervjuer:

«[...] og så kan det slå ut litt andre veien, slik at du føler at du blir litt spesiell. At det er noe galt med meg.»-Mathilde

«Føler du at det er når de spør mer om oppfølging knyttet til tilrettelegging? At du da blir plassert i en boks.»-Intervjuer

«Absolutt, ja. Jeg føler det da.»-Mathilde

Mathilde belyser hvordan opplevelsen av det å bli tilrettelagt for «mye» for, eller at fokus på tilrettelegging blir for mye, slik at man nærmest føler seg stigmatisert. På mange måter kan man analysere dette videre til at opplevelsen av for mye fokus på tilrettelegging tar en del bort fra opplevelsen av å være en kompetent kandidat i en jobbintervjusituasjon. Mathilde fremmer hvordan det nærmest får henne til å føle seg spesielt på en negativ måte, eller følelsen av at det er noe galt med henne. Det er derfor mulig å tolke dette som at Mathilde opplever tilretteleggingsfokuset som ubekvent og krenkende. Det kan sees til at det som skal være et positivt tilretteleggingsfokus, beveger seg over til å bli en negativ opplevelse under intervjusituasjoner for dem som har ulike funksjonshindringer. Her dominerer tilretteleggingsdiskursen og inkluderingsdiskurs intervjuet.

Slik som allerede belyst kan det sees til at inkluderings- og tilretteleggingsdiskursen får så stor plass i intervjuet at kompetansediskursen blir overskygget. Dette, selv om det er ment godt, vil kunne antas å være med på å hindre inkludering fordi arbeidssøkeren ikke får muligheten til å forsvare egen kompetanse, og hvor relevant kompetansen er for stillingen. Ut fra dette kan det på mange måter sees ut til at arbeidsgiver vil bli sittende igjen med et manglende bilde på kompetansen og relevansen kandidaten har til stillingen. Noe som senere vil gjøre det vanskeligere for arbeidsgiver å vurdere kandidaten til stillingen i forhold til andre søkere uten funksjonshindring, og som har hatt muligheten til å ytre sin kompetanse mer fritt. Videre kan man reflektere over at dette kanskje skaper et vakuum der kandidaten i første omgang kun blir identifisert for sin funksjonshindring, for deretter å bli sett på som en aktuell kandidat på bakgrunn av sine kvalifikasjoner. Dette istedenfor å være en kandidat som første og fremst blir identifisert for sin kvalifikasjon, og senere få fokus på tilretteleggingsbehov.

5.5 En digresjon om formell kompetanse og funksjonshindring

Til videre forskning vil det være relevant å se nærmere på tilgjengelighet, men dette er noe som ikke vil være mulig å gå dypere inn på i dette prosjektet. Det er mange publikasjoner som omhandler mennesker med ulike funksjonshindringer og deres utfordringer knyttet til gjennomføring av høyere utdanning. Dette knyttes opp til at det er lav grad av tilrettelegging av pensumlitteratur, undervisning og fleksibilitet i tidsbruk. Men ikke minst i forhold til økonomi der hindringen ligger i at mennesker med funksjonshindringer har liten eller ingen mulighet til å arbeide ved siden av studiene (Barn-, ungdoms- og familiedirektoratet u.å.) Dette igjen vil skape ringvirkninger som gjør til at det vil være utfordrende for dem å bli kvalifisert til å komme inn på arbeidsmarkedet og tilegne seg arbeidserfaring. Noe som vil være essensielt for dem for å kunne kvalifisere seg til annet arbeid (Goodall et al., 2023, s. 2). På mange måter, så kan dette være et relevant tema til videre forskning knyttet til mulighetene mennesker med funksjonshindringer har for å komme inn på arbeidsmarkedet. Hvis vi i første omgang ikke har like muligheter til å gjennomføre videreutdanning eller annen type uformell utdanning, vil dette igjen føre til en ulikhet og en skeivhet når det kommer til ansettelser. Dette fordi det da fra starten av er en skjevhet i muligheten til å kunne delta i arbeidslivet på bakgrunn av manglende utdanningsmuligheter. Min personlige erfaring

med dette er knyttet til innleveringen av dette masterprosjektet. Selv har jeg lese-, skrive- og lærevansker, og har derfor benyttet meg av tilrettelegging i form av ekstra tid. Ved levering av denne masteren med et omfang på 20 000-30 000 ord, ble det kun gitt 24 timers tilleggstid.

5.6 Kapitteloppsummering

Dette kapitlet har tatt for seg avgjørelser og forståelser knyttet til ansettelsesprosesser. Nærmere bestemt har det blitt analysert frem ulike diskurser som settes i spill i refleksjonene rundt ansettelsesprosesser. Her har det blitt fremmet ulike typer kompetanse; formell, uformell og personlig egenhet. Arbeidsgiverne legger stor vekt på kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelser, og trekker med dette på en dominerende kvalifikasjonsdiskurs. Uansett er formell kompetanse noe som lettere kan «måles» enn uformell kompetanse og personlig egenhet. Analysen viser til hvordan det å stå utenfor «normalen» kan gi rom for marginaliseringsdiskurs, stigmatiseringsdiskurs og diskrimineringsdiskurs, samt at de setter rammene for avgjørelser knyttet til uformell kompetanse og personlige egenhet. Det vises til ulikheter mellom arbeidsgiverinformantene når det gjelder hvordan de vektlegger kompetanse. Tilretteleggingsdiskurs og bevisstgjøringsdiskurs er dominerende hos arbeidsgiverinformantene som arbeider i bedrifter med mangfoldsfokus. Arbeidsgiverinformantene som kommer fra bedrifter uten fokus på mangfold, har en dominerende kvalifikasjonsdiskurs som «skyver» unna bevisstgjøringsdiskursen og kompetansediskursen. En konsekvens av dette er at det forekommer en marginaliserende praksis knyttet til forståelse av kompetanse hos mennesker med funksjonshindringer.

Analysen viser til hvordan mennesker med funksjonshindringer opplever at fokuset på tilrettelegging på arbeidsplassen blir så stort at det dominerer intervjuene. Dette er i utgangspunktet ment positivt fra arbeidsgiversiden, hvor ønsket om best mulig å inkludere og å tilrettelegge for arbeidssøkeren ligger til grunn. En konsekvens av dette er at arbeidssøkeren ikke får mulighet til å fremme egne kvalifikasjoner, og at arbeidsgiver ikke sitter igjen med et godt nok inntrykk av søkerens kvalifikasjoner. Det kan derfor ses til at det er en spenning mellom inkluderingsdiskursen og tilretteleggingsdiskurs på den ene siden, og kompetansediskurs på den andre siden.

Makt er noe som er gjennomgående i kapitlet. Analysen viser til at det ligger makt i å være den som bestemmer over hva som er innenfor eller utenfor når det gjelder kriterier for kvalifikasjoner og kompetanse. Det ligger også makt i hvordan man velger å vinkle et intervju og bevisstheten rundt fokusområder i et intervju.

6 Forståelser av mangfold

Du har gjennomført en søknadsprosess, og sitter nå å venter på svar fra arbeidsgiver. Kommer du til å få jobbtilbud eller ikke? Selv føler du at du har gjort et godt intervju, der du på best mulig måte prøvde å fremme dine kvalifikasjoner og personlig egnethet. Det du derimot er usikker på er hva som påvirker arbeidsgivers avgjørelse. Du har tidligere intervjuerfaring relatert til å utlevere informasjon om din funksjonshindring på, godt og vondt. Det er flere valg å skulle ta relatert til å fremme seg selv som arbeidssøker, der ikke funksjonshindringen skal påvirke mulighetene for ansettelse. Hvilke valg står du overfor og hvordan møter arbeidsgiver dine funksjonshindringer som arbeidssøker?

Dette er et fiktivt scenario, som har utgangspunkt i analysen av ulike refleksjoner arbeidssøkere har belyst knyttet til ansettelsesprosesser. I «Positiv særbehandling i ansettelsesprosesser» og «Forhandlinger om kompetanse i ansettelsesprosesser» har det blitt belyst hvordan positiv særbehandling brukes for å oppnå økt inkludering og mangfold, samt hvilke diskurser som knyttes til kompetanse. I dette kapitlet bygger jeg videre på det å analysere hva som er med på å påvirke alle stadier av ansettelsesprosessen. Nærmere konkretisert; mangfold og mangfoldsforståelse. Kapitlet vil trekke linjer fra de to andre kapitlene, videre inn i en diskursanalyse med fokus på temaet mangfold. Inspirasjonen til dette kapitlet kommer fra det underliggende og gjennomgående fokuset på forståelse av mangfold i intervjuene og hva som former disse forståelsene. Dette har ført til et ønske om å inkludere et kapittel som belyser dette. Nærmere bestemt vil kapitlet ta for seg forskningsspørsmålet;

Hvilke diskurser om mangfold sirkulerer i beskrivelsen av inkludering i arbeidslivet?

I analysen av datamaterialet som dette kapitlet bygger på, er noen sentrale diskurser identifisert. Disse diskursene er bevisstgjøringsdiskurs, inkluderingsdiskurs, marginaliseringsdiskurs, normaliseringsdiskurs, fokuseringsdiskurs, kompetansediskurs, overkompenseringsdiskurs og tilretteleggingsdiskurs. Videre i kapitlet vil det diskuteres hvordan disse diskursene er med på å forme beskrivelsen av inkludering i arbeidslivet.

6.1 Diskurser som sirkulere knyttet til forståelsen av mangfold hos arbeidsgivere

Når det kommer til temaet og forståelse av bredden i mangfoldsbegrepet, kan det bemerkes seg en ulikhet blant informantene i arbeidsgivergruppen. Gjennom intervjuene ble det gjennomgående temaet mangfold. Det som ble bemerket med dette var at arbeidsgiverne ofte hadde spesifikke fokusområder knyttet til forståelsen av mangfold. I spørsmål om mangfold og inkludering reflekterte Mia, Ola og Magnus over deres mangfold ved ansettelsesprosesser, og ved ansatte i respektive bedrifter.

«Vi har i tilsettingsrutiner der alle som er 55 pluss, og er kvalifisert skal kalles inn. Hvor stor andel det er, husker jeg ikke på stående fot, men det er i hvert fall i forbindelse med mangfoldsperspektiver.»- Mia

«Vi er stolt av at vi har ansatte fra Afghanistan, Spania, Iran, Pakistan, Hvite-Russland, Iran og Vietnam. Vi er en mangfoldig enhet, og er stolt av det. Og det fungerer veldig bra.»-Ola

«[...] så rekrutterer man til en avdeling som i utgangspunktet har ubalanse når det gjelder kjønn. Det er behov for å sikre at man har en god balanse mellom menn og kvinner, når det gjelder kandidatene man plukker ut til intervju»-Magnus

Både Mia, Ola og Magnus fremmer ulike refleksjoner knyttet til mangfoldsfokuset på deres arbeidsplass. Alle fremmer ulike deler av mangfold og grupper som kan havne utenfor arbeid av ulike grunner. Mia fremmer at man skal ta inn alle fra 55 år om som er kvalifisert til intervju, og hvordan de ser på dette som en del av mangfoldperspektivet på arbeidsplassen. Ola reflektere over hvordan de på arbeidsplassen er stolt over sitt flerkulturelle arbeidsmiljø. Magnus uttrykker at bedriften har økt fokus på kjønnsbalansen der hvor en avdeling har sterk ubalanse blant kjønnene. Det kan tolkes slik at de alle har et mangfoldsfokus, og en bevisstgjøring rundt grupper som kan ha utfordringer med å få innpass i arbeidslivet. Flere av arbeidsgiverne nevner nettopp kjønn, etnisitet og alder som mangfoldsfokus ved deres bedrifter. Selv med et mangfoldsfokus ved bedriften, kan det ses tendenser til at mangfoldsfokuset ikke strekker seg ut over alle grupper. En viktig ting å bemerke, er at informantene i forkant av og ved oppstart av intervjuet, var informert om at intervjuet i hovedsak var knyttet til temaet om inkludering av mennesker med funksjonshindring i arbeidslivet. Det var derimot de færreste av arbeidsgiverne som koblet det sammen med mangfoldsbegrepet eller temaet mangfold under intervjuet. En gjentagende erfaring fra disse intervjuene, var at jeg måtte minne på eller spørre spesifikke spørsmål knyttet til funksjonshindringer og mangfold. Dette for å veilede arbeidsgiverne tilbake til hovedtemaet.

