



**Høgskolen
i Innlandet**

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Marte Skarderud

Masteroppgave

**Arbeidslivsinkludering for mennesker
med fysiske funksjonshindringer**

Working life inclusion for people with physical
disabilities

Breddemaster i karriereveiledning

KARR3005

2024

Forord:

Å jobbe med en masteroppgave er, som mange har beskrevet før meg, som en reise med mange opp – og – nedturer. Selv om det definitivt har vært gøyest med oppturene, er det likevel nedturene jeg har lært mest av! På tampen av arbeidet med oppgaven ble jeg av min mann gjort oppmerksom på «The Dunning-Kruger Effect», som beskriver de 3 fasene i en læringsprosess: Fase 1 beskrives som «Climbing Mount Stupid», hvor man tenker at dette har man kontroll på, dette skal gå fint. Fase to omtales som «Navigating the Valley of Despair», dette er fasen hvor det går opp for en av dette har man *ikke* kontroll på, kanskje dette egentlig ikke kommer til å gå så bra? Her må man jobbe videre og ikke gi opp, for da kan man få oppleve fase 3, «Ascending the Slope of Enlightenment», hvor man oppnår en ny type innsikt med utgangspunkt i ny kunnskap man har tilegnet seg. Jeg har kjent meg veldig igjen i Dunning-Kruger sin modell under min egen prosess med denne oppgaven, og har gjentatte ganger befunnet meg både på toppen av Mount Stupid og på bunnen av The Valley of Despair. Nå som jeg skal levere masteroppgaven min tenker jeg likevel at hele prosessen har gitt meg en ny type innsikt, som jeg er veldig takknemlig for. Det er mange som jeg ønsker å takke, jeg hadde ikke klart dette uten støtte og bistand:

- Mannen min Gørn og de to sønnene våre, Even og Syver: hverdagslige sysler som kjøring til trening, lekser og Uno-spilling har vært viktig for å beholde motivasjonen for å fortsette med oppgaven.
- Søstrene mine, Oda og Eli: for gode innspill på prosess og gode samtaler underveis.
- Min gode kollega og kontornabo, Tove Karin: for uvurderlig sending av «good vibes» i skriveperioder og god tålmodighet med tidvis distre kollega.
- Mine to ledere, Inger Lise og Wenche: som gav meg muligheten til å i det hele tatt begynne på masteren, og for god tilrettelegging på jobb.
- Min gode medstudent, Line: som har kommet med fine innspill og viktige refleksjoner i en krevende oppstartsfase og underveis i forløpet.
- Min gode og ærlige venn Maren, for gjennomlesing og konstruktive tilbakemeldinger.
- Veileder Erik Hagaseth Haug: som har vært engasjert i arbeidet mitt og på kyndig vis sørget for fremdrift samt konstruktive og oppmuntrende tilbakemeldinger underveis.

Lillehammer, mai 2024

Marte Skarderud

Sammendrag

Norge er av FN kåret til verdens beste land å bo i, men dette gjelder ikke for alle innbyggerne. Til tross for politisk fokus over mange år, har vi ikke klart å inkludere funksjonshindrede i arbeidslivet i like stor grad som andre land det er naturlig å sammenlikne oss med. I mai 2023 ble NOU 2023: 13 På høy tid - Realisering av funksjonshindredes rettigheter, sendt ut på høring. NOU' en satte blant annet søkelyset på arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede, og jeg ønsket å innhente mer kunnskap om hva det er som gjør det så utfordrende for Norge å lykkes på nettopp dette området. Videre ønsket jeg å undersøke på hvilken måte karriereveiledning kan ha betydning for funksjonshindredes arbeidslivsinkludering. Jeg gjennomførte derfor en dokumentanalyse i form av tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006) av NOU 2023: 13. Funnene fra analysen gjorde at jeg valgte å undersøke hvordan perspektiver omhandlende sosial rettferdighet innen karriereveiledning kan bidra til å bedre arbeidslivsinkluderingen for funksjonshindrede.

Jeg valgte teori omhandlende minoritetsstress (Khawaja, 2023) for å belyse minoritetsperspektivet ved å være funksjonshindret, og det helseskadelige stresset som i større grad rammer minoriteter. I forlengelse av dette ønsket jeg å trekke inn sosial identitetsteori (Hogg, 2016; Tajfel, 1978) for å kunne belyse hvordan samspillet mellom ulike sosiale grupperinger kan ha innvirkning på arbeidslivsinkludering i form av at både mennesker som befinner seg innen en minoritet og mennesker som tilhører majoritetsbefolkningen danner seg tydelige bilder av egen og andres identitet. Dette kan videre føre til en «oss-og-dem» tankegang som kan utvikles til diskriminering og marginalisering av minoritetsgrupper. For å bygge en argumentasjon omkring sosial rettferdighet innen karriereveiledning har jeg vektlagt blant annet teori omhandlende neoliberalistisk tankesett som påvirker arbeidslivet (Hooley et al., 2019), «*signposting*» (Hooley et al., 2021) samt at jeg belyser relevansen av diskurser innen karriereveiledning (Bacchi, 2009; Sultana, 2018). Sentrale funn i analysen tilsier at man kan forstå individet sine muligheter for arbeidslivsinkludering ved at disse påvirkes av begrepsbruk, utdanning, oppfyllelse av menneskerettigheter samt gjennom et minoritetsperspektiv. Samfunnet sin rolle i forhold til arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede beskrives ved at det er behov for fokus på organisering og økt tilgjengelighet for bedre arbeidslivsinkludering og likestilling, fokus på metodikk rettet mot arbeidsgivere, fokus på kollektiv holdningsendring, oss – og – dem tankegang samt at det er mangelfull bistand for funksjonshindrede for å komme inn i arbeidslivet.

Summary

Norway has been voted the world's best country to live in by the UN, but this does not apply to all residents. Despite political focus over many years, we have not managed to include people with disabilities in working life to the same extent as other countries with which it is natural to compare ourselves. In May 2023, NOU 2023: 13 *High time - Realization of the rights of people with disabilities* was sent out for consultation. Among other things, NOU 2023: 13 put the spotlight on working life inclusion for people with disabilities, and I wanted to gather more knowledge about why it appears to be difficult for Norway to succeed in this particular area. Furthermore, I wanted to investigate in what way career guidance can have an impact on the inclusion of people with disabilities in working life. I therefore carried out a document analysis in the form of a thematic analysis (Braun & Clarke, 2006) of NOU 2023: 13. The findings from the analysis led me to investigate how perspectives dealing with social justice within career guidance can contribute to improving working life inclusion for the disabled.

I chose the theory of minority stress (Khawaja, 2023) to shed light on the minority perspective of being disabled, and the health-damaging stress that affects minorities to a greater extent. In extension of this, I wanted to draw in social identity theory (Hogg, 2016; Tajfel, 1978) to be able to shed light on how the interaction between different social groupings can have an impact on working life inclusion in the form that both people who are within a minority and people who belong to the majority population, clear images of their own and others' identities are formed. This can further lead to an "us-and-them" mentality which can develop into discrimination and marginalization of minority groups. In order to build an argument about social justice within career guidance, I have emphasized, among other things, theory concerning neoliberalist mindsets that affect working life (Hooley et al., 2019), "signposting" (Hooley et al., 2021) and the relevance of discourses within career guidance (Bacchi, 2009; Sultana, 2018). Key findings in the analysis indicate that one can understand the individual's opportunities for inclusion in working life by the fact that these are influenced by the use of terms, education, fulfillment of human rights and through a minority perspective. Society's role in relation to working life inclusion for the disabled is described in that there is a need for a focus on organization and increased accessibility for better working life inclusion and equality. This includes a focus on methodology aimed at employers, a focus on collective attitude change, us - and - them thinking and that there is inadequate assistance for disabled people to enter working life.

Innholdsfortegnelse

Forord:	2
Sammendrag	3
Summary	4
1.0 Innledning.....	7
1.1 Oppgavens relevans for fagfeltet.....	8
1.2 Problemstilling, forskningsspørsmål og avgrensning.....	8
1.3 Bakgrunn	10
1.4 Litteratursøk	13
1.5 Tidligere forskning.....	14
1.6 Oppsummering av kunnskapsstatus	16
2.0 Teori	17
2.1 Karriereveiledning og et samfunn i stadig endring	18
2.2 Diskurser og karriereveiledning	19
2.2.1 Teknokratiske eller samfunnsøkonomisk tilnærming.....	20
2.2.2 Utviklingsrettet eller humanistisk diskurs	20
2.2.3 Sosialrekonstruksjonistisk eller frigjørende/ emansipatorisk diskurs.....	20
2.2.4 Diskurser og menneskesyn.....	21
2.3 Karriereveiledning og sosial rettferdighet	21
2.4 Minoritetsstress	22
2.5 Sosial identitetsteori	24
2.6 Oppsummering teorigrunnlag.....	24
3.0 Metode.....	26
3.1 Valg av dokument for analyse.....	26
3.2 Redegjørelse for forskningsdesign og metode	27
3.2.1 Tekstanalyse	28
3.3 Vitenskapsteoretisk standpunkt	29
3.3.1 Hermeneutikk	29
3.3.2 Sosialkonstruktivisme.....	30
3.4 Analysestrategi – Tematisk analyse	31
3.4.1 Avgjørelser i forbindelse med analyseprosessen.....	31
3.4.2 Tematisk analyse i seks trinn.....	35
3.5 Validitet og reliabilitet.....	38
3.5.1 Min for forståelse og etiske betraktninger.....	39
4.0 Analyse.....	40

4.1 Individets muligheter.....	40
4.1.1 Individets muligheter påvirkes av begrepsbruk.....	40
4.1.2 Individets muligheter påvirkes av utdanning	42
4.1.3 Individets muligheter påvirkes av CRPD og menneskerettigheter.....	44
4.1.4 Individets muligheter i et minoritetsperspektiv	45
4.2 Samfunnets betydning for arbeidslivsinkludering	46
4.2.1 Fokus på organisering og økt tilgjengelighet for bedre arbeidslivsinkludering og likestilling	46
4.2.2 Fokus på metodikk rettet mot arbeidsgiver	48
4.2.3 Fokus på kollektiv holdningsendring	50
4.2.4 Oss – og – dem	54
4.2.5 Mangelfull bistand.....	55
4.3 Oppsummering av funn	57
5.0 Drøfting	59
5.1 Forskningsspørsmål 1: Hvordan fremstilles individets muligheter for arbeidslivsinkludering i NOU 2023: 13?	60
5.2 Forskningsspørsmål 2: Hvordan kan man forstå samfunnets betydning for arbeidslivsinkludering for mennesker med fysiske funksjonshindringer?	64
5.3 Forskningsspørsmål 3: På hvilken måte kan perspektiver om sosial rettferdighet innen karriereveiledning bidra til økt arbeidslivsdeltakelse for mennesker med fysiske funksjonshindringer?	69
6.0 Oppsummering	77
7.0 Avslutning	79
Litteraturliste	81
Vedlegg 1	86

1.0 Innledning

Til daglig jobber jeg som fysioterapeut i spesialisthelsetjenesten, hvor jeg treffer mennesker med medfødte eller tidlig ervervede funksjonshindringer. Tverrfaglig samarbeid innad i avdelingen og tverrsektorielt samarbeid med relevante instanser som skole og NAV er i mange tilfeller helt nødvendig for å kunne yte helhetlig bistand. I tillegg til det motoriske og somatiske er det naturlig å tematisere videre skolegang, overgang til arbeidsliv, interesser og valgmuligheter under våre konsultasjoner. Det er her karriereveiledning kommer inn i bildet. Mange av menneskene jeg treffer i min arbeidshverdag har ressurser til å fullføre fagbrev, kompetansebevis og/ eller høyere utdanning samt at mange har et ønske om å delta i arbeidslivet på lik linje med alle andre. Samtidig forteller flere om tunge utdanningsforløp med mange hindringer for fullføring, samt krevende overganger både innad i skoleforløpet og over til arbeidslivet. Flere beskriver dette som urettferdig, og forteller at de opplever at mennesker uten funksjonshindringer ikke erfarer disse overgangene som like utfordrende. Jeg har hørt mange historier om ungdommer som opplever å bli undervurdert grunnet sin funksjonsnedsettelse i møte med lærere og studieveileder på skolen, og unge voksne som er ferdig med utdanning som opplever å ikke bli kalt inn til jobbintervjuer på stillinger de er godt kvalifisert for. Tanker om hvorvidt det er funksjonshindringen som er årsak til avvisning dukker da opp som samtaletema.

For at jeg skal kunne veilede og bistå disse menneskene med å nå sine målsetninger om deltakelse i arbeidslivet er det viktig at jeg har kunnskap om utfordringene de står ovenfor. Dette var også en motivasjon for å søke på en master i karriereveiledning, da arbeid og helse henger tett sammen og er gjensidig relevant (Lundberg & Magnussen, 2021). Temaer omhandlende karriereveiledning og sosial rettferdighet har vært spesielt engasjerende, da disse perspektivene fremstår som svært aktuelle i forhold til målgruppen som jeg har min kliniske erfaring ifra. Engasjementet mitt for sosial rettferdighet bunner i at jeg har en oppfatning om at man både innen helsesektoren og innen karriereveiledningsfeltet i stor grad setter søkelys på tiltak rettet mot individet, for at individet skal bli i stand til å tilegne seg kunnskap, utdanning og ferdigheter for å passe inn i arbeidsmarkedet og bli «inkluderbart». På den andre siden sitter jeg med alle disse fortellingene fra min arbeidshverdag hvor mennesker som har tilegnet seg god og nødvendig kompetanse likevel erfarer å ikke bli innkalt til jobbintervjuer eller få jobber de opplever seg kvalifisert til. Å rette tiltak inn mot individuell tilnærming oppleves da som problematisk, når erfaring tilsier at det er endringer

på samfunnsnivå og manglende inkluderingskompetanse hos arbeidsgivere spesielt og i samfunnet generelt som i mange tilfeller medfører nedsatt arbeidslivsinkludering.

1.1 Oppgavens relevans for fagfeltet

Målet mitt med denne masteroppgaven er å belyse viktigheten av at karriereveiledningsfeltet fortsetter med å utvikle sosial rettferdighetsperspektivet innen fagfeltet, da jeg mener at dette er hensiktsmessig både i møtet med individet og når det gjelder å sette samfunnet i stand til å nyttiggjøre tilgjengelige ressurser i befolkningen. Jeg håper at oppgaven kan være av interesse for fagpersoner som skal bistå funksjonshindrede i utdanningsforløp og med overgang til arbeidslivet, og at oppgaven kan bidra til å øke forståelsen av situasjonen som mennesker med fysiske funksjonshindringer står i når det gjelder arbeidslivsinkludering. Jeg ønsker også at oppgaven kan være en stemme inn i debatten om hvorvidt karriereveiledere skal sette søkelys på sosial rettferdighet i sitt virke, og at oppgaven kan belyse muligheter for å jobbe på samfunnsnivå i tillegg til å veilede individet. Jeg mener også at oppgaven kan være av interesse for arbeidsgivere, da disse besitter et stort ansvar i forhold til inkluderingsarbeidet (Aksnes, 2019; Bjørnshagen & Østerud, 2021; Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO), 2021; Østerud, 2021). I tillegg håper jeg oppgaven kan være nyttig for funksjonshindrede, for å øke forståelsen for egen situasjon, samt mekanismer i samfunnet som virker inn på arbeidslivsinkluderingen.

I mai 2023 ble NOU 2023: 13 «På høy tid- realisering av funksjonshindredes rettigheter» sendt ut på høring. NOU 'en belyser situasjonen til funksjonshindrede i dagens Norge, hvor også utdanningsforløp og videre inkludering i arbeidslivet tematiseres. Dokumentet ble vurdert som svært relevant for mitt ønskede tema, og jeg har benyttet det for å gjennomføre en litteraturstudie som beskriver dagens situasjon i forhold til arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer.

1.2 Problemstilling, forskningsspørsmål og avgrensning

I dette prosjektet ønsker jeg å se nærmere på utfordringene mennesker med funksjonshindringer møter på veien ut i arbeidslivet, og hvordan disse utfordringene kan forstås. På bakgrunn av dette har jeg utformet følgende problemstilling:

Hvordan kan man forstå utfordringene med arbeidslivsinkludering for mennesker med fysiske funksjonshindringer som disse presenteres i NOU 2023: 13, og på hvilken måte kan karriereveiledning ha betydning for arbeidslivsdeltakelse for denne målgruppen?

For å kunne besvare problemstillingen har jeg formulert følgende forskningsspørsmål:

1. Hvordan fremstilles individets muligheter for arbeidslivsinkludering i NOU 2023: 13?
2. Hvordan kan man forstå samfunnets betydning for arbeidslivsinkludering for mennesker med fysiske funksjonshindringer?
3. På hvilken måte kan perspektiver om sosial rettferdighet innen karriereveiledning bidra til økt arbeidslivsdeltakelse for mennesker med fysiske funksjonshindringer?

Jeg har gjort noen valg i forhold til avgrensning av oppgaven. I datamaterialet mitt har jeg valgt å kun sette søkelys på mennesker med fysiske funksjonshindringer, og utelatt de delene av datamaterialet som omhandler tiltak rettet mot mennesker med utviklingshemming. Årsaken til dette er at disse gruppene har ulike behov, og dermed krever ulik tilnærming til sine problemstillinger. Videre er det presisert i problemformuleringen at jeg ønsker å undersøke utfordringer knyttet til arbeidslivsinkludering for denne gruppen. Dermed legger jeg til grunn at oppgaven omhandler den delen av populasjonen som ønsker seg ut i arbeidslivet. Derfor kommer ikke oppgaven til å sette søkelys på alternativer til arbeid for de som grunnet sin funksjonshindring eller helsetilstand ikke er i stand til å stå i arbeid eller av andre årsaker ikke ser ordinært lønnet arbeid som det beste alternativet. Dette betyr ikke at denne gruppen ikke anerkjennes, og jeg anerkjenner selvfølgelig også at ikke alle mennesker med funksjonshindring har sine ambisjoner knyttet opp imot ordinært lønnet arbeid.

Med arbeidslivsinkludering mener jeg inkludering i ordinært lønnet arbeid. I Norge er det inkluderingspolitikken som skal sørge for arbeidslivsinkludering. Målet er å gjøre arbeidslivet tilgjengelig for alle, og CRPD understreker at arbeidsmarkedet, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø skal være åpent, inkluderende og tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne.

Videre ønsker jeg å redegjøre for definisjonen «mennesker med funksjonshindringer». I dagligtalen omtales denne gruppen gjerne som «funksjonshemmede» eller «mennesker med nedsatt funksjonsevne». Jeg har valgt å bruke begrepet «funksjonshindret», som dette også omtales i NOU 2023: 13: «Utvalget har valgt å bruke begrepet funksjonshindret i sin utredning. Utvalget mener begrepet beskriver godt at personer blir hindret av manglende tilrettelegging i sin samfunnsdeltakelse» (s. 21). Med dette forstår jeg at individet har en kroppslig funksjon som grunnet sykdom eller skade er nedsatt. Men dersom individet får kompensert for denne funksjonsnedsettelsen ved hjelpemidler eller nødvendig tilrettelegging er ikke funksjonsnedsettelsen i seg selv til hinder for deltakelse. Begreper som «funksjonshemming» og «funksjonsnedsettelse» vil likevel forekomme i teksten, der hvor jeg refererer til andre kilder. I tilfeller hvor jeg selv omtaler gruppen kommer jeg til å bruke «funksjonshindret».

Videre har jeg valgt å avgrense karriereveiledning til å omhandle sosial rettferdighet i forskningsspørsmål 3, hvor jeg etterspør hvordan karriereveiledning kan benytte perspektiver innen sosial rettferdighet i forhold til arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede. Jeg har valgt å gjøre denne avgrensningen inn mot sosial rettferdighet, da disse perspektivene har relevans i forhold til mine funn i datamaterialet. Hooley et al. (2019) understreker at det er viktig med søkelys på sosial rettferdighet innen karriereveiledningsfeltet for å belyse urettferdighet i samfunnet, samt hvordan samfunnsstrukturer bidrar til marginalisering og ulikhet også når det gjelder karrieremuligheter.

1.3 Bakgrunn

Innsatsen for å øke arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer har pågått i mange år. Temaet ble blant annet satt på den politiske agendaen da Bondevikregjeringen tilbake i 1999 oppnevnte et utvalg for å vurdere strategier og virkemidler for å fremme et mål om full deltakelse og likestilling for funksjonshemmede (Meld. St. 40 (2002-2003), s. 5). Disse målene har blitt videreført, og i Regjeringen sin Handlingsplan for likestilling av personer med funksjonsnedsettelse 2020 – 2025 (2019) beskrives en liknende målsetting om et samfunn for alle, med like muligheter for utdanning, arbeid og samfunnsdeltakelse. I norsk kontekst er det inkluderingspolitikken som skal sikre at arbeidslivet blir tilgjengelig for mennesker med funksjonshindringer, helseutfordringer eller sosiale utfordringer. Grunnlaget

for inkluderingspolitikken er at arbeid er helsefremmende. Inkluderingspolitikken bygger på at det inngås samarbeid mellom helsetjeneste, NAV og arbeidsgivere for å komme frem til løsninger omkring den enkelte arbeidstaker. For at denne inkluderingspolitikken skal fungere må det skje endringer i de etablerte forståelsene når det gjelder institusjonelle logikker hos arbeidsgiver, helsevesen og NAV (Andreassen & Fossetøl, 2014). Friedland (2012) beskriver institusjonelle logikker som de konstruerte mønstre av praksis, verdier, oppfatninger og regler som preger ett gitt arbeidsfelt. I praksis medfører dette at det må settes inn en innsats for å endre holdninger i forhold til hva som er en attraktiv arbeidstaker, avklaring av den enkelte aktørs oppgave samt hvor grensene for de ulike aktørene går i forhold til deres spesifikke ansvar for å oppnå arbeidslivsinkludering (Andreassen & Fossetøl, 2014). I denne forbindelse er det relevant å nevne Solbergregjeringens «Inkluderingsdugnad», som ble lansert sommeren 2018 med Jeløyaplattdormen. Dugnadenes mål var at både offentlige og private virksomheter skulle ansette flere med hull i CV-en eller med funksjonshindring, men dugnaden hadde ikke nevneverdig effekt på arbeidslivsinkludering (NOU 2023: 13, s. 182). Dette med å appellere til dugnadsfølelsen er en metode for å gjøre inkludering til et felles anliggende. Dette omtales som «den nye inkluderingspolitikken», hvor man har et større fokus på arbeidsgiverne sitt ansvar for inkludering ved at man styrker arbeidsgivernes inkluderingsvilje – og evne og at arbeidslivets krav med dette faktisk kan endres (Aksnes, 2019, s. 6-7). Dette gjenspeiler seg i det som omtales som «et paradigmeskifte i vestlig velferdspolitik», hvor det tidligere fokuset på bistand for mennesker med funksjonshindringer var inntektssikring i form av passive ytelser til dagens fokus på aktive ytelser som arbeidssikring (Aksnes, 2023). Ved tilstander som man tidligere mente trengte avlastning og hvile, ser man heller en positiv effekt av arbeid. Skillene mellom syk og frisk, arbeidsufør og arbeidsfør er mindre tydelige og absolutte enn tidligere (Lundberg & Magnussen, 2021).

Til tross for et langvarig politisk søkelys på arbeidslivsinkludering, viser statistikken at det har skjedd svært lite med sysselsettingstallene for funksjonshindrede i Norge. Undersøkelser gjort av Barne- ungdoms- og familiedirektoratet i 2020 viste at sysselsettingsnivået i Norge er på ca. 41 % blant personer i yrkesaktiv alder med funksjonshindring, mens den er på 75 % for den resterende befolkningen. Av disse er det 28 %, altså omkring 105 000 personer, som står uten jobb og som ønsker seg inn i arbeidslivet. Sysselsettingstallene er stabile, på tross av stor enighet om at økt sysselsetting av funksjonshindrede må etterstrebes og er et gode for

samfunnet (Bufdir., u.å.-a). Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) kom i 2021 med rapporten «Flytt deg, jeg har en jobb å gjøre». FFO stiller spørsmål om hvorfor ikke sysselsettingsprosenten går opp i perioder hvor arbeidsmarkedet går godt og etterspørselen etter arbeidskraft er større enn tilbudet. Rapporten synliggjør videre at årsakene til lav deltakelse i arbeidslivet for funksjonshindrede er sammensatt, men at mange av hindringene for inkludering likevel ligger hos arbeidsgiverne som rekrutterer (Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO), 2021). Statistisk sentralbyrå gjennomførte i mars 2021 en undersøkelse om livskvalitet i den norske befolkningen, som for andre året på rad viste at funksjonshindrede er blant de som er minst tilfreds med tilværelsen. Denne gruppen oppgav lavere grad av mestringsopplevelser og hadde i lavere grad givende sosiale relasjoner. I tillegg skåret de dårligere på optimisme, mening og engasjement sammenliknet med mennesker uten funksjonshindring (Støren & Rønning, 2021, s. 54).

Sysselsetting tematiseres også i CRPD, som i disse dager implementeres i norske kommuner. CRPD er FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (Convention on the Rights of Persons with Disabilities). Konvensjonen skal bidra til å motvirke diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse. Norske myndigheter ratifiserte konvensjonen i 2013, og har siden da vært forpliktet til å følge konvensjonen (Bufdir., u.å.-b). Artikkel 27 i CRPD slår fast at mennesker med funksjonsnedsettelse har rett til arbeid på lik linje med andre. CRPD understreker at arbeidsmarkedet, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø skal være åpent, inkluderende og tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne (Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2013, s. 23). Universell utforming og kunnskap om hva dette innebærer vil også være viktig for å komme i mål med arbeidslivsinkludering (Kulturdepartementet, 2021). I mars 2019 behandlet Komiteen for rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne Norge sin første rapport i FN's Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (FN, 2019). CRPD sin gjennomgang av den norske rapporten var svært grundig, og ett av punktene hvor CRPD uttrykte bekymring var:

«Komiteen er bekymret over at arbeidet for å fremme inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne i det åpne arbeidsmarkedet har vært begrenset og hatt liten innvirkning, og at det fortsatt er sektorvise forskjeller. Komiteen er også bekymret over at det fortsatt forekommer diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse, herunder avslag på rimelig tilrettelegging» (FN, 2019).

Det er overraskende at Norge kun er i midtsjiktet blant OECD – landene når det gjelder arbeidslivsinkludering av funksjonshindrede (Bufdir., u.å.-a). I det dagsaktuelle nyhetsbildet rettes det søkelys på økonomiske nedgangstider, velferdsstatens sårbarhet og behov for å utnytte tilgjengelig arbeidskraft og ressurser i befolkningen. At flest mulig av oss deltar i arbeidslivet fremstilles som et gode både for individet, velferdsstaten og samfunnsøkonomien samt for videre samfunnsutvikling (Bufdir., u.å.-c). NOU 2016: 7 - «Karriereveiledning for individ og samfunn», fremmer karriereveiledning som et satsningsområde i forhold til å kunne møte denne utfordringen: «Et særtrekk ved karriereveiledning er at den både kan ha betydning for den enkelte i valgsituasjoner, og er et virkemiddel for samfunnets utnyttelse av tilgjengelig arbeidskraft» (NOU 2016: 7, s. 9). Dette fastslår at karriereveiledning både skal fungere som en tjeneste for å bistå individet i valgsituasjoner, og samtidig sørge for samfunnets behov for arbeidskraft. NOU 2016: 7 belyser videre forholdet mellom individets behov og samfunnets behov som et spenningsforhold, som også presenteres av de fastsatte politiske målene: «1. Å styrke samfunnets konkurransevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn. 2. Å motvirke eksklusjon og marginalisering/ utenforskap» (NOU 2016: 7, s. 22).

1.4 Litteratursøk

For å finne frem til tilgjengelig og relevant litteratur og forskning har jeg brukt flere ulike strategier. Jeg har sett mye i litteraturlistene til masteroppgaver som har omhandlet liknende temaer som mitt eget, for å undersøke om de inneholdt litteratur som var relevant for meg. Jeg har også fått tilgang til mye litteratur underveis i studiet som jeg har brukt. Her har jeg også brukt snøballmetoden, hvor jeg har gått gjennom litteraturlistene i bøker og artikler som jeg allerede hadde tilgjengelig for å søke etter relevant litteratur og fordype meg ytterligere i pensum.

Videre har jeg gjennomført søk i databasene Oria og Google Scholar. Denne avgrensningen har jeg valgt med tanke på tiden jeg hadde tilgjengelig for å skrive masteroppgaven. Her valgte jeg videre å avgrense søket mitt til litteratur utgitt etter år 2000. Søkeordene jeg brukte var: funksjonsnedsettelse, funksjonshemming, handicap og karriereveiledning, yrkesrådgivning, studieveiledning, veiledning og arbeidslivsinkludering, inkludering. Min erfaring fra litteratursøket var at det ble svært få treff når jeg kombinerte veiledningsrelaterte

ord sammen med de andre søkeordene. Mye av litteraturen jeg fant omhandlet viktigheten av arbeidslivsinkludering for å oppnå god helse. Det fremkom også mye litteratur omhandlende arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer, men dette var da ikke satt i sammenheng med karriereveiledning. Jeg gjennomførte også søk på engelsk, og benyttet da career guidance, disability og working life inclusion. For å gjennomføre søkene hadde jeg veiledning ifra biblioteket ved Høgskolen Innlandet. Bibliotekaren jeg gjennomførte litteratursøk sammen med hadde også utfordringer med å finne litteratur som omhandlet karriereveiledning og arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer. Etter hvert i skriveprosessen ble det mer tydelig for meg at det var sosial rettferdighet innenfor karriereveiledning som jeg skulle sette søkelys på, og når jeg gjennomførte søk med kombinasjonen karriereveiledning og sosial rettferdighet/ career guidance og social justice fant jeg der imot mye litteratur. I denne litteraturen omtales mennesker med funksjonshindringer/ disabilities. Videre i dette kapitlet vil jeg skrive litt om forskningen som jeg valgte å konsentrere meg om. Mye av litteraturen har også blitt brukt i teorikapitlet.

1.5 Tidligere forskning

De siste årene er det forsket mye på sammenhenger mellom helse og arbeid, hvor hovedkonklusjonen er at man ser en positiv effekt på helsen ved å være i arbeid (Lundberg & Magnussen, 2021). I skjæringspunktet mellom karriereveiledning og mennesker med fysiske funksjonsnedsettelse er det som sagt mer utfordrende å finne relevant og dagsaktuell forskning. Arbeidsforskningsinstituttet sin rapport «De vanskelige overgangene», belyser at unge mennesker med fysiske funksjonsnedsettelse møter utfordringer i overgang mellom utdanning og arbeidsliv (Legard, 2013). Dette var et interessant funn, da det reflekterte mine egne erfaringer ifra klinisk praksis, som beskrevet innledningsvis. Fickling (2016) understreker nødvendigheten av søkelys på sosial rettferdighet for karriereveiledere som skal bistå mennesker med funksjonshindringer, men at karriereveiledningsfeltet fremstår delt i hvordan sosial rettferdighet best kan kombineres med – og implementeres i – en veiledningssetting. Ginevra et al. (2019) argumenterer for at karriereveiledning for mennesker med funksjonshindringer må være sensitive med hensyn til kontekst og sammenheng i sin veiledning for å kunne bidra til økt arbeidslivsinkludering. I tillegg er det også skrevet noen masteroppgaver som omhandler funksjonshindrede i arbeidslivet. I sin masteroppgave «*Jeg vil du skal se min motivasjon og kompetanse*» - om hva som har betydning for karriereutvikling når man har en funksjonsnedsettelse» har Finsrud (2018) konkludert med at

informasjon om arbeidslivsvern og velferdsordninger, tilpasninger og tilrettelegginger på arbeidsplassen samt støtte fra kolleger og ledere er viktig for å øke følelsen av mestring og håndterbarhet. Arbeidsgivers rolle for inkludering på arbeidsplassen støttes av funnene Stelander (2017) redegjorde for i sin masteroppgave «*Et inkluderende arbeidsliv – arbeidsgivers stemme. En kvalitativ studie av arbeidsgivers erfaringer og vurderingen med inkludering og rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne*». Stelander (2017) beskriver i tillegg at arbeidsgivere opplever inkonsistente og motsetningsfylte krav fra arbeidslivet med tanke på krav om økt effektivitet og lønnsomhet på den ene siden, og et ideal om større grad av sosialt ansvar på den andre siden. Nicolaysen – Page (2022) sin masteroppgave «*Du er ikke syk. Du mangler kompetanse*» utfordrer synet på hvem karriereveiledere skal veilede ved å foreslå at karriereveiledning også kan rettes mot utdanningsinstitusjonene og arbeidsplassene som skal ta imot mennesker med funksjonsnedsettelse, for å kunne bistå denne gruppen med økt arbeidslivsdeltakelse. Tanker i denne retningen har også vært inspirasjonen bak min egen problemformulering.

I denne forbindelse har prosjektet “*HIRE? A mixed-method examination of disability and employers inclusive working life practices*” vært interessant lesning, selv om denne forskningen ikke retter seg direkte mot karriereveiledningsfeltet. Jeg har likevel valgt å inkludere denne litteraturen, da den beskriver norsk kontekst samt at denne forskningen er svært nyttig for å få en forståelse av kompleksiteten av inkluderingsutfordringene. Prosjektet sitt mål var blant annet å bidra til å undersøke arbeidsgiveres holdninger og praksiser overfor arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse (OsloMet, u.å.). To av de publiserte artiklene omhandler spesifikt arbeidsgivers rolle i forhold til inkludering av funksjonshindrede. Østerud (2020) understreker at når det gjelder innpass i arbeidslivet har arbeidsgiver en sentral rolle som også innebærer at arbeidsgiver er i en maktposisjon. Det finnes et stort utvalg av strategier for å øke arbeidsinkluderingen, hvor de som har vist best effekt setter søkelys på holdningsskapende arbeid hos nettopp arbeidsgivere og på arbeidsplassen generelt (Østerud, 2020). I felteksperimentet til Bjørnshagen og Østerud (2021) belyses at funksjonshindrede blir diskriminert i det norske arbeidsmarkedet. De fant systematisk forskjellsbehandling av mennesker med funksjonshindring allerede i første fase av ansettelsesprosessen, altså at det var vanskeligere å bli innkalt til intervju dersom man var ærlig om funksjonshindringen sin. Arbeidsgiverne diskriminerte ikke bare ut ifra en ide om lavere produktivitet og egnethet til jobben, men også i stor grad ut ifra vurderinger om hvordan personen vil passe inn sosialt på

arbeidsplassen. Det mest fremtredende var ikke bekymringer knyttet til lavere produktivitet, med heller bekymringer knyttet til hvordan den funksjonshindrede personen ville passe inn i det etablerte arbeidsmiljøet.

1.6 Oppsummering av kunnskapsstatus

Med utgangspunkt i kapitlet omhandlende tidligere forskning om temaet i min oppgave, er det relativt lite forskning som er gjort spesifikt på karriereveiledning for mennesker med fysiske funksjonshindringer. Dersom man søker på karriereveiledning og sosial rettferdighet finner man der imot mye litteratur, som også omhandler mennesker med funksjonshindringer. Det er mye tilgjengelig forskning på funksjonshindringer og arbeidslivsinkludering, uten at karriereveiledning nevnes spesifikt. Her kom det tydelig frem at til tross for at arbeidslivsinkludering for denne gruppen har vært et prioritert område med høy politisk oppmerksomhet over mange år, har ikke sysselsettingstallene for funksjonshindrede endret seg spesielt mye i Norge de siste 30 årene. Det fremkommer også at arbeidslivsinkluderingen hindres av fordommer og forutinntatte holdninger hos arbeidsgivere som rekrutterer, og at dette spesielt kommer til uttrykk ved at mennesker med funksjonshindringer opplever å ikke bli innkalt til jobbintervjuer som de er kvalifisert til. Arbeidsgivere opplever det på sin side som utfordrende å imøtekomme både effektivitetskrav og krav om inkludering. I forhold til karriereveiledning for mennesker med funksjonshindringer understrekes det at det er viktig å være sensitiv i forhold til konteksten som individet befinner seg i, og at samfunnets strukturer har en påvirkning på arbeidslivsinkluderingen.

Det neste kapitlet skal omhandle oppgavens teoretiske rammeverk, hvor blant annet teori omhandlende sosial rettferdighet innen karriereveiledning vil bli grundigere redegjort for. Jeg vil også presentere teori omhandlende sosial identitet og teori for å belyse minoritetsstress.

2.0 Teori

I denne delen av oppgaven skal jeg presentere teori som sammen med relevant forskning og bakgrunn presentert i innledningskapitlet skal danne grunnlaget for drøftingen i kapittel 5. Valget av teori ble gjort etter at jeg hadde gjennomført analysen av NOU 2023: 13, for å sikre teoriens relevans inn mot en drøfting. Valg av teori er også gjort for å sikre at jeg kan besvare problemformulering og forskningsspørsmål. Mange av teoriene som benyttes innen karriereveiledning er rettet mot individet med tanke på å kunne gjøre en veisøker i stand til å ta valg, være i endringsprosesser, gripe muligheter når disse byr seg og tilegne seg nødvendig kunnskap for å øke egen ansettbarhet. Jeg skal ikke foregripe analyse og drøfting som følger etter dette kapitlet, men disse nevnte teoretiske grunnlagene syntes ikke relevante i forbindelse med mine funn. Dette fordi NOU 2023: 13 sitt hovedbudskap er at for å kunne få til vellykket inkludering av mennesker med funksjonshindringer er det behov for å flytte fokus og medfølgende tiltak vekk fra individet og i større grad sette søkelys på de ekskluderende faktorene i samfunnet.