Det kan reflekteres over at selv om mangfoldsfokuset forekommer hos arbeidsgiverne, er dette ikke et fokus som inkluderer alle gruppene for å dekke et tilfredsstillende mangfoldsfokus ved bedriftene. En tendens her er at funksjonshindringer «faller» utenfor den automatiserte tilknytning til mangfoldstemaet. Det skal på ingen måte tilsis at fokusområdene på de andre mangfoldstemaene er mindre viktig fokus enn det på funksjonshindringer.

Jeg tolker det til at arbeidsgiverne opplever at de har et mangfoldsfokus på arbeidsplassen, noe de også har, men ikke et mangfoldsfokus som tar for seg funksjonshindringer. Dette fører til at bedriftene utad viser et «mangfoldig fjes», selv om enkelte grupper ikke blir medberegnet i bedriftenes mangfold naturlig. Det kan knyttes opp til Ahmed sine tanker rundt «Institutional whiteness». «Institutional whiteness» er hvordan bedrifter operer rundt «hvite» sosiale normer og strukturer. På samme måte kan dette ses til hvordan bedrifter fungerer rundt «funksjonsfriske» som en standardnorm (Ahmed, 2012, s. 33). Dette kan ses likheter til Crip teori (Karlsson & Rydström, 2023, s. 397). Her belyser hun hvordan mangel på mangfold, og behovet for å forbedre mangfoldsområder i en bedrift, avdekker bedriftens «whiteness» (Ahmed, 2012, s. 33). Ubevisst, eller bevisst, kan det ses til at belysningen av mangfold hos arbeidsgivere, «maler et bilde» av at bedriftene er svært mangfoldige, selv om det i realiteten er store hull i deres mangfoldsfokus. Her ses til at det foreligger en fremtredende fokuseringsdiskurs. Fokuseringsdiskursen omhandler hvordan arbeidsgivere har et større fokus på enkelte deler av mangfoldet, og ikke det helhetlige mangfoldet. Diskurser vil til enhver tid konkurrer om plass, og i dette tilfelle kan det tolkes til at fokuseringsdiskursen skaper en forståelse av mangfold. Det kan analyseres til at arbeidsgiverne trekker på en

forståelse av mangfold som kjønn, etnisitet og alder. Et resultat av dette er at diskursen som trekker på funksjonshindringer i mangfoldsførståelsen blir utkonkurrert.

Ubevisst, eller bevisst, kan det ses til at belysningen av mangfold hos arbeidsgivere, «maler et bilde» av at bedriftene er svært mangfoldige, selv om det i realiteten er store hull i deres mangfoldsfokus. Det ses til at det foreligger en fremtredende fokuseringsdiskurs.

En vesentlig ting å nevne relatert til mangfoldsfokuset og fokuseringsdiskursen som fremmer kjønn, etnisitet og alder, er at statens personalhåndbok viser til hvordan «en sentral lederoppgave er å sørge for at målet om mangfold er solid forankret i virksomhetens overordnede personalpolitikk [...]» (Statens personalhåndbok, 2024, 1.6). Her kan det reflekteres over at arbeidsgivere opplever å møte denne oppgaven gjennom fokuseringsdiskursen. Det som derimot vil motsi denne praksis er at personalhåndboken fremmer at «staten skal speile mangfoldet i befolkningen [...]» (Statens personalhåndbok, 2024, 1.6). Ved at fokusdiskursen er en dominerende diskurs, utelates deler av mangfoldet. I denne sammenheng dreier det seg om mennesker med funksjonshindringer. Det skal derimot ses til at praksisen da ikke møter statens personalhåndboks «krav» om mangfold, ettersom mennesker med funksjonshindringer er en del av mangfoldet i den norske befolkningen. Det tolkes slik at fokusdiskursen på mangfold, påvirker inkludering i arbeidslivet for mennesker med funksjonshindringer.

Det er vesentlig å reflektere over makten en bedrift har i utformingen av sine diskurser, og hvordan dette ligger innenfor bedriftens «vakuum». Makten knyttet til å forme fokuseringsdiskursen, former inkluderingen for mennesker med funksjonshindringer. Slik som teoretisert i den sosiale modellen av funksjonshindringer, har bedriften makt til «å gi plass» (Mladenov, 2015, s. 2). En del av det å kunne gi plass til bredere mangfoldsfokus og inkluderingsdiskurs¹⁹, er ved at bedrifter aktivt sprer mangfoldfokuset i bedriften, både innenfor sosiale normer, men også i formelle former gjennom bedriftens agendaer og offisielle dokumentere (Ahmed, 2012, s. 29).

6.2 Diskurser som sirkulere hos arbeidsgiversiden ved teoretiske og praktiske vurderinger ved ansettelse

Når det kom til spørsmål rundt inkludering og ansettelse hos arbeidsgivergruppen, var det flere diskurser som dukket opp. Spesielt utmerket det seg en kontrasten i svarene mellom «rett frem» spørsmål og case-oppgaven. Spørsmålene gikk ut på bruken av positiv særbehandling. Her reflekterer Ola over hvorfor de ikke får søkere med funksjonsnedsettning:

«Nei, vi har ikke noe sånt. Vi går ikke aktivt ut og leter etter de som har en funksjonshindring. De blir i ikke diskriminert, og vi er jo veldig åpen på at det er mange oppgaver du kan gjøre meget godt, selv om du sitter i rullestol, bruker stokk eller om du mangler en fot, osv. Det er ingen grunn til at ikke de skal kunne fungere minst like bra som funksjonsfriske.»-Ola.

¹⁹ Det er fokus på ønsket om å inkludere og fokus på hvor stort inkluderingsfokuset er i forhold til andre diskurser i ansettelsesprosessen

Ola fremmer et positivt syn på både ansettelse av og arbeidskraften hos mennesker med funksjonshindringer. Ola ser ut til å mene at det ikke skulle være noe i veien for å ansette mennesker med funksjonshindringer. Han uttrykker at de vil være en ressurs for bedriften på lik linje med andre ansatte. Det kan tolkes slik at Ola da fremmer en normaliseringsdiskurs²⁰ ved å uttrykke at det ikke er noe i veien ved ansettelse av, eller noe som skiller mennesker med funksjonshindringer fra andre ansatte. Olas refleksjon viser til en fokuseringsdiskurs og toleransediskurs. Dette gjennom at de ikke «aktivt går ut og leter». Her er det lett å reflektere over at det bak diskursene ligger et hierarki knyttet til at «funksjonsfriske» kan velge det å tolerere og det å gi innpass for mennesker som har funksjonshindringer. På samme måte reflekterer jeg over fokuseringsdiskursen. Det tolkes da til, slik som tidligere i kapitlet diskutert, at enkelte deler av mangfoldet er mer fokusert på enn andre deler, slik som etnisitet, kjønn og alder. Slik som nevnt tidligere, kan dette derfor ses til et hierarki i mangfoldet hvor man «velger» hva man skal ha fokus på, og som man aktivt går inn for å inkludere. Olas refleksjoner omhandler hvordan de ikke diskriminerer funksjonshindringer. Dette er en vinkling flertallet av arbeidsgiverne som er intervjuet har. Det viser at behovet for å flytte «diskrimineringspresset» bort fra seg og sin bedrift, er en måte å forholde seg til mangfold på. Det som derimot ikke blir belyst like mye, er måter de kan inkludere på, men som de ikke benytter seg av. Ved dette fremtrer det en fokuseringsdiskurs, der arbeidsgiverne legger fokuset på det å ikke diskriminere, uten å fremme noe fokus på hvordan inkludere ved en inkluderingsdiskurs.

Det antas at Ola svarer med utgangspunkt i egne erfaringer fra ansettelsesprosesser i bedriften. En kontrast forekommer derimot når case-spørsmålet blir presenter i slutten av intervjuet. Casen tar utgangspunkt i ei dame på 43 år som søker jobb som økonomiansvarlig. Hun er godt kvalifisert og gjør et godt intervju. Halvveis inn i intervjuet forteller hun om ryggproblemer og opplever at stemningen endrer seg i rommet. Ola fremmer en lengre refleksjon rundt dette, og trekker spesielt frem noen tanker om hva arbeidsgiver kan ha tenkt i en slik situasjon. Her reflekter Ola rundt dette:

«Hvis det er slik at stemningen endres, så har de sikkert begynt å tenke på fravær. Har da tenkt at dette er en person som vil ha så mye fravær at vi ikke får løst de oppgavene som er tiltenkt. Det kan jo være en bekymring.» [...] Det er ikke en unaturlig bekymring heller, men samtidig så er det viktig at hun var åpen om det. Viktig at man er åpen om slikt, men hun hadde ikke behovd å si noe om det [...]»-Ola.

Ola fremmer at ved et slikt case-senario kan temaet «fravær og bekymring» rundt gjennomføring av arbeidsoppgaver være noe som dukker opp hos arbeidsgiver. Han reflektere over at dette ikke er unaturlige bekymringer, men han fremmer også at det er positivt at arbeidssøkeren velger å fortelle. Det tolkes til at det forekommer en dominerende marginaliseringsdiskurs²¹, når Ola tenker mer «praktisk» om ansettelser. Ubevisste stereotyper er noe som kan øke marginaliseringsdiskursen. Stereotyper er noe som aktivt former forventninger til mennesker (Gilovich, Keltner, Chen & Nisbett 2019, s. 361). Det kan ses tendenser til både marginaliseringsdiskurs og

²⁰ Fokuset ligger på at man skal normalisere så mye som mulig. At alt skal mest mulig være en del av det «naturlige». Normaliseringsdiskursen blir et ekstra «teppe» som skjuler marginaliseringsdiskursen.

²¹ Det forekommer en ekskluderingspraksis knyttet til fokuset på at ulikheter bidrar til at mennesker bli skjøvet ut. I dette tilfellet knyttet til inkludering i arbeidslivet.

stigmatiseringsdiskurs²² knyttet til ansettelse og arbeidskapasitet/mulighet for mennesker med funksjonshindringer (Gilovich et al., 2019, s. 362). Mennesker med funksjonshindringer kan oppleve flere ulike typer stereotypier. Stereotypier i arbeidssettinger kan være knyttet til for eksempel hjelpsløshet (Nario-Redmond, 2010, s. 457). Noe som på en arbeidsplass kan ses på som problematisk eller utfordrende for en bedrift. Funksjonshindring og behov er ulik fra person til person, og stereotypier og marginalisering kan aktivt være med på å skape unødvendige bekymringer hos en arbeidsgiver. Dette er noe som kan forme arbeidssøkere med funksjonshindringer sine muligheter for inkludering i arbeidslivet.

I dette tilfellet kan det ses gjennom at Ola først retter fokus på utfordringer, uten at den imaginære arbeidssøkeren oppgir noe ekstra informasjon om tilretteleggingsbehov, fravær eller lavere arbeidskapasitet.

Ola fremmer en dobbeltkommunikasjon mellom svarene gitt tidligere i intervjuet og case-refleksjonen. Ut fra dette kan det ses at selv om informantene ønsker å ha et fokus på mangfold og inkludering, foreligger det en ubevisst bias som driver den praktiske refleksjonen rundt funksjonshindringer og ansettelse. Det kan reflekteres til at dobbeltkommunikasjonen medfører en konflikt i diskurser hos Ola. Dette mellom normaliseringsdiskurs og inkluderingsdiskurs på den ene siden, og marginaliseringsdiskurs og stigmatiseringsdiskurs på den andre. Dette frembringer refleksjon hos Ola, som støtter arbeidsgiversiden i casen i retning av marginaliseringsdiskurs og stigmatiseringsdiskurs. Selv om dette da er med på å skape konflikt med normaliseringsdiskursen og inkluderingsdiskursen og egne diskurser på mangfold. Det kan trekkes linjer til den «ideelle arbeider», ved at Ola viser til en inkluderingsdiskurs og normaliseringsdiskurs ved intervju spørsmål, mens i case analysers at han trekker mot idéen om den «ideelle arbeider» ved ansettelsesvalg (Østerud, 2022).