Jeg har derfor valgt teori omhandlende karriereveiledning og sosial rettferdighet, som belyser problematikken som oppstår i spenningsfeltet mellom samfunnet sitt behov og individet sitt behov – og hvem av de to behovene karriereveiledning skal betjene. Dette samsvarer også med funnene presentert under tidligere forskning, hvor det påpekes at det er nødvendig å jobbe på systemnivå samt å bedrive arbeid for å fremme holdningsendring hos arbeidsgivere for å øke arbeidslivsinkludering. Jeg har også valgt teori for å belyse minoritetsperspektivet ved å være funksjonshindret, og det helseskadelige stresset som omtales som minoritetsstress. I forlengelse av dette vil jeg trekke inn sosial identitetsteori for å kunne belyse hvordan samspillet mellom ulike sosiale grupperinger kan ha innvirkning på arbeidslivsinkludering i form av at både mennesker som befinner seg innen en minoritet og mennesker som tilhører majoritetsbefolkningen danner seg tydelige bilder av egen og andres identitet, og hvordan dette kan føre til en «oss-og-dem» tankegang som til syvende og sist fører til diskriminering og marginalisering. Jeg mener mange av disse poengene oppsummeres godt i NOU 2023: 13 (s. 14):

Til tross for et godt kunnskapsgrunnlag knyttet til utfordringsbildet, har ikke Norge i tilstrekkelig grad evnet å inkludere landets største minoritet, funksjonshindrede, i vårt eget samfunns- og arbeidsliv på en god nok måte. Dette skyldes mange forhold knyttet til politiske prioriteringer, strukturelle hindringer innenfor offentlig forvaltning,

svakheter i det juridiske rammeverket og manglende samarbeid mellom offentlig og privat sektor (...). Det skyldes også for dårlig lederskap på mange nivåer og områder innenfor samfunns- og arbeidsliv. Sist, men ikke minst, har det å gjøre med de holdninger og fordommer den enkelte blant oss bærer med seg hver dag, som kollega, leder, forelder, medmenneske og samfunnsborger, og hvordan disse omsettes til praktisk handling der vi er og hvor vi kan utgjøre en forskjell.

2.1 Karriereveiledning og et samfunn i stadig endring

Karriereveiledningsfeltet har sitt utspring fra psykologien, sosiologien, pedagogikken samt ledelsesteorier, som alle har influert feltet (Peiperl, 2000). Karriereveiledning gjenspeiler samfunnet, og har måttet tilpasse seg endringer fra «oppstarten» av den moderne karriereveiledningen som fant sted i industrialiseringens tidsalder i USA, med Frank Parsons og hans «Civic Houses» (Kjærgård, 2018, s. 20). Parsons opprinnelige visjon for karriereveiledning var at alle mennesker fremstår som medborgere i et solidarisk arbeidsfellesskap, hvor man velger arbeid og utdanning etter interesser og talenter (Kjærgård, 2018, s. 21). Denne solidariteten og synet på andre samfunnsborgere som «medmennesker i solidarisk arbeidsfellesskap» preger også budskapet i NOU 2023: 13, hvor man etterspør et rausere samfunn hvor de som ønsker det skal få mulighet til å bidra. Parsons understreket videre behovet for individuell tilpasning av arbeidsoppgaver for å oppnå harmoni, og for å være i en harmonisk tilstand måtte individets anlegg og interesser «matches» med omgivelsenes eller de tilgjengelige yrkenes krav (Kjærgård, 2018, s. 21).

Dette synet ble etter hvert utfordret av diskursive endringer innen karriereveiledningsfeltet, hvor spesielt Donald Super retter fokus mot prosessen med å utvikle en karriere, istedenfor å forsøke å matche seg selv til et passende arbeid. Det vokser frem en bevissthet omkring at jobber kan være stabile, mens mennesker er i stadig utvikling (Kjærgård, 2018, s. 23). Gunz og Peiperl (2007) henviser til Durkheim, som i sin tid hevdet at mens samfunnet i økende grad industrialiseres, ser man også endring i menneskenes solidaritet. Tidligere var det en form for sosial solidaritet, som hadde røtter i at individene delte på funksjonene innenfor et samfunn, mens man utover i industrialiseringen så at denne solidariteten i økende grad ble fraksjonert etter hvor man jobbet og hvem man identifiserte seg med. Dermed ble arbeidsplassen og den enkeltes yrke også i økende grad en identitetsbygger.

På slutten av det 20. århundret går man inn i en ny epoke hvor karriereveiledning ikke lenger kun dreier seg om å «matche» individet til jobben. Karriereveiledningsfeltet blir, i takt med samfunnsutviklingen, mer komplekst, og man ser en sterk tendens til at karriereveiledning i økende grad også inngår blant annet i utdanningspolitiske diskurser og humankapitalteori. Moderne karriereveiledning blir i denne sammenheng et nyttig politisk redskap innenfor global kunnskapsøkonomisk konkurransediskurs. Parsons opprinnelige konsept, hvor karriereveiledning skulle bidra til å fremme idealsamfunnet preget av samarbeid, delaktighet og solidaritet, erstattes av neoliberale tankesett (Kjærgård, 2018, s. 26). Chadderton (2019, s. 81) beskriver neoliberalisme som politikk som fremmer økonomisk konkurranse på bekostning av borgernes velferd, og at denne politikken fremstilles som myndighetenes hovedansvar i forhold til å oppnå framskritt og holde tritt med global økonomi og utvikling. Videre argumenterer Chadderton (2019) for at en konsekvens av neoliberalisme er en ujevn fordeling av goder og en økende arbeidsledighet grunnet at mennesker som ikke oppfyller kravene til det stadig mer effektive arbeidsmarkedet blir skviset ut av arbeidslivet. Jeg skal ikke trekke inn drøfting i teorikapitlet, men denne ujevne fordelingen av goder og arbeidsledighet som følge av å ikke passe inn i et stadig mer strømlinjeformet arbeidsmarked trekkes også frem som problematisk i NOU 2023: 13.

2.2 Diskurser og karriereveiledning

Sultana (2018, s. 39) påpeker hvordan karriereveiledning er «på moten igjen» innenfor politikken, og da spesielt som et virkemiddel for å motvirke økonomiske nedgangstider. I denne sammenheng argumenteres det for at det er viktig for karriereveiledere å være klar over hvordan diskurser påvirker rammene for karriereveiledning, som igjen påvirker hvordan den enkelte driver sin karriereveiledning i praksis. Ved å være observant på diskurser, kan man også lettere avdekke hvordan disse påvirker hva man anser som problematisk og hvilke løsninger man velger å møte disse «problemene» med (Sultana, 2018, s. 39). Dette understøttes av Carol Bacchi (2009), som fremhever at styresmaktene utarbeider ulike policy'er for å håndtere identifiserte samfunnsproblemer/ utfordringer. Bacchi hevder videre at måten disse problemene blir forstått på, ofte ikke blir nærmere undersøkt etter at de er indentifisert – de blir dermed å oppfatte som «sannheter». Hvordan dette problemet videre representeres kan spille en avgjørende rolle for videre tiltak som settes inn for å løse problemet, hvordan de involverte grupperingene behandles samt at det kan ha innvirkning på

grupperingenes selvbylde (Bacchi, 2009). I karriereveiledningssammenheng er også diskurser viktige for å avdekke rådende tankesett i samfunnet, og være klar over at enkelte m ter å tenke på verdsettes høyere enn andre. Sultana (2018, s. 39-40) trekker frem tre rådende diskurser innen moderne karriereveiledning: den teknokratiske diskurs, den utviklingsrettede/ humanistiske diskurs og til slutt den frigjørende/ sosialrekonstruksjonistiske diskurs.

2.2.1 Teknokratiske eller samfunnsøkonomisk tilnærming

I denne retningen er målsettingen å sikre bedre flyt mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse, som igjen vil bidra til å styrke økonomien. Idealet her er at karriereveiledning skal bistå individet med   kjenne sin kompetanse og deretter tilpasse denne til behov i samfunnet og arbeidsmarkedet. Diskursen kjennetegnes av at en velfungerende samfunnsøkonomi prioriteres, og individet må være realistisk og tilpasse seg arbeidsmarkedet slik det er. Innenfor denne diskursive retningen er det ikke formålstjenlig med kritikk for måten økonomien fungerer på (Sultana, 2018, s. 39-40).

2.2.2 Utviklingsrettet eller humanistisk diskurs

Denne diskursen setter søkelys på individets personlige vekst og selvrealisering, og det legges til rette for å jobbe med selvinnsikt og utvikling av evner og ambisjoner hos individet. Valgfrihet er en sterk verdi, og formålet til karriereveiledningen er å bygge opp identitet gjennom de ulike fasettene som livet består av. Dette fokuset omfatter, men kan også gå ut over, lønnsarbeid (Sultana, 2018, s. 40).

2.2.3 Sosialrekonstruksjonistisk eller frigjørende/ emansipatorisk diskurs

Innenfor denne diskursive retningen er det hovedfokus på ansvaret som ligger på samfunnsnivå. Perspektivet er orientert mot fellesskapet, hvor det stilles spørsmål ved tingenes tilstand heller enn at man skal tilpasse seg. Herunder argumenteres det for at målet med karriereveiledning må være bevisstgjøring av individer og grupper med tanke på bakenforliggende årsaker til problemer som rammer marginaliserte grupper. Disse problemene oppfattes som personlige, men skyldes rådende strukturelle forhold som kan føre til marginalisering og undertrykkelse av individet. Fokuset er på sosial mobilisering, som kan føre til endringer i urettferdige samfunnsstrukturer. De frigjørende karriereveiledningsprinsippene kommer som en motreaksjon på de rådende teknokratiske

tilnærmingene, hvor sistnevnte legitimerer og forsterker urettferdighet i samfunnet heller enn å utfordre disse ulikhetene (Sultana, 2018, s. 40-41).

2.2.4 Diskurser og menneskesyn

I disse diskursene som presenteres ovenfor ligger også mye informasjon om menneskesynet som følger med. I den teknokratiske tilnærmingen er det hovedfokus på økonomisk vekst, og menneskesynet er instrumentalistisk da individet er en del av menneskelig kapital som skal tilpasse seg markedets behov og bidra til økonomisk overskudd (Sultana, 2018, s. 40). Et instrumentalistisk menneskesyn innebærer at mennesket reduseres til et middel for formål utenfor mennesket selv (Lingås, 2018, s. 54-55). Motsatsen til et instrumentalistisk menneskesyn er dannelsesperspektivet, som Lingås (2018, s. 68-71) beskriver som frigjørende, eller emansipatorisk, ved å rette fokus mot at individet selv skal velge sin fremtid, og at disse valgene blir friere ved at individet kjenner seg selv og samtidig er i stand til å gjennomskue systemkrefter i samfunnet omkring seg. Videre trekker Lingås (2018, s. 69-70) frem at for å ivareta dannelsesperspektivet innen karriereveiledning er det viktig å belyse at mennesker er gjensidig og sosialt avhengig av hverandre, og at denne innsikten vil gi gode interaksjonsmuligheter mellom individene. Christoffersen (2019, s. 84-85) påpeker at det er vanlig for mennesker å ha grunnleggende holdninger som man ikke har reflektert over, og kanskje heller ikke diskutert i særlig utstrakt grad med andre. Herunder blir mange kanskje ikke klar over sitt eget menneskesyn før de plutselig står i en situasjon som fremtvinger refleksjoner omkring dette. Dette er spennende tanker jamfør arbeidsgiveres holdninger overfor arbeidssøkere med funksjonshindringer, som belyses i kunnskaps gjennomgangen innledningsvis.

2.3 Karriereveiledning og sosial rettferdighet

Innen de mer konkurransepregede diskursene blir karriereveiledning viktig som virkemiddel for å styrke befolkningens individuelle kompetanse. Douglas (2005, s. 29) påpeker at karriereveiledningsfeltet opererer innenfor komplekse rammer i stadig endring hvor blant annet verdensøkonomien og teknologisk utvikling påvirker arbeidsmarkedet og dermed også hvordan karriereveiledning foregår. Individuer som er tilpasningsdyktige, som evner å ta i bruk ny teknologi samt er kreative og omstillingsvillige favoriseres på arbeidsmarkedet (Kjærgård, 2018, s. 26). Disse egenskapene oppfyller de markedsøkonomiske behovene i arbeidslivet. I den rådende neolibérale politiske rasjonaliteten står ikke lenger politikk og økonomi i

spenningsforhold til hverandre, og velferdsstatens bud om solidaritet og likhet er på vikende front mot en neoliberal rasjonalitet omhandlende individets autonomi, handlinger og ansvar. Dette medvirker til et spenningsforhold mellom individ og samfunn, som individet må forholde seg til (Kjærgård, 2018, s. 26). Hooley et al. (2021) fremmer et syn om at karriereveiledning kan være et verktøy for å bidra til sosial rettferdighet, og argumenterer for at individenes karriere formes av miljøet og samfunnet. Dette synet er en motvekt til det neoliberalistiske tankesettet. Hooley et al. (2019, s. 3) understreker også viktigheten av å være klar over sosial urettferdighet, og at dette er medvirkende faktorer til at mennesker har ulike muligheter også når det gjelder karriere. Som konkrete forslag for hvordan karriereveilederen kan sikre sosialt rettferdig karriereveiledning har Hooley et al. (2021) utarbeidet "Five signposts to a socially just approach to career guidance". Her under oppfordres karriereveiledere til å 1) Danne kritisk bevissthet, 2) Navngi undertrykkelse, 3) Problematisere normer, utbredte antagelser og maktrelasjoner, 4) Bygge solidaritet gjennom kollektive handlinger og 5) Arbeide på ulike nivåer fra det individuelle til det globale (Schulstok & Seville, 2018). Haug (2018, s. 139) mener at sosial rettferdighet er underkommunisert i forbindelse med karriereveiledning, og beskriver nettopp «signposting» som et virkemiddel for å fremme denne retningen også innenfor karriereveiledningsfeltet. Bergmo-Prvulovic (2014) mener at overgangen til et kunnskapsbasert samfunn i det 21. århundre medfører at karriereveiledning i større grad styres mot å utføre karriereveiledning på samfunnets vegne heller enn individets, noe som medfører etiske spenninger innenfor karriereveiledningsfeltet. Videre påpeker hun at dette skiftet i stor grad skyldes EU sin policy for karriereveiledning, som også påvirker hvordan karriereveiledning utføres i de nordiske landene. Dette eksemplifiseres ved at OECD i en rapport fra 2004 fremmer et syn på velferdsstaten som hemmende i forhold til at individet skal lære seg å ta hånd om sin egen karriere.

2.4 Minoritetsstress

Minoritetsstress er en teori med utspring fra kritisk psykologi, som har relevans med tanke på å beskrive utfordringer tilknyttet å være en del av en minoritet. Store norske leksikon definerer minoritetsstress på følgende måte:

Minoritetsstress er et perspektiv innen psykologisk og samfunnsvitenskapelig forskning på minoriteter og marginaliserte grupper. Teorien om minoritetsstress forklarer den økte andelen psykiske lidelser (...) og fysiologiske tilstander (...) blant

minoritetsgrupper sammenliknet med majoritetsbefolkningen som en konsekvens av stigma, diskriminering og andre forhold knyttet til det å leve i et fiendtlig sosialt miljø (Store Norske Leksikon, 2023).

Khawaja (2023) beskriver minoritetsstress som de belastninger men person opplever på bakgrunn av sin minoriserende posisjon. Når man snakker om minoritetsstress er dette med fokus på strukturelle og sosiale forhold, herunder samfunnets normer og praksiser, som medfører at noen grupperinger blir ansett som «feil», «mindre velkomne» og fremmedgjorte. Khawaja argumenterer videre for at konsekvensene av minoritetsstress rammer både individet og samfunnet, ved at det oppstår sosiale – og helsemessige skjevheter, i tillegg til at det medfører ulik tilgang til arbeidslivet. Beskrivelsene av spenningsforholdet mellom individet og samfunnet som det tidligere i oppgaven er redegjort for både innen karriereveiledningsfeltet og for å beskrive situasjonen til mennesker med funksjonshindringer gjør seg dermed også gjeldende når man beskriver situasjonen til minoriteter. De strukturelle formene for ulikhet er grunnleggende stressende og belastende for individet å leve med, og til forskjell fra andre beskrivelser jeg har gjort av spenningsforholdet mellom individ og samfunn tematiserer minoritetsstressteorien de helsemessige aspektene ved dette. Grunntanken innen teorien er at det å inneha en minorisert og marginalisert stilling i samfunnet øker sjansen for negative opplevelser som det å bli diskriminert, hvilket igjen medfører økt risiko for nedsatt psykisk helse, lavere selvfølelse og økt opplevelse av stress (Khawaja, 2023). Mange minoriteter opplever å være usynlige i enkelte sammenhenger, eksempelvis i situasjoner hvor det ikke er universell utforming eller på arenaer som for eksempel TV – serier hvor minoriteter sjeldent er representert. I andre sammenhenger kan de oppleve å bli svært synlige, eksempelvis dersom man er den eneste personen med rullestol og man opplever at rullestolen blir det mest synlige aspektet ved personen (NDLA, 2020).

Det er et samfunnsansvar å gjøre noe med minoritetsstress. Dette kan gjøres ved at minoritetsstress anerkjennes av samfunnet ved å ha fokus på hva som utløser det, samt ved ta et felles ansvar for å endre på mekanismene bak minoritetsstress (NDLA, 2020). Hvordan man anser seg selv og den minoritetsgruppen man tilhører påvirkes av samfunnsnormer og storsamfunnet sitt syn på den minoriteten man selv tilhører. Minoriteter kommer ofte dårligere ut enn majoriteten i helse- og levekårsundersøkelser, og minoritetsstress kan være en viktig årsak (Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO), 2023).

2.5 Sosial identitetsteori

Sosial identitetsteori er en egen teori innenfor sosialpsykologien. Sosial identitetsteori ble utarbeidet av Tajfel og Turner i 1970, og er en teori for å belyse forholdet mellom ulike samfunnsgrupperinger og forstå fordommer, diskriminering og konflikter mellom disse grupperingene (Hogg, 2016, s. 3). Teorien viser også hvordan individet danner en identitet knyttet til det å tilhøre en gruppe. Forskingen bak teorien viser at mennesker som kategoriseres inn i en gruppering begynner å utvikle kompetitive holdninger og etnosentrisme i forhold til andre grupperinger. Dette trenger ikke å være bevisste handlinger, og de kategoriserte gruppemedlemmene tenderer til å favorisere andre medlemmer av egen gruppe heller enn å bevisst diskriminere mennesker utenfor egen gruppering (Hogg, 2016, s. 6). Videre beskrives at sosial identitet er avgjørende for selvbilde, samt hvordan man behandles og omtales av andre utenfor ens egen gruppe. Grupperinger med høy sosial status ønsker å beskytte sin egen overlegenhet, mens laverestående samfunnsgrupperinger strever med å kvitte seg med sitt sosiale stigma og heller vise frem positive egenskaper denne gruppen innehar (Hogg, 2016, s. 7).

Tajfel (1978, s. 3) understreker at forholdet mellom ulike sosiale grupperinger innenfor et gitt samfunn må sees i sammenheng med en del objektive forhold i samtiden. Her under økonomiske, politiske, sosiale og historiske omstendigheter som sammen har bidratt til ulikhet mellom ulike grupperinger, med tanke på boforhold, tilgang til muligheter som jobb og utdanning samt behandlingen gruppen «mottar» fra de som utøver makt eller innehar roller med en viss autoritet. Videre påpekes det at en minoritet, i tillegg til å være i mindretall i et samfunn, kan defineres ved å være selvbevisste enheter bestående av mennesker som har til felles bestemte likheter og bestemte sosiale ulemper. Tajfel (1978, s. 3) bruker en definisjon av minoritet som et sosialt fenomen som ikke kun omhandler å være i mindretall, men som også innebærer å «ha spesifikke fysiske eller kulturelle egenskaper som blir sett ned på av det dominerende segmentet i samfunnet» og at minoriteter også har en selvbevissthet omkring fellesegenskaper innenfor gruppen, og hvilke utfordringer dette medfører.

2.6 Oppsummering teorigrunnlag

I dette kapitlet har jeg presentert teori for å belyse spenningsfeltet som oppstår mellom individ og samfunn. For å forstå dette spenningsfeltet har jeg valgt å redegjøre for karriereveiledningens historie, hvor Parsons sine tanker omhandlende individet som en del av

et solidarisk arbeidsfellesskap var toneangivende for veiledningen. Den senere tiden er der imot karriereveiledningsfeltet i større grad preget av de neoliberalistiske strømningene som også preger det globale samfunnet, med krav om økt effektivitet og herunder et mer instrumentalistisk menneskesyn. Som en motsats til dette presenteres sosial rettferdighetsperspektivet innenfor karriereveiledning, som belyser problematikken som oppstår i spenningsfeltet mellom samfunnet sitt behov og individet sitt behov. Det påpekes at det er nødvendig å jobbe på systemnivå samt å bedrive arbeid for å fremme holdningsendring hos arbeidsgivere og for å øke arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede. For å belyse minoritetsperspektivet ved å være funksjonshindret har jeg redegjort for Khawaja (2023) sin teori omhandlende minoritetsstress. For å belyse hvordan samspillet mellom ulike sosiale grupperinger kan ha innvirkning på arbeidslivsinkludering har jeg valgt Tajfel (1979) sin teori omhandlende sosial identitet.

3.0 Metode

I min problemstilling ønsker jeg å bruke NOU 2023: 13 «På høy tid. Realisering av funksjonshindredes rettigheter» for å analysere hvordan man kan forstå hindringer for arbeidslivsinkludering i det norske arbeidsmarkedet for mennesker med funksjonshindringer. Tanken bak denne problemstillingen er at for å se hvilke muligheter som finnes innen karriereveiledningsfeltet når det gjelder økt deltakelse i arbeidslivet for funksjonshindrede er det også nødvendig å inneha en forståelse av utfordringene som de opptrer på nåværende tidspunkt; det er altså nødvendig å vite hvor skoen trykker for å kunne yte god bistand. I dette kapitlet skal jeg beskrive hvordan jeg har gått frem for å kunne besvare min problemstilling «Hvordan kan man forstå utfordringene for arbeidslivsdeltakelse for mennesker med fysiske funksjonshindringer som disse presenteres i NOU 2023: 13, og på hvilken måte kan karriereveiledning ha betydning for arbeidslivsdeltakelse?». Jeg skal også redegjøre for valg av dokument for analyse, samt mitt vitenskapsteoretiske ståsted. Vitenskapsteori danner grunnlaget for hvordan jeg forstår det som skal forskes på.

3.1 Valg av dokument for analyse

I juni 2021 ble Likeverds – og mangfoldsutvalget utnevnt av Solbergregjeringen, som et tiltak i forbindelse med regjeringens likeverdsreform. Utvalget skulle utarbeide en utredning som skulle sikre et samfunn som «gir rom for mangfold og anderledeshet og hvilken betydning dette har for menneskerettigheter, likestilling og demokratisk deltakelse for personer med funksjonsnedsettelse» (NOU 2023: 13, s. 13). I mai 2023 ble NOU 2023: 13 «På høy tid. Realisering av funksjonshindredes rettigheter» sendt ut på høring, med høringsfrist 20.01.2024. Grunnet min leveringsfrist på masteroppgaven i mai 2024 har jeg tatt utgangspunkt i førsteutkastet, og gjennomført en analyse av dette dokumentet.

I prosessen med å velge dokument for analyse måtte jeg tidlig reflektere over kravene til kildekritikk. Kildekritikk innebærer i korte trekk å bedømme avsenderen/ forfatteren av en tekst, samt å bedømme tekstens troverdighet (Store Norske Leksikon, 2023). Dokumentet jeg har valgt er en offentlig utredning, og resultatet er et gjennomarbeidet dokument som har gjennomgått refleksjoner og kritisk blikk fra utvalgets medlemmer. Det er likevel viktig å huske at dokumentet som jeg har analysert enda ikke er ferdig med høringsrunden, og dermed ikke har gjennomgått denne formen for kontroll. Jeg mener likevel at det faktum at

interesseorganisasjoner har vært sterkt involvert i samtlige kapitler i utredningen er en kvalitetssikring. For å sikre at det ikke fantes noen andre dokumenter som dekket temaet arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer på en bedre måte, gjennomgikk jeg samtlige NOU'er under tema «arbeidsliv» på regjeringen sin hjemmeside. Jeg fant at NOU'er som omhandler arbeidsliv gjerne omtaler problemstillinger knyttet til funksjonshindrede i sparsomme ordelag. Min vurdering etter denne gjennomgangen var at NOU 2023: 13 var best egnet for å belyse min problemstilling. En NOU er det Bacchi (2009) omtaler som et policydokument, hvor utredningen både gir et innblikk i storsamfunnet sin fremstilling av «problemet» arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede samt at det i samme NOU også kommer frem forslag på løsninger.

3.2 Redegjørelse for forskningsdesign og metode

Samfunnsforskningens studiefelt er mennesker med mangfold av meninger og oppfatninger, og samfunnsforskeren er ikke kun tilskuer, men også deltaker i det samfunnet som studeres (Johannessen et al., 2021, s. 22). Karriereveiledning er innunder samfunnsvitenskapene, og det blir dermed naturlig for meg å gjennomføre en samfunnsvitenskapelig undersøkelse. Samfunnsvitenskapenes hensikt er å bidra med kunnskap om virkeligheten og hvordan denne ser ut, gjennom å innhente informasjon om den sosiale virkeligheten. Denne informasjonen analyseres for å kunne gi innblikk i samfunnsmessige forhold og prosesser (Johannessen et al., 2021, s. 21).

Problemstillingen er sentral i alle forskningsprosjekter. Jeg har valgt å utarbeide min problemstilling ut ifra hva jeg er interessert i å forske på. Problemstillingen er utslagsgivende for hvilke fenomener eller mennesker man retter studien mot, hvilke metoder som blir brukt samt valg for analysen. Problemstillingen blir også retningsgivende for hvordan prosjektet utformes, dette omtales som prosjektets design (Thagaard, 2021, s. 45). Det er ulike tradisjoner innenfor forskningen, men grovt sett kan man si at disse tradisjonene kan deles inn i to hovedretninger: kvalitativ og kvantitativ forskningsmetode. Kvalitativ forskning innebærer å fremheve prosesser og mening som ikke kan måles i frekvens eller kvantitet, mens problemstillinger innenfor kvantitativ forskning er rettet mot statistiske generaliseringer. Kvalitative forskningsdesign tillater større grad av fleksibilitet, hvor man kan endre problemstilling og prosjektutforming i løpet av forskningsperioden. Kvantitative

metodeopplegg er preget av et mer strukturert design, og resultatene kan karakteriseres ved et avgrenset datasett som gir grunnlag for presise tolkninger (Thagaard, 2021, s. 15-16). Tjora (2021, s. 35) oppsummerer dette ved å ytre at kvalitative metoder fremhever innsikt, mens kvantitative metoder fremhever oversikt. Videre hevder Thagaard (2021, s. 16) at en viktig målsetning med kvalitativ forskning er at man ønsker å forstå sosiale fenomener. Dette kan man oppnå eksempelvis gjennom observasjon, intervjuer, tekstanalyse eller visuelle uttrykksformer. For å besvare min problemstilling er det mest hensiktsmessig å benytte kvalitativ forskningsmetode, da jeg ønsker å forstå utfordringer ved arbeidslivsinkludering ved å gjøre en analyse av NOU 2023: 13. Det er altså kvaliteter ved dataene, egenskapene ved det sosiale fenomenet omhandlende arbeidslivsinkludering, som jeg ønsker å vite noe om.

3.2.1 Tekstanalyse

I utarbeidelsen av masterprosjektet mitt har jeg gjennomført en analyse av store deler av NOU 2023: 13. Dette omtales gjerne som tekstanalyse, hvor formålet med analysen er å fortolke hva teksten betyr, og hvordan mening dannes gjennom tekstens virkemidler (Thagaard, 2021, s. 117). I en tekstanalyse analyseres altså tekster som datamateriale, og man studerer tekst for å trekke slutninger om samfunnsforhold eller om forfatterens intensjoner (Bratberg, 2018, s. 11). Jeg vurderte om det kunne være aktuelt med diskursanalyse som analyseverktøy. Bratberg (2018, s. 34-35), beskriver at en diskurs viser til det konkrete innholdet i noe som blir ytret, samt hva som kan anses som rimelig å mene og tro innenfor et bestemt fellesskap. Med denne forståelsen for diskurs peker man på hva som kommer til uttrykk i språket i et normativt og kognitivt fellesskap. Videre hevder Bratberg (2018, s. 36) at en diskursanalyse retter fokus på hvordan kollektive oppfatninger oppstår, reflekteres og videreføres gjennom språket som tas i bruk for å beskrive et sosialt fenomen. Jeg valgte bort diskursanalyse da behovet for diskursive endringer ble tydelig poengtert gjennom hele NOU 2023: 13, og denne metoden føltes da litt som å «slå inn åpne dører». Dette ble jeg stadig sikrere på mens jeg leste NOU'en for andre gang, hvor jeg noterte meg at mye av argumentasjonen som utredningen er bygget på beskriver diskursers betydning for hvordan vi tenker omkring fenomener i samfunnet, og hvordan «tidens tann» gjør at det blir behov for å ta i bruk nye begreper for å endre synet på samme fenomen (NOU 2023: 13, s. 19). Dette står det også mer om i analysedelen av oppgaven min.

3.3 Vitenskapsteoretisk standpunkt

3.3.1 Hermeneutikk

Hermeneutikken er en gammel fortolkningslære, med utspring i fortolkning av religiøse tekster som var produsert i en annen tid. Tolkingsarbeidet gikk i all hovedsak ut på å gjøre tekstens innhold forståelig og overførbart til nåtid (Thomassen, 2021, s. 157). Thomassen (2021, s 157) beskriver videre hermeneutikken «som en sammensatt tradisjon av teorier om nettopp fortolkning og forståelse». Gadamer (1900 – 2002) omtales som en sentral skikkelse i fornyelsen av hermeneutikken, og Gadamer mener at historiske sammenhenger som mennesket er en del av, er sentrale i forhold til hvordan vi forstår tiden vi lever i. Videre fremhever Gadamer at all menneskelig forståelse er basert på egen forforståelse, eller *fordommer*. Fordommer er her ikke noe negativt, men tvert imot det som gir oss grunnlag for å forstå verden omkring oss. Forforståelsene eller fordommene våre har sammenheng med at vi mennesker påvirkes av historien. Dagens samfunn er dermed preget av tidligere hendelser, tanker og handlingsmønstre som lever videre (Thomassen, 2021 s. 86-87). Gadamer var opptatt av den felles forståelsen som er gjeldende for mennesker som lever innenfor et historisk og kulturelt fellesskap, og han omtaler dette som «*den felles forståelseshorisont*». Horisonten er, som vi kan observere i naturen, stadig i endring. Nye fenomener dukker opp, og dersom man beveger seg endrer horisonten utseende. Gadamer hevder at dette også gjelder for menneskers forståelse; når man tilegner seg ny kunnskap utvider man sin forståelse og ser annerledes på fenomener omkring seg (Thomassen, 2021 s, 87).

Dette med egne fordommer og forforståelse har jeg blitt stadig mer klar over i prosessen med masteroppgaven, og jeg har beskrevet disse i innledningen. Innledningsvis beskriver jeg også min egen arbeidshverdag, og inntrykket jeg sitter igjen med av situasjonen til menneskene jeg forsøker å bistå. Problemformuleringen og valg av tema er i seg selv preget av min forforståelse. Ved bruk av formuleringer som «utfordringer med arbeidslivsinkludering» trer det tydelig frem at min forforståelse er preget av at situasjonen med overgang til utdanning og arbeidsliv for mennesker med funksjonshindringer er utfordrende. Hermeneutikken fremhever betydningen av å fortolke gjennom å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som er innlysende ved første øyekast. For å få til dette må man innse at det eksisterer flere mulige sannheter, da man kan fortolke hendelser og forekomster på flere ulike nivåer (Thagaard, 2021, s. 37). Videre argumenterer Thagaard (2021, s. 37) for at betydningen av det man forsøker å forstå kun kan forstås ut ifra den konteksten som det man studerer befinner seg i,

og hermeneutikken er viktig i samfunnsvitenskapene hvor fortolkning har en sentral plass (Thagaard, 2021 s. 37).

Når man studerer et fenomen og fortolker det man har studert vil man forhåpentligvis tilegne seg nye erfaringer og utvide egen forståelse av fenomenet man studerer. Denne utviklingen omtales som den hermeneutiske sirkel. Den hermeneutiske sirkelen beskriver hvordan kunnskap utvikles gjennom lesing og analyse, hvor forståelsen stadig utvides i en veksling mellom tekst og en gradvis utvidet forståelse av innholdet. Prosessen er sirkulær, og starter gjerne med viss grad av forforståelse som ved videre utforskning og lesing vil medføre et høyere innsiktsnivå og stadig mer dekkende helhetsforståelse av innholdet (Befring, 2015, s. 89). Dette er også mitt mål med å gjennomføre en tekstanalyse av NOU 2023: 13, hvor jeg ønsker å sitte igjen med en bredere forståelse av fenomenet jeg studerer enn jeg gjorde ved inngangen til prosjektet.

3.3.2 Sosialkonstruktivisme

Sosialkonstruktivisme betyr at mening skapes, eller konstrueres, av mennesker som samhandler sammen, eller på andre måter er sosiale sammen. Dette synet innebærer at mening ikke er gitt, og dermed blir fortolkning en viktig del av ethvert samfunnsliv for å forstå hva som foregår. Vi forstår fenomener intuitivt, spesielt dersom vi befinner oss i det samfunnet hvor vi er oppvokst og hvor vi kjenner normene godt. Vi sosialiseres inn i samme kulturelle koder, som er en viktig del av det å vokse inn i et samfunn (Johannessen et al., 2023, s. 42-43). Bratberg (2018, s. 18-19) understreker at den sosiale verden vi befinner oss i er grunnleggende subjektiv, og man må tolke for å forstå. Dermed kan man si at vi mennesker skaper samfunn med sosiale virkeligheter. Videre beskriver Bratberg at samfunnsvitenskapelig forskning har fått et mer bevisst forhold til det kontekstuelle, spesielt ved filosofen Hans Skjervheim, som påpekte at «både forskeren selv og samfunnsvitenskapenes empiri er tenkende subjekter med mulighet for å forme sine omgivelser». Med dette mente han at samfunnsvitenskapene bygger på felles refleksjon mellom deltakerne i samfunnet, og det blir dermed ikke et forhold mellom objekter og observatør. Dette passer godt sammen med sosialkonstruktivismen, og med dette utgangspunktet blir det desto viktigere å se sammenhenger mellom hvordan bestemte virkelighetsoppfatninger skapes, opprettholdes og avkreftes (Bratberg, 2018, s. 19).

I NOU 2023: 13 avdekkes både diskurser omhandlende «funksjonshemmede» samt at det uttrykkes et tydelig behov for et paradigmeskifte omkring hvordan det norske samfunnet oppfatter mennesker med funksjonshindring. Dette tydeliggjøres i innledningen:

Språk er makt, og språket vårt er i stadig endring. Begreper som omtaler grupper av befolkningen tåler ikke alltid tidens tann, og blir erstattet med nye begreper, som der og da oppleves som mer passende og mindre støtende eller stigmatiserende. Kanskje flyttes definisjonsmakten litt etter litt over til dem det gjelder. Tiden går, språket endrer seg og det samme skjer på nytt. Et nytt begrep tas i bruk og blir normen (s 19).

Selv om man ofte ser sosialkonstruktivismen i sammenheng med diskursanalytiske metoder, mener jeg den også er svært relevant i min i sammenheng med tekstanalysen som jeg har gjennomført, hvor jeg ønsker å *forstå utfordringer for arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer* slik som disse fremkommer i NOU 2023:13. I denne søken etter forståelse mener jeg det er viktig med perspektiver omhandlende virkelighetsoppfatninger og hvordan disse også kan endres ved at man blir klar over hvordan man påvirkes, og ved dette også får en mulighet til å se samfunnet man deltar i med nye øyne.

3.4 Analysestrategi – Tematisk analyse

Jeg har valgt Tematisk analyse som metode for å analysere utvalgte deler av NOU 2023: 13. Braun & Clarke (2006) beskriver at denne måten å gjennomføre kvalitativ dataanalyse er en god metode for å identifisere, analysere og beskrive mønstre, eller tema, i det innsamlede datamaterialet. Videre understreker Braun & Clark (2006) at kvalitativ forskning er svært nyansert og komplekst, og at tematisk analyse derfor bør forstås som en grunnleggende metode for kvalitativ analyse da dette med å identifisere temaer og meningsbærende enheter er grunnleggende innen kvalitativ forskning. En av fordelene som trekkes frem ved tematisk analyse er at metoden er fleksibel, samtidig som metoden kan bidra til å fremskaffe et rikt, detaljert og komplekst datamateriale. Metoden gjør det også mulig for forskeren å forklare analyseprosessen, noe som igjen bidrar til å øke forskningens troverdighet.

3.4.1 Avgjørelser i forbindelse med analyseprosessen

Braun & Clarke (2006) argumenterer for at det er flere valg forskeren bør ha tatt i forkant av datainnsamlingen, og som bør fremkomme tydelig i metodekapitlet. I denne delen av

oppgaven vil jeg gjøre rede for mine egne valg i forbindelse med analyse av mitt datamateriale.

1) Hva teller som et tema?

Et tema er noe som fanger noe viktig i datamaterialet i forhold til problemstillingen og forskningsspørsmålene, og som representerer et mønster. Ideelt sett bør det være flere tilfeller av temaet gjennom datasettet, samtidig som at mange gjentakelser ikke nødvendigvis behøver å bety at temaet er mer viktig enn andre. Forskeren må dermed bruke skjønn i sitt utvalg av temaer. Temaene velges ut ifra om de sier noe viktig i forhold til problemformuleringen (Braun & Clarke, 2006). Jeg hadde hovedtematikk for masteroppgaven ganske klart før jeg begynte å lete etter datamateriale jeg kunne bruke for å besvare problemstillingen min. Da jeg etter hvert fant NOU 2023: 13, og avgjorde at denne var relevant for min problemstilling, leste jeg gjennom utredningen et par ganger for å identifisere temaer.

Etter å ha gått igjennom dokumentet flere ganger bestemte jeg meg for å kun ha to hovedtemaer: Jeg identifiserte temaene «*individets muligheter*» og «*samfunnets betydning*» som tydelige temaer, og under disse to kunne jeg også sortere meningsinnholdet i teksten. Dette er også temaer som er svært relevante i forhold til karriereveiledning og som jeg tenkte kunne være nyttige i en senere drøfting av datamaterialet. Temaet «*rettigheter*» var fremtredende gjennom deler av utredningen, men beskrivelsen av rettighetene var også tydelige beskrivelser av samfunnets betydning og individets muligheter. Det samme gjaldt for temaet «*minoritet*». Dette temaet var mindre fremtredende, og kunne også plasseres under de to ovenfor nevnte hovedtemaene.