6.3 Å bli en del av det «naturlige»

En gjentagende refleksjon hos arbeidssøkerne er knyttet til det «å passe inn» eller «ikke å passe inn». Dette gjennom kontrastene av å enten bli møtt som en arbeidssøker med funksjonshindring vs. det å bli møtt som en med funksjonshindring som søker arbeid. Dette illustrerer viktigheten av hva man blir sett som. Som arbeidssøker eller for sin funksjonshindring. Denne forskjellen er noe Mathilde og Ayna reflekterer over:

«Jeg var på intervju i et sånt firma som jobber med tilrettelegging. [...]Og der visste de jo hva det vil si å ha funksjonshindringer, og da tok ikke det så mye fokus i intervjuet. Vi snakket mer om generelle arbeidsoppgaver for stillingen. Det var litt av en kontrast i forhold til andre intervjuer»-Ayna

«Jeg følte meg bare som en de måtte ta inn til intervju. Jeg presenterte det jeg hadde forberedt med powerpoint, osv, men arbeidsgiver var ikke interessert. De hørte ikke etter. Jeg følte meg uvelkommen. Jeg har hørt i ettertid, at når man krysser av i søknaden, så er det slik at arbeidsgiver må ta inn en del av de som søker, tror jeg. Trolig har jeg vært den eneste, og jeg følte at jeg ikke var interessant nok. De måtte bare ta meg inn. Etter denne erfaringen sluttet jeg å krysse av.»- Mathilde

²² Tar for seg hvordan negative karakteristikk knyttes til enkelt mennesker eller grupper. Stigmatiseringsdiskurs former hvordan mennesker med funksjonshindringer blir forhåndsdomt med grunnlag i fordommer og negativ karakteristikk.

Ayna og Mathilde reflektere over to ulike opplevelser knyttet til fokus på funksjonshindringer ved intervju. Ayna reflektere over en positiv erfaring ved en intervjuopprosess. Hun fremmer hvordan funksjonshindringer ikke tok hovedfokus, og hvordan intervjuet heller fokuserte på henne som en kandidat med mulige fremtidige arbeidsoppgaver. Ayna opplever dette som en kontrast til andre arbeidsintervjuer. Det kan derfor tolkes til at denne opplevelsen ikke har vært veldig vanlig for henne tidligere, og hun opplevde det nesten som en sjokkartet opplevelse å kunne være en del av det «naturlige» i en ansettelsesprosess. Mathilde derimot belyser en negativ erfaring der hun ikke har opplevde å bli sett på som en reell kandidat til stillingen. Hun reflekterer over hvordan hun opplevde seg uvelkommen, og stiller spørsmålstegn ved om innkalles til intervju ble realisert fordi det er noe arbeidsgiver plikter til når informasjon om funksjonshindring er utlevert ved søknad.

Det er flere diskurser som kan ses til å sirkulere rundt det «naturlige» i en ansettelsesprosess. Ahmed belyser hvordan arbeidsplasser aktivt etablerer rammer for normer. Dette gjennom å etablere en forventning til hva som er «naturlig rett» i en bedrift (Ahmed, 2012, s. 20). Det kan derfor forstås til at det «naturlige» ved en arbeidsplass blir en usynlig del av bakgrunnen. En konsekvens av dette er hvordan dette ubevisst fremmer en dominant marginaliseringsdiskurs som påvirker inkluderingsdiskursen ved ansettelser. Dette gjennom at mennesker med funksjonshindringer bryter med det forutinntatte «naturlige». Det tolkes til at Ayna sin refleksjon viser til at arbeidsgiver ser på henne som en del av det «naturlige». Dette igjen tolkes til å være en ringvirkning basert på at arbeidsgiver har mer mangfoldserfaring, og fokus på mangfold på arbeidsplassen fordi bedriften arbeider med tilrettelegging. Det reflekteres til at det oppstår en bevisstgjøringsdiskurs²³ og en inkluderingsdiskurs som retter fokus mot Ayna som arbeidssøker istedenfor på hennes funksjonshindring. En effekt av inkluderings- og bevisstgjøringsdiskurs, er at det forekommer et fokus på kompetansen til arbeidssøkeren.

Analyse av Mathildes refleksjon, viser til hvordan den dominerende marginaliseringsdiskursen, svekker inkluderings- og bevisstgjøringsdiskursen i ansettelsesprosessen, ved at hun ikke «passer inn i det naturlige». Hvis Mathilde hadde blitt sett på som en del av «det naturlige», ville hun ikke bare bli kalt inn til intervju for å fylle en plass, men som en kandidat som er kompetent og relevant for stillingen.

I kontrast til Aynas refleksjon, viser dette en mangel på bevisstgjøringsdiskurs hos arbeidsgiver. Belegg for dette finner vi i (Østerud, 2022, s. 742). Mathilde sin beskrivelse av å føle seg «uvelkommen», viser til at arbeidsgiver sitter på makten over å «invitere inn». Hvis arbeidsgiver ikke gjør det, fremstår det som at mennesker med funksjonshindring er «uvelkommen». Behovet for arbeidssøkere for å bli invitert inn gjenspeiler at man ikke er en «selvfølgelig» del av bedriften. (Ahmed, 2012, s. 40). Det ligger makt i å være i posisjon til å «invitere inn». Ola reflektere her rundt ansettelse av mennesker med funksjonshindringer:

«[...] Ingen grunn til at ikke de skulle fungere minst like bra som funksjonsfriske. Her kan du få veldig lojale og stabile arbeidstakere også. Så de er velkomne.»-Ola

²³ Blir fremtredende når mennesker har en bredt mangfoldsførståelse og bevisstgjøring knyttet til inkludering av et bredt mangfold. Dette går på å ha en bevissthet rundt ulike mangfoldgrupper, og på det å møte ulike mennesker på individnivå. I dette prosjektet er det knyttet til mangfoldsførståelse, tilretteleggingsførståelse og det å operere innenfor et bredere sett av normer.

Ola reflekter over hvordan arbeidssøkere med funksjonshindringer kan fungere like bra som funksjonsfriske arbeidstakere. Han fremmer at de er velkomne ved denne bedriften. Det kan tolkes at Ola først viser til normaliseringsdiskurs; normaliserer mennesker med funksjonshindringer og hvordan de kan passe inn i det «naturlige». Denne normaliseringsdiskursen er derimot en betinget inkludering, som kommer til syne gjennom refleksjonen «fungere minst like bra». Det kan derfor reflekteres til at premissene ved ansettelse, slik Ola forteller, kan knyttes opp til normen om den «ideelle arbeider», og hvordan det ubevisst blir et sammenlikningsgrunnlag ved ansettelse (Østerud, 2022). Samtidig fremmer Shakespeare at det er viktig å ta for seg at det er medisinske forskjeller som gjør til at mennesker med funksjonshindringer ikke alltid «fungere like bra» (Shakespeare, 2006, s. 29). Det er vesentlig å konkretisere at ikke alle har mulighet til å gjøre alle jobber, eller at alle kan være kvalifisert til alt. For eksempel kan det ikke forventes at en med synsvansker skal kunne arbeide som sjåfør.

Det analyseres to sider av dette. Først at det viser til inkluderingsdiskurs gjennom normaliseringsdiskurs. Den andre siden, den dominerende normaliseringsdiskursen, gjøre til at man ikke ser de unike forskjellene hos mennesker med funksjonshindringer. Alle har ulike behov og det å anerkjenne dette er like mye inkludering som å skulle behandle hverandre «rettferdig likt». Å behandles likt eller behandles ut fra like muligheter, er avgjørende for om det blir inkludering eller bare marginalisering, fordi man ikke ser behovsforskjellene. Samtidig som Ola belyser inkluderings- og normaliseringsdiskurs, fremmer han hvordan de er «velkomne» som ansatte. Dette former en forutinntatt ubevisst forståelse av at de må inviteres inn, og at de derfor ikke en del av det naturlige. Det å ha en bevisstgjøringsdiskurs er med på fremme inkluderings- og tilretteleggingsdiskurs²⁴. En mangel på kunnskap og bevisstgjørende diskurs, kan gjøre at det er «lettere» å tilrettelegge og inkludere for enkelte. Det kan nesten ses på som hierarkisk makt på hvem man velger å inkludere ut fra hva samfunnet/arbeidsplassen har bevissthet og kunnskap om. Det er da en makt i å kunne kontrollere inkluderingsdiskursen, og kontrollere hvem som går under denne inkluderingsdiskursen.

6.4 Diskurs som fremtrer i prosessen av usynlig arbeid som følge av å bryte normer

Å bryte normer i en ansettelsesprosess eller på en arbeidsplass, kan tolkes til å ha flere ulike ringvirkninger for arbeidssøkere med funksjonshindringer. Hvis ikke mangfold og mangfoldforståelsen er god, vil det å bryte normer være vanskeligere og opplevelse som et «større fjell å klatre» for å bli en del av normen. Foucault fremmer hvordan det å bryte med «standarden» eller normen, kan få negative konsekvenser (Foucault, 1994, s. 161–163). Det å bryte normer, kan relateres til det å bryte med illusjonen av den «ideelle arbeider» (Østerud,). Normer og normbrudd er noe som kan reflekteres over hva arbeidssøkerne erfarer i møte med det norske arbeidslivet og ansettelsesprosesser. Grue viser til hvordan arbeid knyttet til normbrudd, er et belastende usynlig arbeid for mennesker med funksjonshindringer (Grue, 2023, s. 90–91). Hos arbeidssøkerne, kan det ses som om flertallet opplever flere typer usynlig arbeid knyttet til det å bryte normer. Dette er noe Mathilde og Ayna reflektere over:

²⁴ Omhandler fokuset på og forståelse av menneskers ulike tilretteleggingsbehov. Dette er en diskurs som praktiseres i positiv forstand i dette prosjektet, med fokus på det å legge til rette for inkludering.

«Jeg føler at jeg er tydelig på hva som fungerer, og hva som ikke fungerer. For min del er det å slippe å skrive referat. [...] men jeg føler at noen kollegaer kanskje synes det er litt urettferdig [...]»-Mathilde

«[...]vi hilste og jeg la da merke til at hun endret hele kroppsspråket sitt. Og dette var i det øyeblikket som hun så at jeg brukte et hjelpemiddel. [...] jeg fulgte etter henne, og det føltes som at det var rart at jeg benyttet meg av et hjelpemiddel. Det var da jeg kom på at jeg hadde krysset av for det. Det står til og med beskrevet i søknadsteksten min, og det står ting i CVen min. De burde derfor vite på forhånd at jeg har en funksjonsnedsettelse.»-Ayna

Mathilde og Ayna reflektere over hvordan bemerkning av funksjonshindring og tilrettelegging blir møtt av arbeidsgivere. Begge viser til refleksjoner omkring hvordan arbeidsgivere og kollegaer bemerker hvordan de skiller seg ut med funksjonshindringene sine og at det da bryter normer. Mathilde belyser hvordan tilretteleggingsbehovet kan føre til at hun opplever at kollegaer synes det er urettferdig når det gjelder fordeling av enkelte oppgaver. Mathildes refleksjoner over hvordan tilrettelegging kan påvirke andre ved at det er til bry. Ayna belyser hvordan hun har opplevd et møte med en arbeidsgiver, og hvordan det å «skille seg ut» kom til uttrykk hos arbeidsgiver ved endring i kroppsspråk. Det kan tolkes til at Ayna opplever å ha fremmet funksjonshindringen i forkant av intervjuet, og at det da ligger en forventning hos Ayna til at arbeidsgiver er bevisst dette. Det reflekteres derfor til at endringen i kroppsspråk får Ayna til å oppleve seg «annerledes». Det kan videre tolkes til at det å skille seg ut fra normen og å skape brudd i normer, gir Mathilde og Ayna en ubehagelig følelse. En del av det usynlige arbeidet kan foreligge i nettopp det å stå i opplevelser som representerer brudd i normer ved en ansettelsesprosess og i en arbeidssituasjon.