Jeg ble spesielt utfordret når jeg skulle skille mellom fremstillinger av henholdsvis individets muligheter og samfunnet betydning, da disse henger tett sammen i utredningen ved at fremstilling av individet i mange tilfeller hadde sterk sammenheng med tendenser i samfunnet. I NOU 2023: 13 er det ikke så mange direkte beskrivelser av individet eller hva som kreves av individet for å oppnå inkludering i arbeidslivet. Beskrivelser av individet omhandler i stor grad hvilke utfordringer de støter på under utdanningsforløp, i overganger innenfor utdanning og videre på veg ut i arbeidslivet. Dermed gir disse beskrivelsene et inntrykk av individet sin *situasjon* heller enn at det er en direkte beskrivelse av individet i seg selv. Dette er også et interessant funn i studien, som jeg vil komme nærmere tilbake til i

drøftingen. Jeg måtte ha flere runder med kategorisering av meningsbærende enheter for å finne en sammenheng som kunne beskrive disse to temaene.

2) En rik beskrivelse av datasettet, eller en detaljert redegjørelse for et bestemt aspekt

Det er viktig å bestemme hvilken type analyse man ønsker å gjennomføre, og hvilke påstander man ønsker å fremsette i forhold til eget datasett. Ved å gi en rik fremstilling av hele datasettet vil man identifisere og gjenspeile viktige temaer. Dersom man gjør dette må temaene man identifiserer, koder og senere analyserer være en presis gjenspeiling av hele datasettet. Dersom man gjør en detaljert redegjørelse kan man fremsette en mer nyansert og detaljert redegjørelse innenfor ett spesifikt tema, eller en gruppering av temaer, innenfor datasettet (Braun & Clarke, 2006). Jeg har valgt å gjøre en detaljert beskrivelse av datasettet, da dette var mest hensiktsmessig for å kunne besvare min problemformulering. Etter en forskningsetisk refleksjon valgte jeg å utelate kapitler som ikke var relevant for min problemstilling, og fokuserte kun på aspekter som kan ha innvirkning på arbeidslivsinkludering. Sånn sett er min analyse ikke en fremstilling av hele datasettet, men heller en mer detaljert redegjørelse innenfor ett spesifikt tema. Dette er også belyst innledningsvis, i beskrivelsen av oppgavens avgrensning.

3) Induktiv vs. teoretisk tematisk analyse

Temaer eller mønster innen datasettet kan identifiseres på en av to måter innen tematisk analyse: en induktiv «fra bunnen og opp» - måte eller på en teoretisk eller deduktiv «fra toppen og ned» - måte. Induktiv tilnærming betyr at temaene som identifiseres er sterkt koblet til dataene, og induktiv analyse er en prosess hvor man koder dataene uten å prøve å få dem til å passe inn i et allerede eksisterende koderammeverk. En teoretisk tematisk analyse er drevet av forskerens teoretiske eller analytiske interesse på området, og er derfor mer spesifikt analysedrevet. Denne metoden gir en mindre rik beskrivelse av dataene, men en mer detaljert analyse av noen aspekter av dataene. I tillegg kan valget man tar mellom teoretisk - eller induktiv analyse påvirke hvordan og hvorfor man koder dataene. Man kan enten kode dataene mot et ganske spesifikt forskningsspørsmål, (teoretisk tilnærming) eller det spesifikke forskningsspørsmålet kan utvikle seg gjennom kodingsprosessen (induktiv tilnærming). Jeg

vil argumentere for at min analyse er en blanding av induktiv og teoretisk. Teoretisk fordi jeg hadde overordnet tema (hvorfor er arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer så vanskelig?) klart på forhånd, og valgte datamateriale for å belyse dette spesifikt. I tillegg hadde jeg en tanke på forhånd om å sortere dataene mine på en måte som ville muliggjøre en diskusjon omkring systemer for karriereveiledning på individ – og samfunnsnivå, da jeg opplever at dette er svært aktuelt både i forbindelse med karriereveiledning, men også i forhold til utfordringer knyttet til arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede.

Analysen er induktiv i den forstand at den endelige problemformuleringen ble utarbeidet etter at jeg hadde oppdaget NOU 2023: 13, og undertemaene som jeg har identifisert er koblet til datasettet, uten at dette var forutbestemt på forhånd. Kodingen har i tillegg foregått utenfor et eksisterende kodeverk, og forskningsspørsmålene har kommet til underveis i bearbeidingen av dataene. Teori omhandlende minoriteter og minoritetsstress var også teorier jeg fant frem til etter at jeg hadde kodet dataene mine, og indentifisert «minoritet» som en del i datamaterialet. Valget om å fokusere på sosial rettferdighet som karriereveiledningsteori ble også besluttet etter å ha gjennomgått datamaterialet, da denne teorien var den som best kunne brukes for å besvare problemformuleringen.

4) Semantiske eller latente temaer

Med en analyse på semantisk nivå identifiseres temaene basert på det spesifikke ved dataene, og man ser ikke etter dypere mening bakenfor det man finner i teksten som analyseres. Tematisk analyse på et latent nivå går bakenfor det semantiske innholdet i dataene, og man begynner å identifisere eller undersøke underliggende ideer, antakelser og ideologier som underbyggende for hva som faktisk fremkommer i datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Jeg har gjennomført min analyse på et latent nivå, da mange av undertemaene jeg velger å presentere ikke kan anses som direkte utfordringer for arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede, men sett i kontekst av de andre temaene og gjennom analyse og bearbeiding fremkommer bakenforliggende årsaker som gjør at man bedre kan forstå utfordringene som disse fremstår.

5) Epistemologi: essensialistisk/ realistisk vs. konstruktivistisk tematisk analyse

Epistemologien guider hva man kan si om sine data, og avgjør hvordan betydningen av dataene kan teoretiseres. Med en realistisk/ essensialistisk tilnærming kan man teoretisere motivasjon, erfaring og mening på en rett-fram måte da man antar at forholdet mellom mening, erfaring og språk er enkelt og hovedsakelig ensrettet. På motsatt side, fra et konstruktivistisk perspektiv, antar man at mening og erfaringer er sosialt konstruert og rekonstruert heller enn at disse er iboende i individene (Braun & Clarke, 2006). Min tilnærming er konstruktivistisk, da oppfattelsen av – og forståelsen for mennesker med funksjonshindringer i stor grad endres og påvirkes av rådende samfunnsstrømninger. Dette stemmer også godt overens med sosialkonstruktivismen, som er en del av oppgavens vitenskapsfilosofiske fundament.

3.4.2 Tematisk analyse i seks trinn

Tematisk analyse er en fleksibel metode som ikke innebærer strenge rammer for selve analyseprosessen. Braun & Clark (2006) viser til seks trinn, eller faser, for gjennomføring:

I den første fasen skal man gjøre seg kjent med datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Jeg startet med å lese grundig gjennom NOU 2023: 13 for å danne meg et helhetsbilde. Jeg tok ikke notater ved denne første gjennomlesningen, men det var her jeg avgjorde hvilke kapitler som skulle utgjøre mitt datamateriale med utgangspunkt i mitt valgte tema. Ved neste gjennomlesning fordypet jeg meg i større grad i dataene, og forsøkte å sette meg grundig inn i alt. Jeg markerte i teksten, og skrev notater i margin for å avdekke meningsbærende enheter og mønstre. Til slutt skrev jeg ned noen hovedpunkter om hva jeg hadde identifisert som hovedelementer i utredningen, og som var viktig i forhold til min problemstilling.

I fase to skal man kode datamaterialet. Dette gjøres ved å identifisere hva som er av interesse for ens eget prosjekt (Braun & Clarke, 2006). Jeg startet med å lage en liste med ideer og tanker om hvilke mulige temaer jeg hadde lagt merke til i datamaterialet. Jeg hadde allerede markert ut interessante deler av teksten og notert i margin. Dette var nyttig da jeg skulle begynne å trekke ut relevante sitater fra teksten. Jeg hadde tidligere sett mange ulike skjemaer for å hensiktsmessig sortere sitater som igjen skulle bli til koder. Jeg forsøkte litt ulike fremgangsmåter, men kom til slutt frem til at det var mest hensiktsmessig for meg å starte

med sitater fra teksten i en kolonne, for så å bearbeide disse sitatene videre (figur 1). Jeg tok først utgangspunkt i alle sitater som inneholdt ordet «barriere», da dette ordet opptrådte hyppig i teksten. Ved å gjøre dette fikk jeg mange gode sitater, men jeg opplevde likevel at dette ble mangelfullt med tanke på å få belyst hovedelementene, som jeg hadde identifisert i fase en. Dermed gikk jeg litt bort ifra «barriere» som utgangspunkt, og gjennomgikk utredningen enda en gang, for å finlese og lete etter sitater som kunne belyse problemstillingen litt bredere.

Sitat fra NOU 2023: 13	Side	Tolkning. Hvordan forstår jeg dette?	Koding. Hva er viktig og meningsfullt her?	Kategori-Hovedtema og stikkord som beskriver temaet basert på kode
Sammendrag:				
Kapitlet beskriver barrierer som hindrer funksjonshindrede selv i å ta frie utdanningsvalg basert på egne interesser og kvalifikasjoner	11	Det finnes barrierer utenfor individet selv, som er til hinder for funksjonshindrede når det gjelder utdanningsvalg. Dette kan også tolkes til at funksjonshindrede ikke blir hørt i forhold til hva som er deres interesser og kvalifikasjoner når de skal velge utdanning, da barrierene defineres av andre til å bli for store til å følge egne interesser.	Barrierer utenfor individet selv. Individet blir hindret i å ta valg ut ifra egne interesser og kvalifikasjoner når det gjelder utdanningsvalg	Individet -Fratatt frihet og selvbestemmelse mtp utdanning pga barrierer i samfunnet Rettighet -Indirekte fratatt retten til selvstendig utdanningsvalg
Kapittel 1 Innledning og mandat				
Utvalget mener tiden er overmoden for å få storsamfunnets gehør og aksept for funksjonshindredes rettmessige krav, og utvalget mener også at det politiske Norge ikke lenger kan la være å sikre rettigheter og rettsvern som muliggjør slik samfunnsdeltakelse.	13	Storsamfunnet har ikke tidligere vært så opptatt av funksjonshindredes rettigheter. Det mangler politisk vilje til å sikre rettigheter og rettsvern som muliggjør samfunnsdeltakelse for denne gruppa.	Hvorfor er ikke storsamfunnet opptatt av denne gruppas rettigheter? Holdninger hos politikerne som medfører manglende vilje?	Samfunnet -Må gi aksept til funksjonshindredes rettmessige krav -Storsamfunnet har ikke vært så opptatt av funksjonshindredes utfordringer Rettigheter -Manglende rettsvern negativt for samfunnsdeltakelse for funksjonshindrede
Til tross for et godt kunnskapsgrunnlag knyttet til utfordringsbildet, har ikke Norge i tilstrekkelig grad evnet å inkludere landets største minoritet, funksjonshindrede, i vårt eget samfunns- og arbeidsliv på en god nok måte.	14	Det foreligger mye kunnskap om funksjonshindredes situasjon i Norge, likevel er de ikke inkludert i samfunns – og arbeidsliv. Gruppen prioriteres ikke. Funksjonshindrede kan betegnes som en Norges største minoritet.	Holdes utenfor deltakelse i samfunns – og arbeidsliv. Minoritetsperspektiv	Samfunnet -Ekskluderende for deltakelse til tross for mye kunnskap om utfordringsbildet Minoritet -Største minoritet, utfordringer veldokumentert, likevel ikke inkludert i samfunns- og arbeidsliv

Figur 1: Utdrag fra analyseskjema NOU 2023: 13 (se vedlegg).

Den tredje fasen dreier seg i stor grad om å lete etter temaer i datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Her jobbet jeg med å finne overordnede temaer som kunne beskrive funnene mine i datamaterialet. Jeg hadde, som nevnt ovenfor, allerede en ide om de to hovedtemaene omhandlende individets muligheter og samfunnet betydning. I tillegg identifiserte jeg

«rettighet» som et svært fremtredende tema, som også var gjennomgående i samtlige av kapitlene. Det fjerde temaet jeg identifiserte var «minoritet». Dette ordet er ikke like ofte nevnt som rettighet, men jeg opplevde likevel at temaet var viktig for å belyse problemstillingen min omhandlende utfordringer for arbeidslivsinkludering. Jeg måtte gå flere runder med meg selv om jeg skulle beholde de fire hovedtemaene, eller om jeg skulle inkorporere «rettighet» og «minoritet» inn i de to andre temaene. Jeg gjennomførte kodingen med utgangspunkt i alle fire hovedtemaer, som man kan se i kodeskjemaet mitt (vedlegg 1).

Da de overordnede temaene var identifisert begynte arbeidet med å samle kodene/sitatene som jeg hadde trukket ut fra datamaterialet inn under disse 4 grupperingene. Dette var utfordrende, da det var flere koder som kunne passe under flere overordnede temaer. Jeg forsøkte å være veldig bevisst på hva som skilte kodene fra hverandre, og som dermed ville medføre at en kode havnet under ett tema, mens en annen kode ble plassert et annet sted. For å plassere kodene under overordnede temaer printet jeg ut analyseskjemaet og klippet ut kodene. Deretter la jeg koder jeg mente omhandlet samme tema i en gruppe. Ofte var det små nyanser i ordbruk som avgjorde om en kode havnet i den ene eller andre gruppa. Etter at alle dataene var sortert under overordnede temaer startet jeg med inndeling i undergrupper. Dette foregikk på samme måte, ved at jeg igjen fordelte papirlappene med sitater jeg mente omhandlet samme undergruppe sammen. Jeg brukte til slutt tape, og tapet overskrift til de overordnede temaene og undergrupper på veggen. Deretter brukte jeg «Tack-It» og festet sitatene under undergruppene for å få oversikten. Deretter førte jeg teksten inn på PC. Da jeg var ferdig med dette arbeidet satt jeg altså igjen med et forslag til overordnede temaer med sine tilhørende undertemaer samt at jeg også hadde kodet det utvalgte datamaterialet mitt inn under de aktuelle undertemaene.

I fase fire skal man ha en kritisk gjennomgang av temaene, for å avdekke om disse er faktiske temaer, mens *fase fem* omhandler å navngi temaene (Braun & Clarke, 2006). For min del hang disse to fasene tett sammen. Jeg gikk grundig gjennom min utarbeidede liste av hovedtemaer og undertemaer flere ganger. Det var i denne fasen jeg tok avgjørelsen om å kun beholde to hovedtemaer omhandlende henholdsvis individets muligheter og samfunnets betydning. Jeg opplevde dette som mest hensiktsmessig når det gjelder å belyse kompleksiteten som ligger i datamaterialet, samt at jeg opplevde flere av undertemaene som

gjentakende, og at validiteten til «rettighet» og «minoritet» ble lav når disse ble stående som hovedtemaer. Ved flere tilfeller måtte jeg finne nye betegnelser til undertemaene, jeg måtte også ved flere anledninger flytte på sitater og ved ett tilfelle bestemte jeg meg for å droppe undertemaet, da det viste seg å ikke være relevant for problemstillingen likevel. Det var også en stor jobb å vurdere om sitatene faktisk passet inn under de ulike temaene hvor jeg hadde plassert dem. Denne prosessen måtte jeg gjenta flere ganger, før jeg ble fornøyd med resultatene mine. Jeg satt nå igjen med to hovedtemaer og tilhørende undertemaer som jeg mente beskrev datamaterialet mitt på en oversiktlig og relevant måte.

I fase seks skal man presentere funnene sine i en rapport, eller i dette tilfellet – et resultatkapittel i en masteroppgave. Resultatene skal presenteres ved å bruke de utvalgte sitatene fra teksten for å illustrere tema og undertema på en nyansert måte (Braun & Clarke, 2006). Jeg presenterer mine funn ved å vise frem hvert hovedtema for seg, med tilhørende undertema. Jeg har brukt sitater fra teksten for å belyse de ulike temaene, og sitatene er videre bundet sammen med beskrivende tekst. Dermed er funnene presentert som helhetlig tekst under hvert sitt tema.

3.5 Validitet og reliabilitet

Validitet beskrives som «hvor godt, eller relevant, data representerer fenomenet» (Johannessen et al., 2021, s. 43), mens reliabilitet omhandler hvor pålitelige forskningsdataene er – herunder hvor nøyaktige dataene er, hvilke data som brukes, hvordan dataene er samlet inn samt hvordan dataene er bearbeidet (Johannessen et al., 2021, s. 27). For å styrke reliabiliteten i kvalitativ forskning, må forskeren gi en åpen og detaljert fremstilling av hvordan man har gått frem gjennom forskningsprosessen. Dermed er det mulig for andre å spore dokumentasjon av data, samt at det foreligger beskrivelser av metoder og avgjørelser som er tatt i løpet av prosjektet (Johannessen et al., 2021, s. 256). Validitet omhandler gyldigheten til de resultatene man kommer frem til, og videre hvordan man har fortolket disse. Herunder er det viktig at man selv er kritisk til sin egen forskning, og hva man baserer sine tolkninger på. Forskerens posisjon i miljøet som studeres har med andre ord betydning for hvordan dataene tolkes. Validitet er også basert på om tolkninger fra ulike studier kan bekrefte hverandre (Thagaard, 2021, s. 181).

3.5.1 Min forforståelse og etiske betraktninger

Det er viktig å være bevisst på at reliabiliteten, altså forskningsdataenes pålitelighet, avhenger av mitt ståsted som forsker. Jeg har forsøkt å ivareta dette ved å utvise åpenhet omkring valg som er gjort underveis, samt ved å være bevisst hvordan min bakgrunn som fysioterapeut har påvirket meg i mitt arbeid. Jeg oppdaget tidlig i prosessen at jeg som fagperson absolutt har en tilknytning til miljøet som studeres, da helsepersonell og helsevesen omtales gjennomgående i utredningen, og denne omtalen er ikke udelt positiv. Dette har tvunget meg til å se min egen profesjon som delvis «en del av problemet», da det er ønskelig å nettopp bevege seg vekk fra et helseparadigme i forhold til mennesker med funksjonshindringer. Jeg har med meg mye forforståelse inn i arbeidet med denne oppgaven, som jeg har beskrevet i innledningskapittelet. Jeg har blant annet et sterkt engasjement for arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer, og jeg kjenner at jeg lar meg provosere når jeg leser litteratur omhandlende negative holdninger rettet mot gruppen og medfølgende diskriminering. Det er med andre ord lett å la seg rive med når jeg sitter og leser en utredning så nært knyttet til nettopp disse temaene. I denne sammenheng har det vært viktig for meg å være klar over egne forforståelser, og beskrive dem så godt det har latt seg gjøre. Jeg har også forsøkt å tøyte engasjementet under spesielt datainnsamlingen, for å sikre at jeg ikke ender opp med å velge ut data kun for å bekrefte egne forforståelser.

Mitt verdigrunnlag og menneskesyn er preget av min helsefaglige bakgrunn, og har trolig preget min måte å oppfatte datamaterialet på. Jeg har tro på individets potensiale, samtidig som jeg opplever det som problematisk å ansvarliggjøre individet for mye når samfunnsmessige forhold står i veien for å få utnyttet dette samme potensialet. Dette er med på å forme mine forforståelser, som tidligere beskrevet i kapittel 3.3.1 omhandlende hermeneutikken.

4.0 Analyse

I dette kapittelet presenterer jeg funn fra analysen av NOU 2023: 13 På høy tid. Denne analysen blir grunnlaget for drøftingen i kapittel 5 for å belyse problemstillingen min «*Hvordan kan man forstå utfordringene med arbeidslivsinkludering for mennesker med fysiske funksjonshindringer som disse presenteres i NOU 2023: 13, og på hvilken måte kan karriereveiledning ha betydning for arbeidslivsdeltakelse for denne målgruppen?*». Jeg har identifisert to store hovedtemaer i NOU 2023: 13: Individets muligheter og samfunnets betydning. Under hver av disse hovedtemaene har jeg sortert materialet videre i underkategorier.

4.1 Individets muligheter

Jeg vil nå presentere hvordan temaet *Individets muligheter* presenteres i NOU 2023: 13. Underkategoriene jeg har identifisert er 1) *Individets muligheter påvirkes av begrepsbruk*, 2) *Individets muligheter påvirkes av utdanning*, 3) *Individets muligheter påvirkes av CRPD og menneskerettigheter* og 4) *Individets muligheter i et minoritetsperspektiv*.

4.1.1 Individets muligheter påvirkes av begrepsbruk

Dette undertemaet belyser hvordan funksjonshemming er noe som oppstår i møtet mellom individet og et samfunn som ikke er godt nok tilpasset ulike behov. Videre lanseres behov for et paradigmeskifte for å få en mer riktig forståelse av funksjonshindrede. NOU 2023: 13 fremmer denne konkrete påstanden: «Man er funksjonshemmet/ funksjonshindret fordi man lever i et samfunn som ikke er utformet for personer som ligner en selv» (s. 21). Det rettes gjentatte ganger fokus mot hvor viktig det er at ikke individet ansvarliggjøres for inkluderingsutfordringene som finnes i Norge i dag, men at det er spesielt manglende tilrettelegging av omgivelsene som medfører at individet opplever å ha nedsatt funksjon. Her under tematiseres også følelsene omkring det å bli definert med en nedsatt funksjon: «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. Det er heller ikke slik at man som funksjonshindret opplever å være konstant funksjonsnedsatt» (s.21).

NOU 2023: 13 påpeker at denne relasjonelle forståelsen av funksjonshindring/ funksjonshemming er underkommunisert, og utdyper at denne forståelsen fremmer synet på

funksjonshemmingen som noe som oppstår i møte mellom individet og et norsk samfunn som i mange sammenhenger ikke er tilgjengelig for alle:

Den relasjonelle forståelsen av funksjonshemming har latt vente på seg, og mange vil nok forstå funksjonshemming som et trekk ved individet, ikke ved samfunnets strukturer. I de siste årene har noen derfor lagt til et ord for å klargjøre, og bruker begrepet funksjonshemmende forhold/barrierer (side 20).

Her brukes også ordlyd som ansvarliggjør samfunnet og anerkjenner at det er manglende tilrettelegging i omgivelsene som medfører at individet blir forhindret i deltakelse - i motsetning til at individet i seg selv er et hinder.

Dette understrekes ytterligere når NOU 2023: 13 argumenterer for at det bør foreligge en endring i begrepsbruk i dagligtalen fra dagens bruk av «funksjonshemmet» til begrepet «funksjonshindret». Dette skiftet vil i større grad vektlegge årsakssammenhengen mellom individ og samfunn: «Utvalget har valgt å bruke begrepet funksjonshindret i sin utredning. Utvalget mener begrepet beskriver godt at personer blir hindret av manglende tilrettelegging i sin samfunnsdeltakelse» (s. 21). NOU 2023: 13 setter søkelys på hvor viktig begrepsbruk er for vår forståelse av andre, men også for forståelsen av seg selv: «Denne tanken, om at man er noe mer enn sin funksjonsnedsettelse, og at ansvaret for funksjonshemmingen ikke er individets ansvar, har gjort at mange nå er på leting etter nye, bedre begreper på dette» (s. 21).

NOU 2023: 13 trekker også frem behovet for et paradigmeskifte i Norge, for å motvirke diskriminering av funksjonshindrede. Paradigmeskiftet innebærer å anerkjenne samfunnets ansvar for å inkludere, og at det er samfunnsstrukturer og samfunns holdninger som vanskeliggjør inkludering:

LDO (Likestillings- og diskrimineringsombudet) har påpekt at et slikt paradigmeskifte betyr å snu forståelsen fra at det er den individuelle annerledesheten som blir sett på som årsaken til utenforskap og manglende deltagelse, til at det er samfunnets strukturer og utbredte fordommer som er årsaken til utestengelse og diskriminering (s. 39).

NOU 2023: 13 påpeker at forståelsen av funksjonshindrede i dagens Norge preges av et helseparadigme, mens det er ønskelig med et mer rettighetsbasert fokus: «FNs spesialutsending for CRPD har pålagt Norge å gjennomføre et paradigmeskifte som snur

oppmerksomheten fra et helseparadigme til et rettighetsparadigme, der funksjonshindrede sees som personer med rettigheter på lik linje med andre» (s. 38). Dermed påpekes det at mennesker med funksjonshindringer i dagens Norge først og fremst forstås ut ifra et helseperspektiv, noe som underbygger holdninger om funksjonshindrede som hjelpetrengende heller enn bidragsyttere. Dette påvirker hvordan funksjonshindrede blir møtt av tjenesteyterne:

Det er dessuten fremdeles et overdrevet helseperspektiv på funksjonshindrede, både innenfor velferdstjenestene og i samfunnet generelt. Det er en utbredt holdning innenfor velferdstjenestene at funksjonshindrede først og fremst trenger hjelp og omsorg, at de trenger velferdstjenester og primært er brukere eller til og med pasienter (s. 38).

Videre fremheves systemer som bidrar til en reproduksjon av helseparadigmet:

«Det er også en utfordring at det ofte er helsepersonell som blir satt inn i råd og utvalg som skal utrede og tilpasse systemer for funksjonshindrede. Hvordan skal en kunne sikre et paradigmeskifte dersom det er eierne av det gamle paradigmet som skal innføre det nye?» (s. 39).

4.1.2 Individets muligheter påvirkes av utdanning

Dette undertemaet belyser at utdanning er stadig viktigere for å komme inn i arbeidslivet, spesielt dersom man har en funksjonshindring. Faktum er at mennesker med funksjonshindring har betydelig større mulighet for arbeid, sammenliknet med resten av befolkningen, dersom de gjennomfører høyere utdanning. Samtidig belyses det at mennesker med funksjonshindring opplever å ikke ha fritt utdanningsvalg, og at gjennomføring av utdanning er ekstra utfordrende for den gruppen som viser seg å trenge det mest.

I innledningen til NOU 2023: 13 fastslås det at en person med funksjonshindring ikke nødvendigvis står fritt til å selv bestemme hva vedkommende ønsker når det gjelder valg av utdanning: «Kapittelet beskriver barrierer som hindrer funksjonshindrede selv i å ta frie utdanningsvalg basert på egne interesser og kvalifikasjoner» (s. 11). NOU 2023: 13 belyser ved flere anledninger at muligheten for å komme inn i det ordinære arbeidslivet øker betraktelig dersom den funksjonshindrede har gjennomført høyere utdanning: «Funksjonshindrede har 4,5 ganger høyere sjanse for å være i arbeid dersom de har tatt høyere utdanning» (s. 171) og

Sammenliknet med personer med funksjonsnedsettelse som har grunnskoleutdanning som høyeste utdanning, har personer med funksjonsnedsettelse og videregående

utdanning 2,3 ganger større sjanse for å være yrkesaktiv. Om de har høyere utdanning har de 4,5 ganger større sjanse. For personer uten funksjonsnedsettelse er tallene henholdsvis 1,3 og 2,3 ganger høyere sammenlignet med personer med kun grunnskoleutdanning. Slik sett har utdanning dobbel effekt blant personer med nedsatt funksjonsevne (s. 151).

Videre fastslås det at frafallet i videregående skole er en barriere for å gjennomføre høyere utdanning: «Når vi vet at 64 prosent av elever med bevegelseshemming faller fra i videregående opplæring, er følgelig prosentandelen som tar høyere utdanning i denne gruppen svært lav» (s. 171). Årsakene til frafallet er selvfølgelig sammensatt, men NOU 2023: 13 belyser at veien til frafall trolig starter tidlig i skoleforløpet, og at negative holdninger og fordommer i skolesystemet kan påvirke hvilke forventninger som finnes til læring: «Likeså medfører for lave forventninger fra skolens side og bruk av ufaglært undervisningspersonale barrierer for at funksjonshindrede skal få utnyttet sitt fulle læringspotensial» (s. 14) og

Erfaringsbasert kunnskap fra funksjonshindredenes organisasjoner tilsier at mange funksjonshindrede systematisk blir fritatt for karaktervurdering på grunnlag av utviklingshemming eller annen funksjonshindring, uten en individuell vurdering av den enkeltes situasjon. Dette gjør det vanskelig å kvalifisere for opptak til høyere utdanning, da de fleste stiller krav til generell studiekompetanse» (s. 156).

Forskning som er gjennomført blant elever med funksjonshindringer fremholder likestilling og inkludering i klassen som viktige faktorer for mestring og trivsel: «Det å være inkludert i den ordinære klassen er en avgjørende faktor for opplevelsen av likeverdig deltakelse og inkludering» (s. 129). Denne mestringsopplevelsen kan være avgjørende i forhold til motivasjon for å fullføre utdanning.

Å heve kompetansen inn mot målgruppen hos rådgivningstjenesten i utdanningssystemet trekkes frem som viktig for å redusere frafallet i skolegangen: «Rådgivningstjenesten i grunnskole og videregående skole må få bedre kompetanse om hva funksjonshindring er for å kunne se hvilke muligheter den enkelte har også med tanke på høyere utdanning» (s. 165) og

Overgangen fra videregående opplæring til høyere utdanning, læretid eller arbeid er viktig og er avgjørende for om elevene faller fra eller ikke i utdanningsløpet, og for om de lykkes i inngangen til arbeidslivet. Forskning viser at funksjonshindrede elever får lite råd og bistand i overgangsfaser mellom skoletrinn (s. 122).

Med dette fastslås det at overganger er sårbare for alle elever, og at de mest sårbare elevene får lite kvalifisert bistand når de trenger det mest.

4.1.3 Individets muligheter påvirkes av CRPD og menneskerettigheter

Dette undertemaet belyser den pågående prosessen med inkorporering av CRPD i norsk lovverk, og eksemplifiserer på hvilken måte Norge på nåværende tidspunkt bryter en del av menneskerettighetene ved å ikke realisere funksjonshindredes rettigheter. Dette har også konsekvenser på individnivå.

Norge kritiseres for at arbeidet med inkorporering av CRPD i norsk lovverk tar for lang tid: «Til tross for at Norge ratifiserte FN-konvensjonen om rettighetene for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) allerede i 2013, er det fortsatt en rekke områder hvor funksjonshindredes rettigheter ikke er realisert» (s. 35). Funksjonshindrede i Norge opplever altså rettighetsbrudd på en rekke områder. Det påpekes at gjennomføringen av konvensjonen blir viktig for å snu denne uheldige trenden, og gjøre Norge bedre rustet til å ivareta grunnleggende menneskerettigheter:

Dette kapittelet skal handle om det utvalget ser som kjerneproblemstillinger for hvordan de grunnleggende menneskerettighetene til funksjonshindrede kan bli realisert. Svært viktig for dette blir inkorporeringen av CRPD i norsk lovverk. Enda viktigere blir gjennomføringen av konvensjonen, slik at funksjonshindredes rettigheter kan komme på plass i alle forvaltningsnivåer, og i alle sektorer som har betydning for denne gruppens grunnleggende menneskerettigheter (s. 35).

Videre belyses viktigheten av å sikre menneskerettighetene til funksjonshindrede, og man skiller på nedbygging av barrierer for deltakelse og det pågående arbeidet med å sikre rettigheter:

CRPD er bygd på menneskerettighetsmodellen, som i sin tur bygger på prinsippet om at funksjonshindrede mennesker har de samme rettigheter og muligheter som alle andre. Da handler det ikke primært om nedbygging av barrierer, viktig som det er, men om sikring av rettigheter (s. 36 og 37).

Signaleffekten av inkorporeringen beskrives i NOU 2023: 13 som viktig, spesielt med tanke på å vise at staten tar rettighetene til funksjonshindrede på alvor. Inkorporeringen av CRPD har også som fokusområde å endre synet på funksjonshindrede som tjenestemottakere og dermed øke likestillingen i samfunnet:

Inkorporering av CRPD vil også bidra til å gjøre selve konvensjonen mer tilgjengelig og kjent og sende et viktig signal om at staten tar funksjonshindredes grunnleggende menneskerettigheter på alvor. Dette representerer en tydelig beskjed om at funksjonshindrede ikke lenger skal bli sett på som passive brukere, men som likestilte borgere med like rettigheter og plikter som alle andre (s. 37).

Ordlyden støtter opp om tidligere nevnte poenger om at de rådende samfunnsholdningene i dagens Norge har undertrykkende effekt overfor funksjonshindrede, og utsagnet belyser at man kan bruke CRPD og lovverk som et virkemiddel for å endre samfunnets omsorgsfokus overfor gruppa: «Inkorporering av CRPD i norsk lov må være startskuddet for et slikt paradigmeskifte i tilnærmingen til funksjonshindrede – fra å fokusere på diagnoser og omsorg til å sette søkelys på rettigheter og samfunnsskapt barrierer» (s. 39). Igjen understrekes nødvendigheten av å flytte fokus fra individet og heller se etter løsninger for inkludering i samfunnet og strukturer og holdninger her som fungerer som barrierer som medfører at rettigheter ikke oppfylles. Dette synet på diskriminering som et samfunnsproblem understrekes ytterligere:

Diskriminering av funksjonshindrede er et samfunnsproblem som bidrar til lavere grad av samfunnsdeltakelse for denne gruppen. McClimans påpekte i innspill til dette utvalget at det ikke nødvendigvis er så mye som skorter på selve lovgivningen, men at det er mye som skorter på praksisen. Det er et viktig prinsipp i CRPD at praksisen skal være lik, uavhengig av bosted, men det er et overordnet problem at det er manglende kunnskap i kommunene om forpliktelsene som ligger i CRPD (s. 217).

4.1.4 Individets muligheter i et minoritetsperspektiv

Dette undertemaet belyser utfordringene mange funksjonshindrede møter i egenskap av å oppleve å tilhøre flere minoritetsgrupper samtidig, og hvordan dette er en faktor for økt diskriminering og utenforskap. NOU 2023: 13 belyser en krevende situasjon for mennesker med funksjonshindring som i tillegg også tilhører en eller flere minoritetsgruppe(r): «Dette gjelder ikke minst i tilfeller hvor funksjonshindrede også tilhører andre minoritetsgrupper og dermed kan møte marginalisering og diskriminering på flere grunnlag» (s. 53). Begrepet «interseksjonalitet» benyttes for å forklare situasjonen til disse menneskene: «Gjennom et interseksjonelt perspektiv søker en å belyse hva som skjer i skjæringspunktet mellom menneskers tilhørighet til de ulike kategoriene, og hvordan ulike kombinasjoner av tilhørighet til forskjellige kategorier former våre livsbetingelser» (s. 54). Herunder kan man tolke interseksjonalitet som noe som kan gi tilhørighet til en gruppe, mens dette potensielt kan medføre diskriminering i møtet med en annen gruppe. NOU 2023: 13 trekker frem positive trekk ved interseksjonalitet:

Det interseksjonelle perspektivet kan ses på som et «rotete tilblivelsesrom», som illustrerer hvordan det å tilhøre ulike kategorier også kan skape et rom med muligheter. Et rom hvor nye handlings- og identitetsmuligheter blir til, og hvor det ikke bare forekommer undertrykkelse. I det «rotete tilblivelsesrommet» kan tvert imot motstand mot undertrykkelsen bli til (s. 68).

Mange unge mennesker med funksjonshindringer opplever «dobbeltdiskriminering» i arbeidslivet, dersom de tilhører en annen minoritetsgruppe i tillegg til sin funksjonshindring. Spesielt er synlige aspekter utslagsgivende for diskriminering:

Ifølge informantene opplever de særskilt diskriminering i forbindelse med synlige aspekter ved deres identitet. Dette kan for eksempel være for å ha en annen hudfarge, et synlig hjelpemiddel, et utenlandsk navn eller et kjønnsuttrykk som bryter med tradisjonelle normer. Rent praktisk oppgis diskrimineringen å handle om forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser, tilgang til arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår, hvordan en møtes av hjelpeapparatet, for å nevne noe (s. 63).

Belastning hos den enkelte ved diskriminering benevnes her som minoritetsstress: «En form for tilleggsbelastning består av hva som gjerne omtales som minoritetsstress, som knyttes til at en oppfattes som annerledes av sine omgivelser. Minoritetsstress oppstår når en bruker krefter og energi på å forholde seg til negative reaksjoner fra majoritetsbefolkningen» (s. 63). Her beskrives altså stress som en tilleggsbelastning ved å være minoritet, da man tvinges til å forholde seg til andre menneskers fordommer og dermed tvinges til å tilpasse seg disse.

4.2 Samfunnets betydning for arbeidslivsinkludering

I denne delen presenterer jeg hvordan jeg finner temaet *samfunnets betydning* fremstilt i NOU 2023:13. Kategoriene jeg har identifisert er: 1) *Fokus på organisering og økt tilgjengelighet for bedre arbeidslivsinkludering og likestilling*, 2) *Fokus på metodikk rettet mot arbeidsgiver*, 3) *Fokus på kollektiv holdningsendring*, 4) *«Oss – og – dem»* og 5) *Mangelfull bistand*.

4.2.1 Fokus på organisering og økt tilgjengelighet for bedre arbeidslivsinkludering og likestilling

Dette undertemaet beskriver det norske arbeidsmarkedet og mulighetene for arbeidslivsinkludering og samfunnsinkludering for funksjonshindrede som de fremstår i dag. Den manglende tilgjengeligheten fremheves som årsak til at funksjonshindrede ikke blir likestilte i det norske samfunnet.

NOU 2023: 13 beskriver et norsk samfunn med høy sysselsettingsgrad og et godt arbeidsmarked, noe som burde tilsi gode muligheter for inkludering av mennesker med funksjonshindringer:

I dagens Norge har vi lav arbeidsledighet og et meget godt arbeidsmarked. Alt skulle i så måte ligge til rette for økt inkludering av funksjonshindrede i lønnet arbeid. Når

dette likevel ikke skjer, er det fordi funksjonshindrede møter ulike barrierer på vei inn i yrkeslivet (s. 169).

Ordlyden gir en forståelse av at disse barrierene er noe individet *møter*, altså at barrierene befinner seg utenfor individet selv. Videre poengteres det at Norge henger etter internasjonalt når det gjelder arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer:

«Funksjonshindrede står oftere enn andre utenfor denne arenaen (arbeidslivet), og gapet mellom andelen sysselsatte funksjonshindrede i forhold til andelen sysselsatte i majoritetsbefolkningen er større i Norge enn gjennomsnittet i OECD-landene» (s. 167) og

Tross sterk satsing på arbeidsrettede tiltak gjennom flere årtier, har norske myndigheter ikke lyktes med å utvikle et samlet sett av virkemidler som sikrer funksjonshindrede inkludering i arbeidslivet. Gapet mellom majoritetsbefolkningens yrkesdeltakelse og funksjonshindredes er større i Norge enn i andre land det er naturlig å sammenligne oss med (s. 168 og 169).