Flertallet av arbeidssøkerne fremmer enten direkte, eller ved at jeg «leser mellom linjene», en bekymring for å være til bry eller å bli møtt med forutinntatte holdninger til tilrettelegging og funksjonshindring. Det kan gjennom dette ses tendenser til at arbeidssøkere opplever et usynlige arbeid ved å stå i normbrudd. Dette ved at det blir et emosjonelt arbeid å navigere andres forventninger og følelser. Man kan reflektere over Mathilde som har tilrettelegging ved å ikke føre referater fra møter, og hvordan dette oppleves som å være «til bry». Dette kan analyseres til være en konsekvens av normbrudd, ettersom det å måtte tilrettelegge for ting som er ansett skal ligge innenfor normen, og ikke er et «normalavvik». Eksempelvis kan man se til ansatte med små barn, og som kanskje vil ha behov for å gå senere eller komme tidligere for henting og levering i barnehage. Dette er noe som ikke kolliderer med forståelsen av den «ideelle arbeidstaker», og derfor ikke skaper en konflikt med normene. Selv om dette kan ses på som tilrettelegging. Det kan derfor analyseres til at det forekommer en mangel på bevisstgjøringsdiskurs. Nærmere forklart dreier dette seg om det å ha kunnskap og forståelse knyttet til ulike behov. Ved mangel av en bevisstgjøringsdiskurs, forekommer det et usynlig arbeid for den funksjonshindrede, og som i praksis gir rom for en marginaliseringsdiskurs. Det kan tolkes til at Ayna hadde forventninger om å bli møtt med en bevisstgjøringsdiskurs og inkluderingsdiskurs, etter som hun hadde tatt i bruk inkluderingsverktøyet og speilet funksjonshindringen i søknaden. Derimot ble hun møtt av en arbeidsgiver med marginaliserings- og stigmatiseringsdiskurs. Disse vokste frem fra mangelen av bevisstgjøringsdiskurs, og som påvirket hennes opplevelse av inkluderingsdiskurs.

Enkelte av arbeidssøkerne fremmer opplevelse av å måtte gjøre et ekstra godt arbeid, fordi de opplever å ha blitt ansatt «til tross for» for funksjonshindringen. Det kan tolkes til at det ligger et usynlig eller mulig ubevisst behov for å «bevise» seg selv. Dette ved at en ikke bare skal utføre arbeidet opp til forventningene, men i tillegg legge på seg selv et press for å prestere ut over det. Det usynlige arbeidet ligger da i å overbevise seg selv om å kunne bli «aksepter» og for å forebygge frykten for å «være til bry». Det kan derfor tolkes at det oppstår en overkompenseringsdiskurs for å bli akseptert som like god. Behovet som skaper overkompenseringsdiskursen, kan tolkes til vokser frem fra en marginaliseringsdiskurs, hvor arbeidssøkeren opplever et behov for å måtte «bevise» sin verdi som ansatt. Dette for å «godtgjøre» for «bryet» ved en funksjonshindring. Dette fordi marginaliseringsdiskursen allerede tar mye plass og de prøver å få makt over den gjennom en overkompenseringsdiskurs. Dette kan tolkes til en form for motmakt mot marginaliseringsdiskursen. Større mangfoldforståelse ved inkluderingsdiskurs og tilretteleggingsdiskurs, krever «litt ekstra» fra arbeidsgiver, men for den som må stå i møte med marginaliseringsdiskurs og overkompenseringsdiskurs, eksisterer det liten eller ingen grad av forståelse for det usynlige arbeidet som foregår. Becker fremmer et eksempel på hvordan usynlig arbeid i lette former kan ses. Han viser til hvordan det kan kreve tid og energi å fjerne løk fra en hamburger når man bestiller ved en fastfood kjede (Asdal, Brenna & Moser, 2001, s. 140). Jeg ønsker å trekke frem et eget eksempel knyttet til gluten. Du bestiller pizza fra en kjede sammen med en vennegjeng, og du er den eneste med glutenintoleranse. Alle andre får pizzaen etter noen få minutter, men du må spørre og dobbeltsjikke om pizza blir laget riktig. Ingen andre ser det ekstra «strevet» du har fordi de er opptatt med å spise. Hos kjeden blir du møtt med sukk og pust for det ekstra arbeidet det krever. Men alt du vil er bare å være med vennene og spise pizza. Det ekstra arbeidet du legger i dette, passerer bare «usynlig» forbi for de andre.

Flertallet av arbeidssøkerne belyser hvordan det er utfordrende å vite når og på hvilken måte det passer å fortelle om funksjonshindringen. Dette er noe Mathilde reflektere over, knyttet til det å fortelle arbeidsgiver om funksjonshindringen:

«Stort sett har jeg gjort det, men jeg synes det er vanskelig å vite når, hvor og hvordan jeg skal.»-Mathilde

Mathilde fremmer hvordan hun pleier å fortelle, men at det er vanskelig å vite hvor og når det passer å gjøre det. Hun reflektere over at denne avgjørelsen kan oppleves som vanskelig. Det tolkes til at det ligger en underliggende bekymring for at en marginaliseringsdiskurs vil ta form etter at arbeidssøkeren har fortalt om funksjonshindringen. Oppgaven med å vurdere når, hvor og hvordan fortelle om funksjonshindringen, reflekteres til å være et usynlig arbeid som arbeidssøkere med funksjonshindringer opplever i ansettelsesprosesser. Det ligger en vurdering til grunn knyttet til mulige konsekvenser ved å fortelle. Vurderinger knyttet til hvordan det vil påvirker kompetansediskursen²⁵ og inkluderingsdiskursen ved ansettelser, slik som diskutert i kapittelet: «Forhandlinger om kompetanse i ansettelsesprosesser». Hvis arbeidsgiver fremmer inkluderingsdiskurs, tilretteleggingsdiskurs og bevisstgjøringsdiskurs, kan det forekomme en inkluderingspraksis der arbeidssøker blir møtt uten at det oppleves som svært normbrytende. Derimot kan det oppstå ekskludering hvis arbeidsgiver fremmer marginaliseringsdiskurs knytte til normbrytingen

²⁵ Forståelsen av og fokuset på personlig egnethet, uformell og formell kompetanse. Det fremmer hvordan kompetanse blir trukket fram og belyst i kontekst av ansettelsesprosesser.

av det å fortelle. Det å fortelle om funksjonshindringer, kan knyttes til Foucault sin teori om disiplinering, «normalisering» og «standard». Det ligger en makt i å forme det «normale» og «standarden», og makten befinner seg hos dem som sitter som «eksperter». I dette tilfelle er det arbeidsgivere som er de som styrer ansettelsesprosessen. Bekymringen kan knyttes til mikro-straffevesen ved marginaliseringsdiskurs (Foucault, 1994, s. 161–168).

Det trekkes linjer til Ahmed, som fremmer hvordan endring av mangfoldsarbeid kommer gjennom et kontinuerlig mangfoldfokus som er i bevegelse og utvikling (Ahmed, 2012, s. 31–32). Dette kan ses i lys av hvordan det foreligger en bevisstgjøringsdiskurs hos arbeidsgiverne som arbeider innenfor bedrifter med økt mangfoldfokus. Det tolkes til at normbruddet ikke blir like sterkt fordi mennesker med funksjonshindring allerede er en del av normen gjennom økt kunnskap og bevisstgjøring i bedriften. Dette resultere i at det forekommer en balanse mellom bevisstgjørings-, tilretteleggings- og inkluderingsdiskurs hos disse arbeidsgiverne.

Ahmed setter fokus på hvordan mangfoldsarbeid i bedrifter ofte innebærer «å kjempe for å bane vei». Vaner og faste normer er noe som krever mindre energi og konflikt for mennesker, og kan føre til at bedriftenes «normer» og «vaner» ikke blir sett før det er helt nødvendig (Ahmed, 2012, s. 26). Bevisstgjørelse og oppdagelsen av mangfoldsbehov, kan ses på som et arbeid i seg selv, etter som det krever både energi og tid (Ahmed, 2012, s. 29). Det å være arbeidssøker eller ansatt med funksjonshindring, medføre med stor sannsynlighet usynlig arbeid. Enda mer usynlig arbeid kommer som en konsekvens av manglende kunnskap om funksjonshindring og mangfold, noe som belaster arbeidssøkere ved at de føler på det å måtte være en pioner for bedriftens mangfoldfokus. Dette ved for eksempel å måtte forklare arbeidsgivere og bevisstgjøre arbeidsmiljøet som man er en del av. Enkelte arbeidssøkere belyser dette i intervjuene både når det gjelder ansettelsesprosesser og arbeidsforhold.

6.5 Kapitteloppsummering

I dette kapitlet har det blitt lagt fokus på hvilke diskurser om mangfold som sirkulerer i beskrivelsen av inkludering på arbeidsplasser. Dette har blitt belyst gjennom overordnende temaer som; mangfoldforståelse, å bli en del av det naturlige og usynlig arbeid. Analysen viser til hvordan arbeidsgivere har en fokuseringsdiskurs knyttet til mangfold, samtidig med en avgrenset forståelse av mangfold. Jeg tolker at det foreligger en konflikt mellom idéen om mangfold og praksisen som former mangfoldsfokuset ved fokuseringsdiskurs. En konsekvens av dette er at mennesker med funksjonshindringer ikke automatisk blir sett som en del av inkluderingspraksisen som ønskes gjennomført ved arbeidsplassen. Det viser seg at det forekommer en forskjell hos arbeidsgivernes refleksjoner og svar avhengig av om det er knyttet til direkte stilte spørsmål eller case-oppgave. Et resultat av dette er en dobbeltkommunikasjon i forhold til tanker om mangfold kontra bedriftens praksis med det. Her er det tydelig at praksisen knyttet til inkludering baserer seg bevisst eller ubevisst på normene om den «ideelle arbeider» Østerud, 2022.

Kapitlet belyser hvordan mangfold blir sett på i møtet med det «naturlige» i en bedrift. Her analyseres det til at diskurser som marginalisering, bevisstgjøring og inkludering, former praksisen ved inkludering. En arbeidsgiver med bevisstgjøringsdiskurs og inkluderingsdiskurs, fremmer en praksis der arbeidsgiver først ser arbeidssøker som en

arbeidssøker innenfor normen, og deretter med fokus på eventuelle tilretteleggingsbehov. Dette endrer seg hvis en marginaliseringsdiskurs blir dominerende. Da trekker arbeidsgiver på marginaliseringsdiskursen, noe som gjør til at arbeidssøker først blir sett for sine funksjonshindringer, og deretter som en arbeidssøker. En risiko ved dette er at marginaliseringsdiskursen svekker bevisstgjøringsdiskursen og inkluderingsdiskursen, og gjør at mennesker med funksjonshindringer plasseres «utenfor normen».

Kapittelet belyser hvordan inkludering- og normaliseringsdiskursen, fremmer at arbeidssøkere med funksjonshindring er «velkommen». Dette gir en oppfattelse av at enkelte deler av mangfoldet må «inviteres» inn. Her analyseres det til at mennesker med funksjonshindring ikke er en automatisk del av det «naturlige» i en bedrift.

I kapittelet ble det videre belyst flere diskurser knyttet til usynlig arbeid ved ansettelsesprosesser for personer med funksjonshindringer. Her viser analysen til at arbeidsgiverne som har inkluderingsdiskurs, tilretteleggingsdiskurs og bevisstgjøringsdiskurs som dominerende ved en ansettelsesprosess, minsker opplevelsen av det usynlige arbeidet som arbeidstakerne opplever under ansettelsesprosesser. En konsekvens av dette er at det svekker frykten for marginaliseringsdiskurs og overkompenseringsdiskurs arbeidssøkere med funksjonshindringer opplever i møte med inkludering i arbeidslivet.

En «rød tråd» gjennom kapittelet er makt knyttet til ansettelsesprosesser. Analysen viser til at det ligger makt innenfor det å forme bevisstgjøringen i bedriftene, som der igjen former diskurser som praktiseres og former hva som ses på som del av det «naturlige».

7 Konklusjon

I dette prosjektet har jeg studert hvordan arbeidsplasser innenfor offentlig sektor forstår positiv særbehandling, kompetanse og mangfold, og hvordan dette oppleves av og påvirker arbeidssøkere med funksjonshindringer, og deres muligheter for deltagelse i arbeidslivet. Dette har blitt gjort gjennom en kritisk diskursanalyse av intervjuer med arbeidssøkere som har funksjonshindringer, og i intervjuer med arbeidsgivere. Det er seks informanter i hver av gruppe. Fokuset i analysen og i konklusjonen er, og forblir på de større samfunnsstrukturer og maktforhold. I dette prosjektet ses diskursene i en kontekst med samfunnet, men også i vakuemet som produserer og opprettholder diskurser innad bedrifter. Fokuset ligger derfor ikke på enkeltindivider, men heller på det store bildet og mønstrene som er å se i ansettelsesprosesser. Dette er noe som blir fremmet i analysene i de ulike analysekapitlene. Jeg vil derfor nå fremme en konklusjon til problemstillingen:

Hvordan forstår arbeidsgivere innenfor offentlig sektor positiv særbehandling, kompetanse og mangfold, og hvordan påvirker dette mulighetene for deltagelse i arbeidslivet for mennesker med funksjonshindringer?