Disse tekstutdragene belyser at arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede har vært et satsningsområde gjennom arbeidsrettede tiltak over en lang tidsperiode, men at dette ikke har vært vellykket grunnet virkemidlene som har vært tatt i bruk. Videre konkluderes det med at arbeidslivsinkludering er komplisert, og krever samstyring av mange ulike instanser og styringsorganer. NOU 2023: 13 belyser flere samfunnsområder som må utbedres for å kunne øke inkluderingen av funksjonshindrede i Norge:

Dette (den manglende inkluderingen) skyldes mange forhold knyttet til politiske prioriteringer, strukturelle hindringer innenfor offentlig forvaltning, svakheter i det juridiske rammeverket og manglende samarbeid mellom offentlig og privat sektor. Dette understrekes også i ovennevnte tilbakemelding fra FN. Det skyldes også for dårlig lederskap på mange nivåer og områder innenfor samfunns- og arbeidsliv (s. 14).

Fysisk tilgjengelighet er naturlig nok en svært viktig faktor for vellykket arbeidslivsinkludering og generell samfunnsdeltakelse: «Universell utforming er en samfunnskvalitet som bidrar til samfunnets bærekraft og likestilling. Et samfunn uten barrierer er en forutsetning for at vi alle skal kunne delta i utdanning, arbeidsliv, kultur, fritid og sosialt liv» (s. 40). Når det gjelder rullestolbrukere og personer med nedsatt syn, trekkes manglende tilrettelegging frem som en barriere for inkludering: «Målet om et universelt utformet samfunn er fortsatt et stykke unna. Dette gjør arbeidsmarkedet mindre tilgjengelig for eksempel for bevegelseshemmede, hørselshemmede og svaksynte som er avhengige av tilgjengelige, eller universelt utformede, arbeidsplasser» (s. 172). Ordlyden her indikerer også at målet for Norge bør være å bli et universelt utformet samfunn, og videre at universell

utforming er med på å sikre at menneskerettighetene til funksjonshindrede ivaretas: «Fraværet av universelt utformede tjenester, varer, fysiske omgivelser, informasjon og teknologi fremstår som en av barrierene for at funksjonshindrede er likestilte og kan få realisert sine menneskerettigheter» (s. 40).

Den manglende tilgjengeligheten i samfunnet medfører også at individer med funksjonshindring ikke opplever å ha mulighet til samfunnsdeltakelse på lik linje som funksjonsfriske, og at den enkeltes stilling i samfunnet blir bestemt ut ifra funksjonshindringen. Dette påvirker også funksjonshindrede i forhold til likestilling:

«Mange forbinder ordet likestilling mest med forholdet mellom kjønnene. Men likestilling favner bredere og er nært tilknyttet tanken om alles iboende verdighet. Menneskets verdighet skal nemlig ha konsekvenser i måten politikk og samfunn utformes på. Da må målet være at man i størst mulig grad skal befinne seg i samme posisjon eller stilling i samfunnet som alle andre (herav likestilling), uavhengig av hvem man er, og dermed også uavhengig av hvilke funksjonshindringer man opplever i livet sitt» (side 18).

Denne ordlyden understreker at situasjonen for individer med funksjonshindringer ikke er likestilt i dagens Norge, og at situasjonen krever politiske løsninger samt søkelys på samfunnets utforming for å komme i mål med Norge som et samfunn hvor individer med funksjonshindring også kan leve likestilte liv.

4.2.2 Fokus på metodikk rettet mot arbeidsgiver

Dette undertemaet omhandler hvordan dagens fokus på arbeidsrettede tiltak rettet mot individet ikke har ønsket effekt på økt inkludering. Ved å bistå arbeidsgiver i ansettelsesprosessen kan man i større grad sette arbeidsgivere i stand til å øke sin inkluderingskompetanse, og dermed sikre bærekraftig og gjennomførbar arbeidslivsinkludering.

I forhold til arbeidslivsinkludering omtales IA- avtalen som viktig, da dette kan være en arena hvor partene i arbeidslivet kan ta initiativ til at målsettingen om funksjonshindredes arbeidsdeltakelse skal ivaretas i partssamarbeidet på alle nivåer. Dette er altså en arena hvor de ulike partene i arbeidslivet har mulighet for å møtes og drøfte inkludering. Herunder fremheves fjerningen av delmål 2 i IA- avtalen som svært negativt for inkluderingsarbeidet:

«Ved forhandlingene om ny IA-avtale i 2018, ble delmålet om økt sysselsetting av funksjonshindrede fjernet. En underveis-vurdering skrevet av Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen i 2016, påpeker at de ikke kan se noen effekt av delmål to i hele avtalens levetid (s. 181, 182)». Istedenfor å evaluere hvorfor det ikke har vært noen endring i inkludering av denne gruppen, ble derimot målet om å øke inkluderingen fjernet. Dette kan påvirke arbeidsgiveres opplevde ansvar om å inkludere.

NOU 2023: 13 fremhever at dagens tiltak for arbeidslivsinkludering i stor grad omhandler å gjøre individet ansettbar gjennom ulike metodikker. Supported Employment og Individual Placement and Support er metodikk med individet i fokus, som har vært brukt mye i Norge og som viser seg å ikke være gode nok når det gjelder å få mennesker ut i varige arbeidsforhold:

I Norge har vi utvidet både SE og IPS med nye målgrupper, og dermed blir en stadig større gruppe av personer med nedsatt arbeidsevne tilbudt en metode som ikke følger arbeidsgiveres naturlige ansettelsesnormer. Evalueringer av både SE og IPS i Norge viser at jobbfastholdelsen er lav (s. 184).

Ansettelsesprosessen ved bruk av disse metodikkene er i seg selv noe som har en fremmedgjørende effekt overfor arbeidsgiver:

Få, om noen (tiltaksaktører), har arbeidsgivers behov i fokus, nemlig å finne den beste jobbsøkeren til den aktuelle stillingen. Forsøk har derfor blitt gjort der man søker en annen organisering av innsatsen overfor arbeidsgivere, hvor arbeidsgiver settes i sentrum. Arbeidsgiverfokus gir også en ansettelsesprosess som fremmer normalisering og integrering (s. 184).

For å oppnå arbeidsgiverfokus oppsummeres følgende:

- Arbeidsgivers behov for arbeidskraft er utgangspunktet. Dermed legges grunnlaget for bærekraftige langvarige jobber
- Definerer av hvilke kvalifikasjoner jobbsøkerne må ha, formelle og uformelle
- Om arbeidssøkerne ikke har nødvendige kvalifikasjoner kan man enten tilegne seg dem gjennom en arbeidspraksisperiode hos arbeidsgiver eller at man pre-kvalifiserer søkerne i forkant av ansettelsesprosessen
- Arbeidsgiver bør få flere jobbsøkere å velge mellom slik at ansettelsesprosessen blir normalisert og ansvarsfestet av arbeidsgiver (s.184).

Ved å ha dette arbeidsgiverfokuset anerkjenner man kvalifikasjonene som individet besitter, samtidig som det også er mulig å tilegne seg nødvendige kvalifikasjoner som man eventuelt ikke innehar. Denne tilnærmingen anbefales i NOU 2023: 13, men det gjenstår en del arbeid for å komme i mål med dette:

Tilsynelatende kan det virke som en beskjeden endring med å endre innretningen på arbeidsmarkedspolitikken til å ha hovedfokus på arbeidsgiver. Det er likevel ulike utfordringer med å ha hovedfokus på arbeidsgiver. Erfaringen fra Ringer i Vannet er at det krever en helt annen tilnærming og med det en policyendring fra arbeidsmarkedsmyndighetene slik at NAV og tiltaksapparatet får rammer som muliggjør en slik måte å jobbe på (s. 185).

Nødvendigheten av virksomhetsoppfølging hvor man gir støtte til både arbeidstaker og arbeidsgiver fremholdes som viktig for å lykkes med inkludering: «Dersom NAV klarer å spre prinsippene om virksomhetsoppfølging internt, samt følge opp disse prinsippene også på lengre sikt, er det grunn til å tro at det vil muliggjøre økt inkludering av målgruppen» (s. 187).

4.2.3 Fokus på kollektiv holdningsendring

Dette under temaet omhandler det ansvaret både den enkelte samfunnsborger og samfunnet som helhet har for sine holdninger. Det fastslås at for å bli et mer inkluderende samfunn må en holdningsendring til, og herunder også en økt bevisstgjøring omkring hvilke holdninger som er rådende i dagens norske samfunn. Det antydes at det «er en del å gå på» i forhold til raushet i dagens Norge: «Og hva må til for å utvikle et rausere og mer inkluderende samfunn med et større rom for mangfold snarere enn en snever forståelse av normalitet?» (s. 14).

Denne setningen hentet fra innledningskapitlet belyser kompleksiteten i å lykkes med økt inkludering for mennesker med funksjonshindringer, da dette også i stor grad handler om folks holdninger. Dette er også en anerkjennelse av at det er nødvendig med innsats på samfunnsnivå for å komme i mål med inkluderings tiltak, og at dette i stor grad krever en kollektiv bevissthet omkring hva som må til for å fremme mangfold. NOU 2023: 13 har flere formuleringer som belyser betydningen av holdninger i det norske samfunnet når det kommer til inkludering av mennesker med funksjonshindringer:

En stor barriere for realisering av funksjonshindredes menneskerettigheter er negative eller paternalistiske holdninger og fordommer mot funksjonshindrede. Disse finnes hos enkeltindivider og i samfunnet generelt og styrer hvordan man ser på funksjonshindrede (s 38).

NOU 2023: 13 beskriver at den norske velferdsstaten, med sin sterke økonomi, har vært bidragsyter til å holde en del funksjonshindrede utenfor arbeidslivet ved å heller tilby uføretrygd:

Norge har hatt råd til, og kanskje har det også vært en enklere løsning for myndighetene, å gi livslang uføretrygd fremfor å gjøre en individuell vurdering av hva den enkelte faktisk kunne ha bidratt med i det ordinære arbeids- og samfunnsliv (s. 14).

Det mer enn antydes at myndighetene har hatt lave forventninger til yrkesdeltakelse for funksjonshindrede. Her har faktisk velferdsstaten og en god norsk økonomi med mulighet for velferdstjenester fungert som en hindring for arbeidslivsinkludering av funksjonshindrede, og de individuelle vurderingene av den enkeltes potensiale har måttet vike for «en enklere løsning» som har blitt applisert på flertallet. Utvalget bak NOU 2023: 13 har gjennomført analyser for samfunnsøkonomisk gevinst med å øke inkluderingen i ordinært lønnet arbeid som alternativ til uføretrygd, og at selv med kostnadene som ligger i å bygge ned barrierene er resultatet tydelig: «Hovedkonklusjonen i den analysen er at det både er store samfunnsøkonomiske gevinster og budsjettoverskudd å hente gjennom å bygge ned funksjonshindrende barrierer og inkludere så mange som mulig i arbeidslivet» (s. 41). Her understreker likevel utvalget sitt menneskesyn, som også fremmes som ønskede holdninger i samfunnet:

Det må dog understrekes at selv om en samfunnsøkonomisk analyse skulle vise seg at tiltak for å redusere funksjonshindrede barrierer på arbeidsmarkedet er ulønnsomme, har de likevel en verdi ut ifra kriterier som ikke lar seg prissette – som nevnt over om fellesskapsfølelse, selvtillit og følelsen av å være en likeverdig samfunnsborger (s. 169).

Videre er det formuleringer som ansvarliggjør alle samfunnsborgere, og det belyses hvordan hver enkelt av oss innehar et inkluderingsansvar: «Sist, men ikke minst, har det å gjøre med de holdninger og fordommer den enkelte blant oss bærer med seg hver dag, som kollega, leder, forelder, medmenneske og samfunnsborger, og hvordan disse omsettes til praktisk handling der vi er og hvor vi kan utgjøre en forskjell» (s. 14). Denne setningen er en bevisstgjøring av alle de ulike rollene hver enkelt innehar i samfunnet, og at man har mange ulike arenaer hvor ens holdninger kan være utslagsgivende for inkludering. Deretter argumenteres det for at holdninger kan medføre diskriminering, og at dette kan være vanskelig å avdekke: «Mennesker kan få alle sine formelle rettigheter oppfylt og likevel oppleve diskriminering og tilsidesettelse. I slike tilfeller er det oftest andre menneskers eller samfunnets holdninger som kommer i veien» (s. 18). Videre understrekes det at det er myndighetenes ansvar å motvirke negative samfunns holdninger, og at innsatsen må rettes mot institusjoner i samfunnet som forvalter utdanning, arbeidsplasser og helsetjenester.

For å motvirke stigmatisering og nedsettende holdninger mot funksjonshindrede mener NIM (Norges Institusjon for Menneskerettigheter) at myndighetene bør bidra til en systematisk holdningsendring i samfunnet, i tråd med paradigmeskiftet som CRPD målbærer. NIM mener dette blant annet kan gjøres ved holdningskampanjer rettet mot offentlig og privat sektor, NAV, helseforetak, grunnskolen, utdanningsinstitusjoner og politikere (s. 215).

I forhold til inkludering i arbeidslivet utheves spesifikt norske arbeidsgiveres holdninger som spesielt utslagsgivende: «Ny forskning dokumenterer også at funksjonshindrede utsettes for grov diskriminering ved ansettelse i arbeidslivet, og det avdekkes både manglende kunnskap og skremmende holdninger hos enkelte arbeidsgivere som ønsker å rekruttere nye medarbeidere» (s. 14). Flere forskningsprosjekter har kartlagt arbeidsgiveres holdninger mot mennesker med funksjonsnedsettelse, og det fremkommer her mer konkret hva holdningene og fordommene går ut på:

Gjennomgående viser disse at en del arbeidsgivere har fordommer om for eksempel høyere sykefravær og lavere produktivitet hos funksjonshindrede. Funksjonshindrede møter barrierer for deltakelse i arbeidslivet på nær sagt alle stadier, både i ansettelsesprosessen, og videre gjennom det å få tilrettelegging slik at det er mulig å stå i jobben over tid (s. 170).

Det refereres til Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon sin undersøkelse som avdekker at «en stor del av arbeidsgiverne har manglende kunnskap om tilrettelegging» (s. 173).

Holdninger vedrørende tilrettelegging kan også sees i sammenheng med behov for deltidsarbeid: «..for mange funksjonshindrede er muligheten til redusert arbeidstid en viktig tilrettelegging, og en forutsetning for å kunne være i arbeid. I dagens politiske klima, blir heltidsstillinger fremhevet som det som er ønskelig» (s. 175).

Fordommer omkring det sosiale viser hvorfor arbeidsgivere velger å diskriminere funksjonshindrede arbeidstakere: «sosiale faktorer, som at man pleide å dra på hyttetur eller andre turer sammen, og at de antok at det ville bli umulig for en rullestolbruker å være med grunnet tilgjengelighetsbarrierer» (s. 170). Det kan også se ut til at kjønn i kombinasjon med funksjonshindring gir negativt utslag for menn i forhold til arbeidslivsinkludering: «De stereotypiske oppfatningene av funksjonshindrede står i kontrast til de stereotypiske oppfatningene av maskulinitet, og at menn derfor ser ut til å bli «straffet» hardere enn kvinner med tanke på diskriminering på grunn av funksjonshindring i arbeidslivet» (s. 174).

Jeg finner også sitater som understreker at holdninger er påvirkelige, og at erfaring kan bidra til å endre holdninger hos arbeidsgivere: «Virksomheter som oppgir at de hadde funksjonshindrede ansatte, gir uttrykk for mer positive holdninger enn virksomhetene som

ikke har slik erfaring» (s. 170). Et annet sted i utredningen understrekes igjen viktigheten av erfaring som holdningsendrende:

«Utvalgets kunnskapsgjennomgang viser for eksempel at arbeidsgivere som har eller har hatt ansatte med funksjonshindringer, er mer positive til det enn de som ikke har slik erfaring. Det understreker viktigheten av å øke omfanget av inkludering for denne gruppen arbeidstakere i det ordinære arbeidslivet og synliggjøre denne ressursen som en viktig og selvsagt del av den norske arbeidsstyrken. Alminneliggjøring og normalisering av mangfold må etterstrebnes» (s. 192).

Dette med nettopp alminneliggjøring og normalisering for å øke arbeidslivsinkluderingen understrekes av et sitat fra Birgit Skarstein, som ble gitt i forbindelse med hennes deltakelse i «Skal vi danse»:

Det er den samme holdningen som rammer jobbsøkere i rullestol. De har halvert mulighet for å bli innkalt til jobbintervju, slik en forskningsrapport ved OsloMet nylig slo fast. Heldigvis fikk hun også meldinger fra folk som var begeistret. Hun så drøssevis av eksempler på barn i rullestol som danset. Og hørte om barn som ikke snakket om noen rullestol, men om «prinsessen i gullkjolen. Hvis dette er barnas første assosiasjon med folk i rullestol, er vi kommet litt lenger. I neste omgang er det de som skal ansette folk (s. 215).

Her fremheves også dette med viktigheten av å jobbe med holdningene til neste generasjons ansettere, og at dette holdningsskapende arbeidet i samfunnet med andre ord må starte tidlig.

NOU 2023: 13 beskriver en situasjon i dagens Norge hvor holdninger i samfunnet påvirker i hvilken grad funksjonshindrede får oppfylt sine menneskerettigheter: «Funksjonshemmede får ikke oppfylt sine menneskerettigheter fordi de blir sett på som brukere (av tjenester)» (s. 38). Det argumenteres for at det er nødvendig med en holdningsendring i sivilsamfunnet, men at det også kreves politisk fokus og endringsvilje for å sikre rettigheter: «Utvalget mener tiden er overmoden for å få storsamfunnets gehør og aksept for funksjonshindredes rettmessige krav, og utvalget mener også at det politiske Norge ikke lenger kan la være å sikre rettigheter og rettsvern som muliggjør slik samfunnsdeltagelse» (s. 13). «Ved å se på funksjonshindredes barrierer som (i hvert fall dels) samfunnsskapt, ble det lettere å se at forskjellsbehandling og segregering var diskriminering og menneskerettighetsbrudd» (s. 38).

Måten samfunnet vårt er organisert trekkes frem som en barriere for inkludering og oppnåelse av menneskerettigheter:

Dette (den manglende inkluderingen) skyldes mange forhold knyttet til politiske prioriteringer, strukturelle hindringer innenfor offentlig forvaltning, svakheter i det juridiske rammeverket og manglende samarbeid mellom offentlig og privat sektor. Dette understrekes også i ovennevnte tilbakemelding fra FN. Det skyldes også for dårlig lederskap på mange nivåer og områder innenfor samfunns- og arbeidsliv (s. 14).

Sitatet anerkjenner at det er mangler innenfor flere ulike strukturer i samfunnet, noe som kompliserer inkluderingsarbeidet. Organisering trekkes flere steder i utredningen frem som en barriere for å motta tjenester man har krav på: «Silo – eller sektororganisering i norsk forvaltning fremstår som en betydelig barriere for at funksjonshindrede får de tjenestene de har rett på» (s. 42) og «De ulike forvaltningsnivåene med ulike ansvarsområder bidrar også til at tjenestene – og dermed rettighetene – til mange funksjonshindrede «glipper». Det medfører at denne gruppen ikke får oppfylt sine grunnleggende menneskerettigheter til å kunne delta i samfunnet på lik linje med andre» (s. 35). Dermed blir forvaltningsnivåene i seg selv en barriere for deltakelse, da dette medfører at totalsituasjonen til den enkelte blir uoversiktlig for de som skal tildele tjenester man er avhengig av for å kunne delta i samfunnet.