7.1 Et overblikk over analysen

²⁶I kapittelet, «Positiv særbehandling i ansettelsesprosesser», blir det gjort en analyse av empirien knyttet til forskningsspørsmålet: *Hvilke diskurser og praksiser knyttet til positiv særbehandling beskrives når målet er inkludering og økt mangfold i arbeidslivet?* Her analyseres diskurser og praksiser knyttet til positiv særbehandling som verktøy for inkludering og økt mangfold i arbeidslivet. Både arbeidsgivere og arbeidssøkere uttrykker usikkerhet rundt bruken av inkluderingsverktøyet. Arbeidsgivere fremmer normaliserings- og toleransediskurser, mens flertallet av arbeidssøkerne reflekterer over negative opplevelser med verktøyet. For arbeidssøkerne fører dette til en overveiellesdiskurs på om de skal benytte seg av verktøyet eller ikke. Her er det knyttet til den emosjonelle kostnaden som arbeidssøkere med funksjonshindringer opplever ved vurderinger rundt bruken av verktøyet. Denne motmakten oppstår som en konsekvens av usikkerheten rundt inkluderingsgrunnlaget som positiv særbehandling praktiseres etter ved bedriftene.

Det kan se ut til at arbeidsgivere har begrenset forståelse av inkluderingsverktøyet «positiv særbehandling», og heller forstår inkludering i synet av normaliseringsdiskurs og likhetsdiskurs. Det kan ses til at arbeidsgivere forstår inkludering ved å normalisere og likestille inkludering, og ikke ved å ta i bruk «positiv særbehandling». Arbeidsgivere retter en underliggende forståelse til inkludering, ved å tolerer at de kan få søkere med funksjonshindringer. Denne forståelsen begrenser arbeidsgivernes «aktive inkludering» til en «passiv inkludering». Forståelsen er så lav for verktøyet at konsekvensen er at det ikke blir tatt i bruk ved annet enn det som er krav. Når verktøyet ikke blir brukt og arbeidsgivere likestiller og normaliserer inkludering av mennesker med funksjonshindringer, gjør dette til at denne gruppen ikke møter noen reell særbehandling. Inkluderingsverktøyet «positiv særbehandling» tas i praksis ikke i bruk av informantene i denne studien, og verktøyet fungerer dermed ikke for å fremme deltagelsesmulighetene for mennesker med funksjonshindringer.

²⁶ Oppsummering er generert ved hjelp av CoPilot og deretter gjennomarbeidet.

I kapittelet, «Forhandlinger om kompetanse i ansettelsesprosesser», blir forskningsspørsmålet; «*Hvilke diskurser om kompetanse settes i spill i refleksjoner omkring ansettelsesprosesser?*» analysert og besvart. Dette kapittelet analyserer avgjørelser og forståelser knyttet til ansettelsesprosesser, med fokus på ulike diskurser som oppstår i refleksjoner rundt disse prosessene. Det fremheves ulike typer kompetanse; formell, uformell og personlig egnethet. Arbeidsgivers forståelse av kompetanse er grunnleggende knyttet til formelle kvalifikasjoner. Den manglende forståelse og refleksjon omkring muligheten for særbehandling når arbeidssøkere med funksjonshindringer har lignende kvalifikasjoner som funksjonsfriske. Analysen viser at det å stå utenfor «normalen» gir rom for marginaliserings-, stigmatiserings-, og diskrimineringsdiskurser innenfor vurderinger av uformell kompetanse og personlig egnethet. Dette former arbeidsgiveres forståelse av kompetanse i møte med arbeidssøkere med funksjonshindringer. En konsekvens av dette er at arbeidssøkere med funksjonshindringer møter marginaliserende, stigmatiserende og diskriminerende barrierer på vei inn i arbeidslivet.

Analysen viser videre hvordan arbeidssøkeres muligheter for deltagelse i arbeidslivet blir formet av intervju situasjonen. Heller enn at arbeidstakere får fortelle om sin kompetanse og kvalifikasjoner, domineres intervjuet av arbeidsgivers fokus på tilrettelegging. Arbeidsgivere trekker i en dominerende inkluderings- og tilretteleggingsdiskurs under intervjuene, basert på et ønske om å kunne tilrettelegge og inkludere. Dette skaper en spenning mellom kompetansediskurs på den ene siden, og inkluderings- og tilretteleggingsdiskurs på den andre siden, som igjen påvirker arbeidssøkere med funksjonshindring og dere muligheter for deltagelse i arbeidslivet negativt.

Makt er et gjennomgående tema. Spesielt i forhold til hvem som bestemmer hva som er innenfor eller utenfor når det gjelder kvalifikasjoner og kompetanse, og hvordan intervjuer blir vinklet.

I kapittelet, «Forståelser av mangfold», analyseres empirien knyttet til forskningsspørsmålet: *Hvilke diskurser om mangfold sirkulere i beskrivelsen av inkludering på arbeidsplasser?* Dette kapittelet fokuserer på diskurser om mangfold i beskrivelser av inkludering på arbeidsplasser, belyst gjennom temaene mangfoldforståelse, å bli en del av det naturlige, og usynlig arbeid. Arbeidsgivere trekker på det jeg kaller en fokuseringsdiskurs, som innebærer en begrenset forståelse av mangfold. Dette betyr i praksis at eksempelvis kjønn og innvandrerbakgrunn forstås som mangfold, mens funksjonshindringer ikke gjør det, noe som gjør at denne gruppen blir utelatt i beskrivelser av mangfold på arbeidsplassen.

Kapittelet belyser videre hvordan mangfold blir sett på i møte med det «naturlige» i en bedrift, og hvordan diskurser som marginaliserings-, bevisstgjørings- og inkluderingsdiskurs former praksisen for inkludering. Arbeidssøkeres inkluderingsmuligheter hos bedriftene er preget av en forutinntatt forståelse av at de «inviteres inn». Dette er med på å forme en forståelse der arbeidssøkere med funksjonshindringer ikke automatisk blir sett på som en naturlig del av bedriften.

Flere diskurser knyttet til usynlig arbeid i ansettelsesprosesser blir belyst. Arbeidsgivere som har en dominerende inkluderingsdiskurs, tilretteleggingsdiskurs og bevisstgjøringsdiskurs, reduserer behovet for usynlig arbeid som arbeidssøkere kan oppleve i ansettelsesprosesser. Dette svekker frykten for marginalisering og dertil behov for overkompensering som arbeidssøkere med funksjonshindringer beskriver i møte med

manglende inkludering i arbeidslivet. En «rød tråd» gjennom kapittelet er makt knyttet til ansettelsesprosesser. Det ligger makt i å forme bevisstgjøring i bedriften, som igjen former diskurser som skaper praktiserer knyttet til forståelse av mangfold. Det vises derfor til at makt former forståelse av hva som ses på som en del av det "naturlige" – altså normer på arbeidsplassen. En konsekvens av dette er at forståelsen påvirker deltagelse og muligheter for arbeidssøkere med funksjonshindring i arbeidslivet.

7.2 Sentrale diskurser

I denne delen av konklusjonen vil de sentrale diskursfunnene som er identifisert i prosjektet bli belyst. Diskursene har formet arbeidsgivers forståelse av positiv særbehandling, kompetanse og mangfold. De belyser hvordan ulike diskurser påvirker inkluderingmuligheter for arbeidssøkere med funksjonshindringer, samt hvilke diskurser arbeidssøker drar på i møte med arbeidsgivers diskurser.

Inkluderingsdiskurs: Det er fokus på ønsket om å inkludere og fokus på hvor stort inkluderingsfokuset er i forhold til andre diskurser i ansettelsesprosessen.

Likhetsdiskurs: Den tar for seg oppfattelsen av at alle skal bli behandlet «likt», ha «like» muligheter og rettigheter, og alle er «like» gode til å gjøre alt. Det er ulik forståelsen av likhetsdiskursen mellom informantgruppene. Arbeidsgivere tar det i bruk gjennom å se på «alle» som helt like, i form av at alle har likt grunnlag og alle vurderes helt likt. Arbeidssøkere forstår likehetsdiskurs som et ønske om å ha like muligheter, men at like muligheter kan komme ved bruk av for eksempel positiv særbehandling – altså ulik behandling.

Toleransediskurs: Omhandler det å tolerere ansettelse av mennesker med funksjonshindringer. Det tolereres at de er der og tar plass, men arbeidsgivere går ikke aktivt ut og søker etter dem. De er derimot overbevist om at de gjør det gjennom korrekt bruk av positiv særbehandling i søkerportalen, men denne benytter de seg ikke av i praksis. De stusser ikke over hvorfor det ikke er søkere med funksjonshindringer, og få informanter reflekterer kritisk omkring hvorfor de ikke har ansatte med funksjonshindringer.

Ekskluderingsdiskurs: Tar for seg når praksiser og talemåter skaper en ekskluderende effekt på den det rettes mot. Dette kan både skje åpent eller foregå i det skjulte. Dette handler om hvordan ekskluderingsdiskursen kan forekomme ved at deler av mangfoldet ikke blir delaktig i inkluderingen, fordi det allerede er en form for inkluderingsfokus til stede.

Kvalifiseringsdiskurs: Arbeidsgivere tar utgangspunkt i en praksis og tankemåte der relevant kompetanse forstås på bakgrunn av kvalifiseringsprinsippet.

Stigmatiseringsdiskurs: Tar for seg hvordan negative karakteristikk knyttes til enkelt mennesker eller grupper. Stigmatiseringsdiskurs former hvordan mennesker med funksjonshindringer blir forhåndsdomt med grunnlag i fordommer og negativ karakteristikk.

Diskrimineringsdiskurs: Omfatter både synlig og usynlig diskriminering av mennesker, basert på karakteristikk som individet ikke kan kontrollere. I dette prosjektet knyttes det opp til mennesker med funksjonshindringer og deres opplevelse av diskriminering i møte med ansettelsesprosesser.

Bevisstgjøringsdiskurs: Bli fremtredende når mennesker har en bred mangfoldsforståelse og bevisstgjøring knyttet til inkludering av et bredt mangfold. Dette går på å ha en bevissthet rundt ulike mangfoldsgrupper, og på det å møte ulike mennesker på individnivå. I dette prosjektet er det knyttet til mangfoldsforståelse, tilretteleggingsforståelse og det å operere innenfor et bredere sett av normer.

Tilretteleggingsdiskurs: Omhandler fokuset på og forståelse av menneskers ulike tilretteleggingsbehov. Dette er en diskurs som praktiseres i positiv forstand i dette prosjektet, med fokus på det å legge til rette for inkludering.

Kompetansediskurs: Forståelsen av og fokuset på personlig egnethet, uformell og formell kompetanse. Det fremmer hvordan kompetanse blir trukket fram og belyst i kontekst av ansettelsesprosesser.

Overkompenseringsdiskurs: Denne blir fremtredende som et behov for å «strekke seg» ut over allerede satte forventingsmål. Dette trekkes frem relatert til arbeidssøkere og behovet for å «bevisse» at de er mer enn god nok til å fylle stillingen etter ansettelse.

Fokuseringsdiskurs: Tendensen til å legge større vekt på visse aspekter av mangfold (for eksempel kjønn, innvandrerbakgrunn), fremfor å forstå mangfold bredt.

Normaliseringsdiskurs: Fokuset ligger på at man skal normalisere så mye som mulig. At alt skal mest mulig være en del av det «naturlige». Normaliseringsdiskursen blir et ekstra «teppe» som skjuler marginaliseringsdiskursen.

Marginaliseringsdiskurs: Det forekommer en ekskluderingspraksis knyttet til fokuset på at ulikheter bidrar til at mennesker bli skjøvet ut. I dette tilfellet knyttet til inkludering i arbeidslivet.

Overveiningsdiskurs: Knyttet til overveining i forhold til om inkluderingsverktøyet faktisk er inkluderende og ikke marginaliserende. Her ligger fokuset på usikkerheten rundt det å ta i bruk positiv særbehandling.

7.3 Avslutning

Gjennom prosjektets tre analysekapitler, har prosjektets tre forskningsspørsmål blitt besvart. Analysen har formet et svar på problemstillingen: *Hvordan forstår arbeidsgivere innenfor offentlig sektor positiv særbehandling, kompetanse og mangfold, og hvordan påvirker dette mulighetene for deltakelse i arbeidslivet for mennesker med funksjonshindringer?* Gjennom prosjektet har flere temaer blitt fremmet ved kritisk diskursanalyse av empirimaterialet for å besvar denne problemstillingen. En klar «rød tråd» som kan ses på tvers av analyse kapitlene, er temaene normer, makt og meritokratiske prinsipper, som følges gjennom alle analysekapitlene.

Normer og det å være en del av det «naturlige», er noe som former hvordan bedrifter forstår positiv særbehandling, kompetanse og mangfold. Ved forståelsen av positiv særbehandling viser den manglende bruken og initiativet til «å gå den ekstra milen» for inkludering at arbeidsgivere har et så sterkt «normaliseringsfokus» at inkluderingsfokuset forsvinner. Når et inkluderingsverktøy er frontet, og arbeidsgivere har fokus på at «alle er velkomne», så forsvinner fokuset og praksisen knyttet til positiv særbehandling og inkluderingsbidraget verktøyet står for. Ringvirkningene av det gjør at mennesker med funksjonshindringer i praksis ikke får en reell tilgang til positiv

særbehandling. Normer knyttet til kompetanse former hvordan arbeidsgivere vektlegger «relevant» kompetanse. Når uformell kompetanse og personlig egenhet vurderes, er det en stor mulighet for at mennesker med funksjonshindringer blir vurdert opp mot den «ideelle arbeidstaker» (Østerud, 2022). En konsekvens av dette er at arbeidssøkere blir stående utenfor arbeidslivet, grunnet diskriminering, marginalisering og stigmatisering ved å falle utenfor normen, som i dette tilfellet er en arbeidssøker uten tilretteleggingsbehov. Det viser at forståelsen av mangfold hos arbeidsgivere er begrenset til å inkludere etnisitet, kjønn og alder. Mennesker med funksjonshindringer havner på utsiden av den etablerte forståelsen av mangfold. Normaliseringen av arbeidssøkere knyttet til at «de fungerer minst like bra», viser at det er en underliggende betingelse for inkludering. For bruken av positiv særbehandling viser til særbehandling av arbeidssøkere som trenger tilrettelegging på arbeidsplassen, og derav ikke fungerer på samme måte som forventningene til den «ideelle arbeider». Med tilrettelegging vil den funksjonshindrede kunne utføre arbeidsoppgavene like godt som de funksjonsfriske denne konkurrerer med i ansettelsesprosessen.

Makt er med på å forme forståelsen hos bedrifter og mulighet for inkludering for mennesker med funksjonshindringer i arbeidslivet. Det ligger en makt i bruken av og forståelsen av positiv særbehandling hos arbeidsgivere. Det er makt i hvordan den brukes og hvordan de møter informasjonen om funksjonshindring. Arbeidssøkere viser motmakt i å kontrollere når de velger å fortelle om funksjonshindringer, for eksempel ved å avstå fra å krysse av for funksjonshindringer i søknadsprosesser. Slik prøver de å unngå et for stort fokus på tilretteleggingsdiskurs, og heller vil trekke på kompetansediskurs. Det viser til at arbeidssøkere med funksjonshindringer og arbeidsgivere trekker på ulike diskurser. I vurderinger av kvalifikasjoner og kompetanse, ligger det makt i det å styre hva som ses på som kvalifisert og hva som vektlegges i intervjuet. Ved forståelsen av mangfold ligger det makt i å forme «normen», og hvordan arbeidsgivere velger å åpne opp en større norm eller ikke er med på å forme inkludering.

Meritokratiske prinsipper er noe som aktivt er brukt gjennom analysekapitlene for å holde en «pekepinn» på om praksisen rundt forståelsen av positiv særbehandling, kompetanse og mangfold. Det former en rettferdig mulighet for inkludering i arbeidslivet for mennesker med funksjonshindringer. Meritokratiske prinsipper fremmer «Formell evne + innsats = fortjeneste». Desto mer meritokratisk samfunn, eller i dette tilfelle bedrifter, desto mer rettferdig og utviklet (Allen, 2011, s. 368). Slik som diskutert i analysen, kan det se ut til at det ikke forekommer en «rettferdig» ansettelsesprosess hos arbeidsgiver i offentlig sektor. «Rettferdig» i denne sammenheng betyr å ha like muligheter i en ansettelsesprosess, ikke i betydning av at alle arbeidssøkere skal ses på som like, men at ansettelsesprosesser skal gi alle like muligheter, for eksempel gjennom bruk av positiv særbehandling, og anerkjennelse av mange former for kompetanse og mangfold i bedriften. Slik praksisen er i dag ser det ikke ut til at evner og innsats blir rettferdig behandlet for mennesker med funksjonshindringer, slik at det er mulig for dem å oppnå ansettelse på lik linje med funksjonsfriske. På grunnlag av meritokratiske prinsipper bekreftes det at inkluderingsverktøyet «Positiv særbehandling», ikke er et godt nok inkluderingsverktøy i ansettelsesprosesser. Dette basert på arbeidsgivere innenfor offentlig sektor og deres forståelse av positiv særbehandling, kompetanse og mangfold.

Arbeidssøkerne med funksjonshindringer som er intervjuet i denne studien forteller om marginalisering i ansettelsesprosesser. De forteller om hvordan de må gjøre et usynlig og emosjonelt arbeid, som er en belastning arbeidssøkere med funksjonshindringer opplever i møte med ansettelsesprosesser (Grue, 2023). Det er noe som både påvirker deres valg

ved ansettelse, og som legger en ekstra belastning på en gruppe som fra før av på vei inn i arbeidsmarkedet, møter på fordommer, marginalisering og diskriminering.

Selv om dette arbeidet bygger på et lite datamateriale, bekrefter det noen generelle tendenser vi ser i samfunnet så vel som i annen forskningslitteratur, for eksempel i Østerud sine funn om den «ideelle arbeider». Det finnes mange i det norske samfunnet i dag som holdes utenfor ordinært arbeid. Samtidig beskriver arbeidsgivere selv en inkluderingspraksis. Det viser seg derimot at egen oppfattelse av inkludering ikke samsvarer med arbeidssøkernes erfaringer. Dette kommer til uttrykk ved at bedriftene har et underliggende syn på mennesker med funksjonshindringer og tilretteleggingsbehov som noe negativt eller som en byrde. Holdningsendringen som må til i samfunnet, er å kunne se forbi funksjonshindringer og istedenfor kunne fokusere på at dette er mennesker som innehar god kompetanse, og som kan bli en god ressurs for bedriften.

7.4 Videre forskning

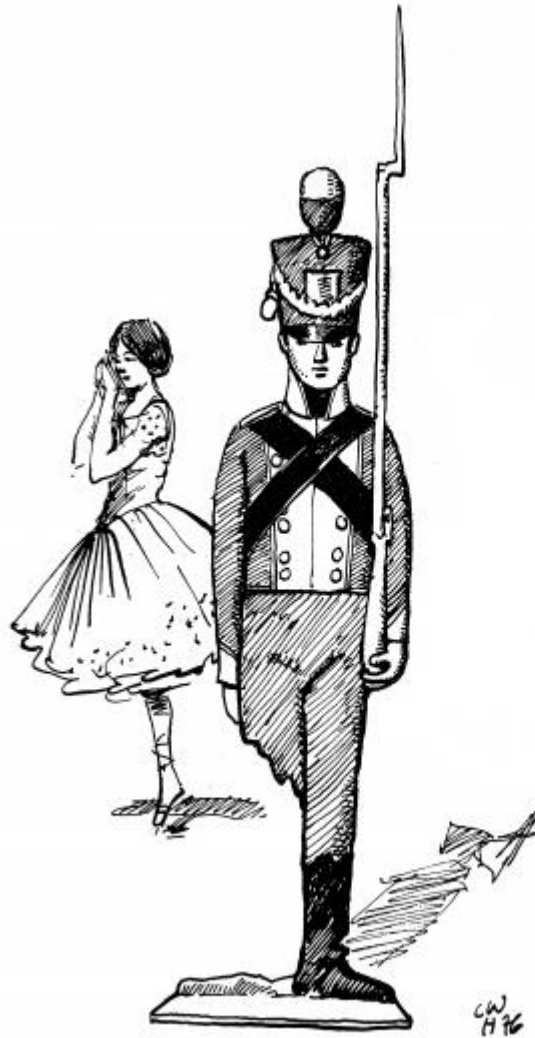
For videre forskning er det mange områder som kunne vært interessant å se nærmere på, særlig knyttet til områder som akademisk tilgjengelighet, interseksjonalitet, psykiske funksjonshindringer og undersøkelsestyper overfor arbeidsgivere.

Når det gjelder akademisk tilgjengelighet er det knyttet til formell kompetanse som kan forstås som «nøkkelen» inn i arbeidslivet. Det er derfor viktig å forske videre på inkludering og tilgjengelighet i academia for mennesker med funksjonshindringer. Dette med fokus på studenter med funksjonshindringer og deres opplevelser og erfaringer med høyere utdanning.

Arbeidssøkere med funksjonshindringer representerer et bredt mangfold. Det vil derfor være svært relevant å se på interseksjonalitet knyttet til funksjonshindringer. Ved å forske videre på dette vil man få et dypere grunnlag og en bredere forståelse av mennesker med funksjonshindringer sine erfaringer med inkludering i arbeidslivet.

I dette prosjektet er det kun fremmet opplevelser fra ansettelsesprosesser til arbeidssøkere med fysiske funksjonshindringer. Det vil derfor være relevant i fremtidig forskning å studere en større omslutning av informanter med ulike funksjonshindringer. Et eksempel på dette er psykiske funksjonshindringer, som opptrer som mindre «synlige» for arbeidsgivere og bedrifter. Dette var noe enkelte av informantene selv reflekterte rundt.

Til slutt vil det være interessant å se nærmere på spriket i svarene arbeidsgivere gir avhengig av metode for innhenting av intervjuer. Dette prosjektet har funn knyttet til at det forekomme en ulikhet mellom svarene for de standardiserte intervju spørsmålene kontra svarene som blir gitt knyttet til case. Svarene til de standardiserte spørsmålene fremmer arbeidsgiver og bedriftene med en stor grad av inkluderingsfokus, samt at de er gode på mangfold. De samme arbeidsgiverne presenterer andre svar på «samme» spørsmål presentert gjennom case. Det vil derfor være relevant å drive videre forskning basert på case og observasjon, for å få en flersidig forståelse av arbeidsgiveres inkludering i praksis.



Tegning til Militært tidsskrift av Chr. Wurgler Hansen, 1976.

*Alle soldatene var nesten helt like, bare en eneste var litt forskjellig:
Han hadde bare ett bein, fordi han hadde blitt støpt sist, og så var det
ikke nok tinn. Allikevel sto han like fast på sitt ene bein som de andre
på deres to, og det er nettopp han som kommer til å utmerke seg.*

H.C. Andersen: «Den standhaftige tinnsoldat»

Litteraturliste

- Acker, J. (1990). *Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of gendered organizations*, SAGE Publications, 4(2), 139-158. <https://www.csun.edu/~snk1966/J.%20Acker%20Hierarchies,%20Jobs,%20Bodies%20--%20A%20Theory%20of%20Gendered%20Organizations.pdf>
- Ahmed, S. (2012). *One being included: Racism and Diversity in Institutional Life* (1.utg.). Duke University Press.
- Allen, A. (2011). Michael Young's The Rise of the Meritocracy: A Philosophical Critique. *British Journal of Educational Studies* 59(4), 367–382. Routledge. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/00071005.2011.582852?needAccess=true>
- Andersen, H.C (1991). *Den standhaftige tinnsoldat*. Damm
- Arbeidstilsynet. (u.å.). Arbeidsgivers plikter. Hentet 30. april 2024 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/>
- Arbeidsmiljøloven. (2024). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata.no. <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Asdal, K., Brenna, B. & Moser, I. (2001). *Teknovitenskapelige kulturer*. Spartacus Forlag AS.
- Bacchi, C. (2009). *Analysing Policy: What's the problem represented to be?* Pearson.
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (u.å.). *Utdanning: Her finner du statistikk og forskning om utdanning blant personer med funksjonsnedsettelse*. <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/funksjonsnedsettelse/funksjonsnedsettelse-utdanning>
- Bjørnshagen, V. & Ugreninov, E. (2021). Disability Disadvantage: Experimental Evidence of Hiring Discrimination against Wheelchair Users. *European Sociological Review*, 37(5), 818–833. <https://doi.org/10.1093/esr/jcab004>
- Blustein, D. (2006). *The Psychology of Working: A New perspective for career development, counseling and public policy* (1.utg.) Lawrence Erlbaum.
- Bomann, M. A. (2022). *Bacheloroppgave i rådgivning og voksnes læring: På hvilken måte kan inkluderingstiltak være med på å danne grunnlag for livslang læring og utvikling hos mennesker?*. NTNU
- Bø, T. P. (2019, 3. september). *Stabilt arbeidsmarked for funksjonshemmede*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/stabilt-arbeidsmarked-for-funksjonshemmede>
- Campbell, M. (2017). Disabilities and sexual expression: A review of the literature. *Sociology Compass*, 11(9), e12508. <https://doi.org/10.1111/soc4.12508>
- Dalland, O. (2015). *Metode og oppgaveskriving* (5.utg.). Gyldendal akademisk.
- Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. (ISBN: 978-82-7682-112-3).

<https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora.pdf>

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (A) (2023, 16. mars). *Positiv særbehandling når man søker jobb i staten*. <https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/inkluderingsarbeid/bli-bedre-pa-rekruttering/hvordan-skrive-stillingsannonser-som-inkluderer/positiv-saerbehandling-nar-man-soker-jobb-i-staten>

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (B) (2023, 14. april). *Rekrutteringsprosess- steg 1. Jobbanalyse*. [Jobbanalyse | Statens arbeidsgiverportal \(dfo.no\)](https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/inkluderingsarbeid/bli-bedre-pa-rekruttering/hvordan-skrive-stillingsannonser-som-inkluderer/positiv-saerbehandling-nar-man-soker-jobb-i-staten)

Direktorat for forvaltning og økonomistyring (B) (2024, 7. mars): *Rekrutteringsprosess- steg 2. Utlysningstekst*. [Utlysningstekst | Statens arbeidsgiverportal \(dfo.no\)](https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/inkluderingsarbeid/bli-bedre-pa-rekruttering/hvordan-skrive-stillingsannonser-som-inkluderer/positiv-saerbehandling-nar-man-soker-jobb-i-staten)

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (A) (2024, 15. april). *Rekrutteringsprosess - steg 3*. <https://arbeidsgiver.dfo.no/rekruttering/rekrutteringsprosess/vurdering>

Fairclough, N. (2010). *Critical Discourse Analysis: The Critical study of language*. (2. utg) Longman Applied Linguistics.

Forskrift til lov om statens ansatte mv. (2022). (FOR-2017-06-21-838). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2017-06-21-838>

Foucault, M. (1994). *Overvåkning og straff: Det moderne fengselssystemets fremvekst* (2. utg.). Gyldendal. (Opprinnelig utgitt 1975)

Foucault, M. (1999). *Seksualitetens historie I: Viljen til viten*. (2 utg.) EXIL. (Opprinnelig utgitt 1976).

Gilovich, T., Keltner, D., Chen, S. & Nisbett, R. E. (2019). *Social Psychology* (5. utg). W.W Norton & Company..

Goodall, G., Mjøen, O. M., Witsø, A. E., Horghagen, S., Hardonk, S. & Kvam, L. (2023). Attitudes towards students with disabilities achieving their educational and work-related goals: a factorial survey experiment among higher education institution employees in Norway. *The internationale journal of higher education research* 87(6). <https://link.springer.com/journal/10734/updates>

Grue, J. (2023). The double bind of social legitimacy: On disability, the sick role, and invisible work. *Sociology of Health & Illness*, 46(1), 78–94 <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13692>

Grunnlova. (2023). *Kongeriket Norges grunnlov* (LOV-1814-05-17). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1814-05-17-nn>

Günther, J. H. (2023, 16. mars). Sarah må søke på dobbelt så mange jobber som andre for å bli kalt inn til intervju. NRK. <https://www.nrk.no/osloogviken/sarah-ma-soke-pa-dobbelt-sa-mange-jobber-som-andre-for-a-bli-kalt-inn-til-intervju-1.16319463>

Hansen, W. C, (1976). *Tegning i Militær tidskrift*.

Haug, P., Nordal, T. & Hansen, O. (2014) *Inkludering*. Oslo: Gyldendal akademisk

Haugen, S. & Schewe, O. (2016). *Jobbsøkerkoden: Slik får du jobben!*. Universitetsforlaget.

- Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (2019). *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Gyldendal akademisk.
- Holms-Ringstad, A. (2023, 23. januar). Fagartikkel: kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor. *Juristen*. <https://juristen.no/ditt-arbeidsliv/2023/01/fagartikkel-kvalifikasjonsprinsippet-i-offentlig-sektor>
- Johssen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Johannessen, L. E., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2019). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Jørgensen, M., Winther & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Roskilde Universitetsforlag.
- Karlsson, M. M. & Rydstöm, J. (2023). Crip Theory: A Useful Tool for Social Analysis. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 31(4), s. 395–410. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/08038740.2023.2179108?needAccess=true>
- Kommunesektorens organisasjon. (2019, 29. januar). *Positiv særbehandling*. KS. <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/inn-i-jobb/jus-og-ansettelser/positiv-sarbehandling/>
- Korsnes, M. K., Edvardsen, I. & Ellingseter, T. (2023, 4. mars). Henriette vil ikkje bli kalla utviklingshemma. *NRK*. <https://www.nrk.no/mr/norsk-forbund-for-utviklingshemma-kan-skifte-ut-ordet-utviklingshemma-fordi-det-er-stigmatiserande-1.16772052>
- Kristensen, G. K. & Ravn, M. N. (2015). The voices heard and the voices silenced: recruitment processes in qualitative interview studies. *Sage Journals*, 15(6), 722–737. <https://doi.org/10.1177/1468794114567496>
- Kunnskapsdepartementet. (2011). *Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring*. Regjering. <https://www.regjeringen.no/contentassets/e579f913fa1d45c2bf2219afc726670b/nkr.pdf>
- Kvistum, I. (23. november 2023). Nå blir det lettere for kommunene å ansette funksjonshemmede. *Handikapnytt*. <https://www.handikapnytt.no/na-blir-det-lettere-for-kommunene-a-ansette-funksjonshemmede/>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2022). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>
- Lund, W. H. (2021, 19. april). *Johannes (26): – Det er tøft å kjempe for egen rett til å jobbe*. Oslo Met. <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/toeft-kjempe-for-rett-til-jobb>
- Meld. St. 16 (2015-2016). *Fra utenforskap til ny sjanse*. Kunnskapsdepartementet. https://www.regjeringen.no/contentassets/daaabc96b3c44c4bbce21a1ee9d3c206/no/pdfs/stm201520160016000dddpdfs.pdf?fbclid=IwAR2wYJ-jn8YoCUGrXJ_C6ioibLYWz01QTBH4IaEphjWDH95n6v4Dcg456IU

Meld. St. 32 (2020-2021). *Ingen utenfor - En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og sosialdepartementet..

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/>

Mladenov, T. (2015). *Critical Theory and Disability : A Phenomenological Approach*. Bloomsbury Academic

Natland, S. & Johannessen, A. (2020). Det er noe med den personlige egnetheten. *Tidsskrift for velferdsforskning*. <https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/issn.0809-2052-2020-02-01>

Nario-Redmond, M. R. (2010). Cultural stereotypes of disabled and non-disabled men and women: Consensus for global category representations and diagnostic domains. *British Journal of Social Psychology*, 49(3), 471–488.

<https://doi.org/10.1348/014466609X468411>

Nav (2009, 18. august) 4. *Begreper, kjennemerker og grupperinger*.

https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/om-statistikken-arbeidssokere/4.begreper-kjennemerker-og-grupperinger_kap

Nielsen, M. W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386–399.

<https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>

Norges Handikapforbund (u.å.). *Arbeid*. Hentet 23. april 2024 fra <https://nhf.no/arbeidet-vart/hjertesaker/arbeid/>

NOU 1994: 8. (1994). *Kompetanseutvikling i arbeidet for psykisk utviklingshemmede*. Sosial- og helsedepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/c76580dd207a4385b5bf4f9ddfebfa8a/no/pdfa/nou199419940008000dddpdfa.pdf>

NOU 2018:2. (2018). *Fremtidig kompetansebehov I - Kunnskapsgrunnlaget*. regjeringen.no. Kunnskapsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-2/id2588070/>

NOU 2023:13. (2023). *På høy tid: Realisering av funksjonshindredes rettigheter*. Kultur- og likestillingsdepartementet.

https://www.regjeringen.no/contentassets/06e733d054c343af921f6469cb5324c4/no/pdfs/nou202320230013000dddpdfs.pdf?fbclid=IwAR2uOb2d_PGjHrneF_ZQ9qeKFEh_dOU64KrXY6Tzgsa_NIz6wGyw1QhqU34

NTNU (u.å.). *Datainnsamling*. Hentet 15. mai 2024 fra <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/datainnsamling>

OpenAI. (u.å.) *Copilot* (Mai 2024 versjon) [Large language model].

Ordbøkene (u.å.). *Ekskludering*. Hentet 10. mai 2024 fra

https://ordbokene.no/bm,nn/ekskludere?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAAR3qT0mwnabPt_iYIBlqEWQbqe9xeOwpgM3Lj6aq-cXq8aBjtuXfpta9aiCM_aem_AYLJDLzhBKx3rCsZ_A9V1MQjucZK9Bi82S2oOUZZwDUVt2pDNO4IJV5rWuz8inz0BD-AEII4AywADo_HVkpEDv

Prop. 81 L (2016-2017) *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. Barne- og likestillingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/51354b713e3a4b17bf2c85f7dad51789/no/pdfs/prp201620170081000dddpdfs.pdf?fbclid=IwAR3PNuqc2969YU3xmKr1fLGIPQpVyuPi2FvION9ayoMvk6rfw3jibXmp4hE>

Regjeringen. (u.å.). *Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør*. Hentet 15. mai 2024 fra <https://www.regjeringen.no/no/dep/kd/org/etater-og-virksomheter/underliggende-etater/sikt-kunnskapssektorens-tjenesteleverandor/id2894920/>

Regjeringen. (2024, 15. januar). *Konvensjonen om funksjonshemmedes rettigheter*.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/konvensjonen-om-funksjonshemmedes-rettigheter/id3021814/>

Shakespeare, T. (2006). *Disability Rights and Wrongs*. Routledge.

Sikt.no. (u.å.). *Personverntjenester for forskning*. Hentet 15. mai 2024 fra <https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning>

Sivilombudet. (2021, 7. desember). *Ansettelses fra A til Å*.
<https://www.sivilombudet.no/ansettelses-fra-a-til-a/>

Sogn, A. E. & Aronsen, K. H. (2017, 21. april). *Tilsetting - krav til saksbehandlingen ved vurdering av personlig egnethet*. Sivilombudet.no.
<https://www.sivilombudet.no/aktuelt/tilsetting-krav-til-saksbehandlingen-ved-vurdering-av-personlig-egnethet/>

Statsansatteloven. (2017). *Lov om statens ansatte mv.* (LOV-2017-06-16-67). Lovdata.
<https://lovdata.no/lov/2017-06-16-67>

Statens personalhåndbok. (2024). *Statens personalhåndbok 2024* (SPH-2024). Lovdata.
<https://lovdata.no/sph>

Stjernø, S. & Øverbye, E. (2012). *Arbeidsmotivasjon, arbeidslinje og velferdsstat*. Universitetsforlaget.

Søkeportal for ledig stilling ved Vinmonopolet A/S som butikkmedarbeider. Søknadsfrist 02.05.24 (Tønsberg) (Grunnet avsluttet søknad, er nettsiden ikke mer tilgjengelig)

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget

Tjora, A. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.

Østerud, K. L. (2022). Disability Discrimination: Employer Considerations of Disabled Jobseekers in Light of the Ideal Worker. *Work, Employment and Society*, 37(3), 740–756.
<https://doi.org/10.1177/09500170211041303>

Appendix

Vedlegg A.

«Bruken av positiv særbehandling ved ansettelsesprosesser»

Informasjon om forskningsprosjekt

«Hvordan tar bedrifter i offentlig sektor i bruk positiv særbehandling ved ansettelsesprosesser, og hvordan former dette mennesker med funksjonsnedsettelse sine muligheter for deltagelse i arbeidslivet? – Et masterprosjekt ved Likestilling og Mangfold, NTNU Trondheim»

Dette er et informasjonsskriv til deg som ønsker å delta i forskningsprosjektet om inkludering og mangfold i arbeidslivet. Formålet er å bidra til mer bevisstgjøring rundt arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse, og deres erfaringer knyttet til ansettelse og inkluderingstiltak som benyttes i arbeidslivet i dag. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Masterprosjektet ønsker å rette søkelyset mot mangfold og inkludering av personer med funksjonsnedsettelse/personer med helsemessige forutsetninger i arbeidslivet. Nærmere bestemt er målet å studere hvordan positiv særbehandling i offentlige sektorer blir praktisert, og påvirkningen praksisen har på menneskene den berører. Spesielt vil prosjektet fokusere på hvordan informasjon innhentes ved søknadsprosesser, gjennom f.eks. "avkrysning", og hvordan denne informasjonen videre blir anvendt. Her vektlegges viktigheten av å studere hvorvidt inkluderingstiltak i ansettelsesprosessen egentlig skaper inkludering og større mangfold i arbeidslivet, eller om det er med på å skape ekskludering og stigmatisering av enkeltmennesker.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Masteroppgaven gjennomføres av masterstudent My Andrèa Bomann. Hovedveileder for prosjektet er Elisabeth Stubberud, førsteamanuensis ved Institutt for tverrfaglige kulturstudier. Biveileder for prosjektet er Martine Sletten, Stipendiat ved Institutt for tverrfaglige kulturstudier.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg spør deg om du vil delta fordi du enten har erfaring som ansettelsesansvarlig/HR eller har erfaring med å være arbeidssøker med funksjonsnedsettelse/helsemessige forutsetninger. Disse erfaringene og kjennskapet til ulike sider av ansettelsesprosesser i arbeidsmarkedet ønsker jeg å se nærmere på i mitt prosjekt. Dine innspill har stor verdi for forskningen jeg skal gjennomføre.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltagelse i prosjektet innebærer deltagelse i korte intervjuer med varighet fra 30-60 minutter. Ønsket er å intervju HR/ansettelsesansvarlige i offentlig sektor, samt arbeidssøkere/arbeidstakere med funksjonsnedsettelse som er i et ansettelsesforhold, er i et jobbsøkerprosess eller har vært det. Hvis du ønsker å delta i prosjektet vil det kunne gjennomføres både digitalt og fysisk dersom det lar seg gjøre. Intervjuet vil bli elektronisk tatt opp, ved bruk av godkjente elektroniske verktøy. Intervjuene vil også bli anonymisert.

Intervjuet med HR/ansettelsesansvarlig vil ta for seg spørsmål knyttet til ansettelsesprosessen og positiv særbehandling. Det vil også ta for seg temaer som inkludering, mangfold og positiv særbehandling.

Intervjuet med arbeidstaker/arbeidssøker vil ta for seg opplevelsen av positiv særbehandling i søknadsprosessen når det kommer til å sende søknad og gjennomføre jobbintervju, samt opplevelsen av å gjennomføre en slik prosess. Spesielt vil refleksjoner knyttet til det å skulle informere om individuelle forutsetninger ved søknad være i fokus. Videre vil også individets opplevelse av temaer som inkludering, mangfold og positiv særbehandling være relevant.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Dette vil på ingen måte ha noe å si for jobben din og fremtidig arbeidsforhold.

Ditt personvern - Hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Opplysningene om deg vil bare bli brukt til formålene jeg har beskrevet i dette skrevet. Opplysningene blir behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er bare jeg og mine veilederne som vil ha tilgang til informasjonen. Din informasjon vil ikke bli delt med andre. Informasjonene som skal brukes vil bli anonymisert, slik at du ikke vil være identifiserbar i prosjektet.

Hva skjer med dine opplysninger når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet skal etter planen avsluttes i juli 2025. All informasjon om deg vil da bli slettet. Ved eventuelle utsettelse av prosjektavslutningen vil du bli informert.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke, jeg kan derfor bare behandle opplysninger så lenge det er greit for deg. På oppdrag fra NTNU: Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet har Sikt (Kunnskapssektorens

tjenesteleverandør), vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- Innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene.
- Å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende.
- Å få slettet personopplysninger om deg.
- Å sende klage til Datatilsynet vedrørende behandling av dine personopplysninger.

Hvordan kan du få mer informasjon om prosjektet?

Har du spørsmål om studiet, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- My Andrèa Bomann - E-post: myabomann@gmail.com Tlf: 97019399

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakte gjennom:

- E-post: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra NTNU, kan du ta kontakt gjennom:

- Personvernombud Thomas Helgesen
- E-post: thomas.helgesen@ntnu.no

Med vennlig hilsen

My Andrèa Bomann, masterstudent.

Elisabeth Stubberud, førsteamanuensis ved Institutt for tverrfaglige kulturstudier.

Biveileder for prosjektet er Martine Sletten, Stipendiat ved Institutt for tverrfaglige kulturstudier.

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet «Bruken av positiv særbehandling i ansettelsesprosesser», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju.
- Å delta i prosjektet.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet avsluttes.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg B.

Intervjuguide arbeidstakere/arbeidssøkere

«Bruken av positiv særbehandling ved ansettelsesprosesser»

Individuelle intervjuer

Informasjon om prosjektet

«Hvordan tar bedrifter i offentlig sektor i bruk positiv særbehandling ved ansettelsesprosesser, og hvordan former dette mennesker med funksjonsnedsettelse sine muligheter for deltagelse i arbeidslivet? – Et masterprosjekt ved Likestilling og Mangfold, NTNU Trondheim».

Takk for interessen og muligheten for å stille til intervju.

Gå gjennom informasjonsskriv, vektlegge rettigheter og behandling av personopplysninger.

Fysisk underskrift på deltagelse og informasjon knyttet til å trekke tilbake gitt bruksrett av informasjonen som er oppgitt.

(Påpek at informanten ikke trenger å informere om selve funksjonsnedsettelsen/helsemessige forutsetningen under intervjuet)

Bakgrunns spørsmål

Alder?

Er du eller har vært ansatt eller jobbsøker?

Innenfor offentlig?

Neste spørsmål basere seg på svaret som gis.

- o A) Hvor lenge har du vært ansatt i nåværende stilling?
- o B) Hvor lenge har du vært aktiv jobbsøker?
- C) Verken A eller B

Åpent hovedspørsmål:

Hvis du er i jobb, hva jobber du med? Hvilken type stilling har du?

Hvordan synes du arbeidsplassen og jobben din er?

Hvordan stillingsprosent har du?

Når du har eller nå søker jobb, hva er det viktigste du ser etter i en jobb?

Ansettelsesprosessen

Beskriv hvordan du opplever en jobbsøkerprosess.

Beskriv hvordan du opplever en ansettelsesprosess.

Hvilken type forberedelser gjør du før et intervju?

Bruken av positiv særbehandling/innhenting av informasjon

Har du krysset av for informasjonsinnhenting om funksjonsnedsettelse ved innsending av søknad til ledige stillinger?

- Hvis ikke tatt i bruk, ville du hvis du fikk muligheten?

Har du blitt ansatt/vært tidligere ansatt i stillinger der du ved ansettelsesprosessen oppga informasjon om funksjonsnedsettelse?

- Hvis så, har du i forkant av intervjuet blitt bedt om å dele informasjon om funksjonsnedsettelsen?

Har du informert om funksjonsnedsettelse før et intervju?

- Hvis ja- hvordan opplevdes det?
- Hvis nei- hvorfor ikke?

Hvordan tror du det hadde vært om du gjorde det annerledes?

Har du selv tatt det opp på intervju?

Vurdering ved ansettelsesprosesser

Hva oppleves bra eller dårlig når du er på intervju/blir ansatt?

Har du noen erfaring med behov for tilrettelegging før eller under intervju?

Hvordan opplever du at behovet blir møt av arbeidsplassen?

Hvordan opplever du behovet for tilrettelegging knyttet til stilling ved arbeidsplassen?

Hva kunne en arbeidsgiver gjort for å gjøre arbeidssøker prosessen lettere for deg?

Har du noen konkrete tanker? Har du noen erfaringer knyttet til dette?

Hvis du skulle gitt råd til avdeling som jobber med ansettelse med tilrettelegging hva slags råd ville du gitt dem da?

Kan du beskrive noen endringer eller opplevelser i dine erfaringer knyttet til fokus på inkludering og mangfold ved ansettelsesprosesser/søknadsprosesser?

Har du noen ønsker eller forslag til endringer av praksisen rundt inkludering og mangfold ved ansettelsesprosesser/søknadsprosesser?

Hvordan ville du selv beskrevet din opplevelse av positiv særbehandling i ansettelsesprosesser?

Opplever du at det bidrar til inkludering og mangfold?

Avrundning

- Takk så mye for din tid og samtale.

Er det noe du ønsker å fortelle mer om?

Hadde du noen forventinger til noe vi skulle snakke om som vi ikke har gjort enda?

Har du noen temaer eller spørsmål som du føler er ekstra viktig å belyse som vi har snakket om?

- Avsluttende informasjon om videre kontakt, tilgang til ferdig produkt ved ønske og oppfølging av sletting av informasjon.

Vedlegg C.

Intervju guide HR i offentlig sektor: «Bruken av positiv særbehandling ved ansettelsesprosess»

Individuelle intervjuer

Informasjon om prosjektet

«Hvordan tar statlige bedrifter i bruk positiv særbehandling ved ansettelsesprosesser, og hvordan former dette mennesker med funksjonsnedsettelse sine muligheter for deltagelse i arbeidslivet? – Et masterprosjekt ved Likestilling og Mangfold, NTNU Trondheim».

Takk for interessen og muligheten for å stille til intervju.

Hvorfor intervju om dette?

Gå gjennom informasjonsskriv, vektlegge rettigheter og behandling av personopplysninger.

Fysisk underskrift på deltagelse dokument og informasjon knyttet til å trekke tilbake gitt bruksrett av informasjonen som er oppgitt.

Informere om lengde og tematikk

Bakgrunns spørsmål

Alder?

Hvor lenge har du arbeidet i nåværende stilling?

Hvor lenge har du arbeidet som HR/ansettelsesansvarlig?

Åpent hovedspørsmål

Hva er din bakgrunn for å ønske å arbeide innenfor HR/ansettelsesansvarlig?

Kan du beskrive en typisk hverdag i jobben som HR?

Praksis i ansettelsesprosesser

Beskriv en typisk ansettelsesprosess?

Hvor ofte håndtere dere ansettelsesprosesser årlig?

Hvordan gjennomføres et typisk intervju?

Vurderinger ved ansettelsesprosesser

Hvilke faktorer overveier dere når dere ser etter kandidater for stillinger?

På hvilken måte vil du si arbeidsplassens økonomi spiller inn i ansettelsesprosesser?

Ber dere informasjon om funksjonsnedsettelsen i forkant av et eventuelt intervju?

Bruken av positiv særbehandling/innhenting av informasjon

Har eller bruker dere å ta i bruk «positiv særbehandling»/ innhenting av informasjon rundt funksjonsnedsettinger ved ansettelsesprosesser?

- *Fortell mer utdypende om hva positiv særbehandling ved behov.*

Er det noe spesielt dere har fokus på i interjuvene?

Kan du beskrive praksisen rundt ansettelser av arbeidssøkere med tilretteleggingsbehov?

Kan du fortelle om noen vurderinger dere tar før, under og etter intervjuet?

Ber dere informasjon om funksjonsnedsettelsen i forkant av et eventuelt intervju?

På hvilken måte ville du si at «positiv særbehandling» former praksis ved ansettelsesprosesser hos dere?

Inkludering og mangfold

Hva er dine tanker rundt begrepet inkludering og mangfold?

- *Generelt og på arbeidsplasser?*

Kan du beskrive noen endringer i løpet av karrieren din knyttet til fokus på inkludering og mangfold på arbeidsplassen?

Har du noen ønsker eller forslag til ønsket endring av praksis rundt inkludering og mangfold?

Case:

Casen tar utgangspunkt i ei dame på 43 år som søker jobb som økonomiansvarlig. Hun er godt kvalifisert og gjør et godt intervju. Halvveis inn i intervjuet forteller hun om ryggproblemer og opplever at stemningen i rommet endrer seg.

Hva tror du ansettelsesansvarlig tenker i denne situasjonen? Hvorfor tror du stemningen endrer seg i rommet?

Avrunding

- Takk så mye for din tid og samtalen

Hvis du skulle nevne 3 ting du synes er viktigst å belyse med det vi har snakket om hva ville det vært og hvorfor?

Avsluttende informasjon om videre kontakt, tilgang til ferdig produkt ved ønske og oppfølging av sletting av stoff.