Til tross for at koordinator og individuell plan er en lovpålagt rettighet for personer med sammensatte behov, har flere forskningsrapporter konkludert med at koordinering av tjenester til personer med sammensatte behov er mangelfull, både mellom ulike tjenester og mellom forskjellige nivåer, og at tjenestene ikke henger godt nok sammen. I praksis betyr det for mange funksjonshindrede at de må være sin egen koordinator, med alt det innebærer av oppfølging av ulike instanser og tjenesteleverandører (s. 209).

Videre finner jeg sitater som belyser at norske bedrifter har en del rettigheter som «trumfer» individet sine rettigheter, og at dette går ut over individet sine muligheter og grad av tilgjengelighet:

Uforholdsmessighetsbegrensningen skal vurderes ut fra virksomhetens forhold. Det følger av lovteksten at det i denne vurderingen særlig skal legges vekt på tilretteleggingens effekt for å bygge ned funksjonshemmende barrierer, hvorvidt virksomhetens alminnelige funksjon er av offentlig art, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen, virksomhetens ressurser, sikkerhetsmessige hensyn og vernehensyn (s. 41) og

4.2.4 Oss – og – dem

Dette undertemaet belyser funksjonshindrede som en minoritet i Norge, hvor en kategorisering av «oss – og – dem» har en fremmedgjørende effekt overfor gruppen, som også påvirker arbeidslivsinkludering. I NOU 2023: 13 omtales funksjonshindrede som en egen

minoritetsgruppe i Norge: «Til tross for et godt kunnskapsgrunnlag knyttet til utfordringsbildet, har ikke Norge i tilstrekkelig grad evnet å inkludere landets største minoritet, funksjonshindrede, i vårt eget samfunns- og arbeidsliv på en god nok måte» (s 14). Som med flere andre minoritetsgrupper fremheves også her utfordringer med inkludering: «Funksjonshindrede utgjør den største minoriteten i Norge. Altfor mange opplever diskriminering, utestenging og barrierer i det norske samfunnet» (s. 37). Dette er en anerkjennelse av den samfunnsskapte diskrimineringen som forklaring på utenforskapet mange i denne gruppen opplever. Videre påpekes det at det er «påfallende» hvordan et så veldokumentert samfunnsproblem har fått lov til å utspille seg i Norge:

Manglene og gapene blir ekstra påfallende når en rekke utredninger over flere år har dokumentert uretten som begås mot funksjonshindrede i vårt eget land. Dette er bekreftet av FN, som har forfattet CRPD og som påser at den blir fulgt. Er det fordi vi har glidd inn i en «oss og dem»-kategorisering av befolkningen etter hvert som majoriteten blant oss har tatt plass i en hverdag preget av problemfri velstand? De andre vedkommer oss kanskje ikke lenger? Er det fordi de tilhører denne andre kategorien at vi rettferdiggjør en avstandtagen fra dem og, bevisst eller ubevisst, også rettferdiggjør en annerledes behandling av dem enn den vi forventer selv? (s. 17).

Denne «oss-og-dem» - tankegangen beskrives flere steder i teksten, hvor funksjonshindringen overskygger andre faktorer ved mennesket, og dermed blir den avgjørende «egenskapen» som skiller denne gruppen fra «resten»:

Funksjonshindrede oppfattes imidlertid i mange sammenhenger utelukkende eller primært som funksjonshindret. Det vil si at funksjonshindringen overskygger andre dimensjoner ved dem som menneske, slik at en overser at de også er barn eller eldre, samisk, fattig, skeiv, asylsøker eller muslim osv. I så måte anses funksjonshindrede gjerne «like» som gruppe, samtidig som de forstås som «annerledes» fra andre mennesker (s. 53).

Dette indikerer at funksjonshindrede mennesker opplever i liten grad definisjonsmakt over seg selv og hvilken gruppe de selv identifiserer seg med.

4.2.5 Mangelfull bistand

Dette undertemaet omhandler at funksjonshindrede i utstrakt grad opplever å ikke motta hensiktsmessig bistand fra hjelpeapparatet, da stønader og ordninger som benyttes ikke er

tilstrekkelig tilpasset den enkelte som skal motta stønaden. Herunder får man en forståelse av situasjonen til individet, gjennom gjennomgang av ordninger på samfunnsnivå/ systemnivå.

Flere med funksjonshindring opplever at NAV utviser fordommer i sin saksbehandling:

«Mange funksjonshindrede vurderes ikke som aktuelle for arbeidslivet av NAV, og uføretrygdes uten noen form for arbeidsavklaring» (s. 173). Det belyses også at de økonomiske ytelsene som blir benyttet i forbindelse med utdanning ikke er tilpasset behovet til funksjonshindrede, noe som kan utgjøre en barriere for utdanning og senere yrkesdeltakelse:

Ordningen med AAP ble ikke først og fremst etablert for at yngre funksjonshindrede skulle komme i arbeid. Den er primært rettet inn mot å hjelpe dem som av helsemessige årsaker blir satt utenfor arbeidslivet i en lengre periode, og som senere skal tilbake, kanskje i en annen type jobb enn den de hadde da de måtte tre ut av yrkeslivet. I mangel av andre og mer målrettede virkemidler rettet inn mot dem som aldri har vært i arbeid, benyttes stønaden også som et virkemiddel for å hjelpe unge funksjonshindrede til å få en mulighet på arbeidsmarkedet. For de fleste funksjonshindrede unge er det altså ikke tilbakeføring til tidligere yrkesaktivitet som er problemstillingen. Det mange har behov for, er derimot å få bistand til å gjennomføre en utdanning som er forenlig med den arbeidsevnen og de interessene de har, samt å få hjelp til å ta utdanningen i bruk i yrkeslivet (s. 153) og

«Mange jobber krever mastergrad, og det vil mange funksjonshindrede ikke ha økonomi til å ta, gitt 3-års grensen på AAP-ytelsen som NAV i hovedsak praktiserer» (s. 171). Mange funksjonshindrede har ikke mulighet til å jobbe ved siden av studiene, da de opplever ekstra belastninger grunnet funksjonshindringen, og om lag 80 prosent av studenter med funksjonshindring oppgir at de må jobbe hardere med studiet enn andre, og at de også bruker mye tid å organisere egen studiehverdagen som en konsekvens av funksjonshindringen (s. 151). Mangelen på assistanse og nødvendige tjenester er noe som hindrer funksjonshindrede i å gjennomføre høyere utdanning eller komme ut i arbeid:

Funksjonshemmede studenter med behov for personlig assistanse som skal gjennomføre høyere utdanning, faller i dag til dels mellom to stoler, mellom skolene på den ene siden og arbeidslivet på den andre. Det er begrenset hva studentene får assistanse til, og eksisterende ordninger dekker ikke alltid behovene de har. I enkelte tilfeller tildeler likevel kommuner BPA også til gjennomføring av høyere utdanning, mens i andre tilfeller benytter studenter BPA-timer tildelt til andre formål til å kunne delta i undervisning eller annet relatert til utdanningen (s. 159) og

(...) saksbehandlere i NAV (.....) mener enda flere funksjonshindrede kunne vært sysselsatt om flere får tilgang til funksjonsassistanse. Om flere funksjonshindrede studenter kan nyttiggjøre ordningen, vil dette kunne medføre at flere av disse fullfører studiene og kommer seg i jobb; flere grupper av funksjonshindrede bør komme inn under ordningen og BPAordningen må bli bedre (s. 178, 179).

Det belyses også at NAV sin manglende tilstedeværelse i overganger gjør funksjonshindrede sårbare for frafall:

Et område hvor det er behov for at NAV tar et større ansvar og aktivt medvirker til at funksjonshindrede får en god overgang med de tjenestene de trenger, er overgangene mellom skole, utdanning og arbeid. Unge funksjonshindrede mellom 18 og 25 trenger ulike former for støtte og bistand i overgangen videregående skole – utdanning – arbeid for å kunne delta fullt ut på de forskjellige arenaene. Disse støtteordningene blir ofte begrenset eller forhindret på grunn av ulike forvaltningsorgan, manglende samarbeid og koordinering (s. 45).

Dette underbygger at frafall kan forebygges med riktig støtte og bistand til riktig tid.

Videre trekkes det frem som en hindring for funksjonshindredes deltakelse at tjenestetilbudet er ulikt ut ifra hvor de er bosatt. Dette fratru individet potensielle muligheter til å delta i yrkeslivet, samtidig som det kan frata individet valgmulighet med tanke på hvor det faktisk er mulig å bosette seg:

Hvilke tjenester funksjonshindrede mottar i dag, avhenger av hvilken kommune eller bydel de bor i. Tjenestene er ikke likeverdige, og det er ingen garanti for at en bestemt kommune eller bydel er i stand til å levere de tjenestene som mottakeren faktisk trenger for å kunne delta i samfunnet og leve et fritt og selvstendig liv på lik linje med andre (s. 41).

4.3 Oppsummering av funn

Jeg har gjennomført en analyse av NOU 2023: 13 for å kunne svare på oppgavens problemformulering: «*Hvordan kan man forstå utfordringene med arbeidslivsinkludering for mennesker med fysiske funksjonshindringer som disse presenteres i NOU 2023: 13, og på hvilken måte kan karriereveiledning ha betydning for arbeidslivsdeltakelse for denne målgruppen?*». Datainnsamlingen resulterer i to hovedtema, nemlig individets muligheter og samfunnets betydning. Individets muligheter deles inn i følgende undertema: Individets muligheter påvirkes av begrepsbruk, individets muligheter påvirkes av utdanning, individets muligheter påvirkes av CRPD og menneskerettigheter og individet i et minoritetsperspektiv. Her under kommer jeg frem til at NOU 2023: 13 i stor grad beskriver at individets muligheter for arbeidslivsinkludering påvirkes av samfunnsmessige strukturer, samt hvordan disse er

tilpasset individets behov på de nevnte områdene som danner undertemaene. Fremstilling av samfunnets betydning har jeg delt inn i følgende undertema: Fokus på organisering og økt tilgjengelighet for bedre arbeidslivsinkludering og likestilling, fokus på metodikk rettet mot arbeidsgiver, fokus på kollektiv holdningsendring, oss – og – dem og mangelfull bistand. Disse undertemaene retter søkelys på ulike strukturer i samfunnet som fungerer som hindringer for arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer.

I følgende kapittel vil innholdet i analysen bli drøftet med teorigrunnet samt litteratur presentert i innledningskapitlet. Drøftingen vil være delt inn i tre deler, som tar utgangspunkt i mine tre forskningsspørsmål.

5.0 Drøfting

I denne delen av oppgaven skal jeg drøfte resultatene fra analysen, og se disse i en større sammenheng. I problemformuleringen som ble presentert i innledningskapittelet etterspør jeg hvordan man kan forstå utfordringene for arbeidslivsdeltakelse for mennesker med fysiske funksjonshindringer som disse presenteres i NOU 2023: 13, og på hvilken måte karriereveiledning kan ha betydning for arbeidslivsdeltakelse for denne gruppen. Med utgangspunkt i resultatene fra analysen er det sosial rettferdighet innen karriereveiledning som er valgt ut som karriereveiledningsteori. I min analyse av NOU 2023: 13 har jeg funnet at man kan forstå utfordringer for arbeidslivsinkludering ut ifra perspektiver omkring individets muligheter og samfunnets påvirkning. Kjærgård (2018, s. 26) beskriver karriereveiledningens utvikling fra Parsons visjon om karriereveiledning som redskap for samarbeid og delaktighet, til dagens situasjon hvor neoliberalistiske tankesett i stor grad dominerer. Videre beskriver Kjærgård (2018, s. 26-27) at spenningsforholdet mellom individ og samfunn i samtiden vi lever i fremstår som et indre spenningsforhold i individet, da individet nå har et større ansvar for å tilpasse seg, ta valg, oppfylle kompetansekrav og sørge for å være omstillingsdyktig mens man tidligere hadde en forståelse av en individuell og samfunnsmessig harmoni.

I forlengelse av dette er det relevant å poengtere at NOU 2023: 13 også beskriver individ og samfunn. Mine funn peker i retning av at disse fremstillingene er beskrivelser av individets muligheter, og faktorer som påvirker disse mulighetene. På den andre siden belyses samfunnets betydning, herunder samfunnsstrukturer og holdninger, og hvordan disse spiller inn på individets muligheter. Dermed blir både fremstillinger av individ og samfunn representasjoner av «tingenes tilstand» i denne drøftingen. Perspektiver omhandlende sosial rettferdighet innen karriereveiledning kan dermed anses som mine forslag for hvordan karriereveiledningsfeltet kan bistå både samfunnet og individet med tanke på å øke arbeidslivsdeltakelsen for mennesker med funksjonshindringer.

Utgangspunktet for drøftingen er de tre forskningsspørsmålene:

1. Hvordan fremstilles individets muligheter for arbeidslivsinkludering i NOU 2023: 13?
2. Hvordan kan man forstå samfunnets betydning for arbeidslivsinkludering for mennesker med fysiske funksjonshindringer?

3. På hvilken måte kan perspektiver om sosial rettferdighet innen karriereveiledning bidra til økt arbeidslivsdeltakelse for mennesker med fysiske funksjonshindringer?

5.1 Forskningsspørsmål 1: Hvordan fremstilles individets muligheter for arbeidslivsinkludering i NOU 2023: 13?

NOU 2023: 13 beskriver at individets muligheter for økt arbeidslivsinkludering er sammensatte. Jeg har, som analysen viser, kommet frem til følgende underkategorier for å beskrive NOU 2023: 13 sin fremstilling av individets muligheter: Individets muligheter påvirkes av begrepsbruk, individets muligheter påvirkes av utdanning, individets muligheter påvirkes av CRPD og menneskerettigheter samt at individets muligheter forstås i et minoritetsperspektiv.

I innledningskapitlet presenteres statistikk som viser at 105 000 personer med funksjonshindring ufrivillig står utenfor det norske arbeidslivet, og at disse sysselsettingstallene er stabile, på tross av stor enighet om at økt sysselsetting av funksjonshindrede må etterstrebes og er et gode for samfunnet (Bufdir., u.å.-a). I min analyse av NOU 2023: 13 trekker jeg frem at individets muligheter for arbeidslivsinkludering påvirkes av begrepsbruk. Det kommuniseres tydelig at det er på tide med et skifte i hvilke begreper som brukes for å omtale mennesker med funksjonshemming i det norske samfunnet. Dette samsvarer med Bacchi (2009) sin argumentasjon om at språk er makt, og at hvordan vi som samfunn omtaler og problematiserer fenomener og grupperinger også kan påvirke enkeltindividets muligheter i samfunnet. Ved å bli mer klar over disse problematiseringene, kan man også se tydeligere hvilke aspekter av problemrepresentasjonen som har skadelige effekter for ulike sosiale grupperinger og herunder også individer, og som dermed må revurderes. Videre skal man være oppmerksom på hvordan man beskriver disse problemene på fastsatte måter og deretter velger aktuelle løsninger på problemene.

Jamfør den ufrivillige arbeidsledigheten som presenteres innledningsvis, kan man anta at det å ha en funksjonshemming er ansett som «problematisk» når det gjelder å kunne få en jobb. Dersom man ser dette i lys av de neoliberalistiske strømningene som det redegjøres for i teorikapitlet, og som i stor grad setter standarden for den optimale arbeidstakeren som effektiv, omstillingsdyktig og kreativ (Kjærgård, 2018, s. 26) er det viktig å reflektere omkring at en arbeidsgiver som mottar en jobbsøknad fra en arbeidssøker som beskrives med nedsatt funksjon kan assosiere nedsatt funksjon med vanskeligheter med å oppfylle

arbeidslivets krav. NOU 2023: 13 definerer det nettopp som «problematisk» at det finnes en gruppering i samfunnet som omtales som «funksjonshemmet» eller med «funksjonsnedsettelse». Begrepene omtales i NOU'en som fremstillinger som fremmer negative assosiasjoner overfor individet som beskrives, og som kanskje ikke opplever sin egen funksjon som hemmet – spesielt dersom det gjøres tilpasninger i omgivelsene som medfører mulighet for deltakelse. Dermed er det ikke kun begrepet i seg selv, men også opplevelsen av å bli definert på en måte man selv ikke kjenner seg igjen i, som er problematisk. Videre kan man også argumentere for at denne begrepsbruken bidrar til å ansvarliggjøre individet for manglende deltakelse, da det impliseres at det er individet i seg selv som «ikke fungerer» jamfør majoritetens definisjon av funksjon.

NOU 2023: 13 foreslår dermed et alternativ til denne problematiske definisjonen, og lanserer begrepet «funksjonshindret». Det argumenteres for at dette begrepet i større grad belyser at individets deltakelse forhindres av manglende tilpasninger i omgivelsene. Denne bruken av begreper åpner også opp for at det funksjonshindrede individet kan være en bidragsyter både i arbeidsliv og samfunnsliv, dersom de strukturelle hindringene fjernes. Dette er i tråd med sosialkonstruktivismen, som presenteres i metodekapitlet, og som er en del av oppgavens vitenskapsteoretiske fundament. Her argumenteres det for at mening er sosialt konstruert, hvor vi mennesker forstår sosiale fenomener som omgir oss i vårt vante miljø nærmest intuitivt, og at denne forståelsen dannes av at mennesker samhandler og sosialiseres inn i samme forståelsesramme (Johannessen et al., 2023, s. 42-43). Ved at samfunnsholdninger utfordres, og forståelsesrammer endres, kan individer med funksjonshindringer forhåpentligvis oppleve bedre muligheter for arbeidslivsinkludering. Bratberg (2018, s. 19) belyser viktigheten av fokus på kontekst, og ved å se på sammenhenger mellom hvordan virkelighetsoppfatninger vi omgir oss med skapes og opprettholdes kan disse også avkrefte og medføre at det dannes nye oppfatninger og normer. Ved å utfordre den gjeldende forståelsesrammen i forhold til hvordan vi som samfunn ser på individer med funksjonshindringer, kan vi dermed i teorien skape nytt meningsinnhold til begrepet «funksjonshindret» som retter søkelys på hva det er omgivelsene som hindrer individets deltakelse. Denne tankegangen kan tilby et mer optimistisk syn når det gjelder det funksjonshindrede individets muligheter for arbeidslivsinkludering.

NOU 2023: 13 understreker videre at individets muligheter for arbeidslivsdeltakelse påvirkes av utdanning. På den andre siden fastslås at funksjonshindrede elever støter på hindringer i

forhold til gjennomføring av videregående utdanning, og frafallet er på 64 %. Herunder belyses manglende støtte i overganger mellom utdanningsforløp, samt mangelfull tilrettelegging som viktige årsaker til frafall. Det problematiseres at studieveiledere har for lite kunnskap om oppfølging av funksjonshindrede elever/ studenter, spesielt i sårbare overganger, samt at karakterfritak uten individuell vurdering er tiltak som gjøres uten tanke for konsekvenser for seinere skoleforløp. Av de som kommer videre til høyere utdanning, trekkes manglende tilrettelegging og assistanse frem som faktorer som vanskeliggjør gjennomføring av utdanning. NOU 2023: 13 hevder at mulighetene for utdanning for funksjonshindrede ikke er likestilt med majoritetsbefolkningens. Dette blir nærmest en paradoksal situasjon, når utdanning så tydelig beskrives som det mest effektive tiltaket for å oppnå arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede. Å sette inn ressurser for å muliggjøre utdanning kan dermed anses som et forebyggende tiltak mot eventuell arbeidsledighet senere i livet. Å ikke ha lik mulighet til utdanning, og senere arbeid, beskrives av Khawaja (2023) som eksempler på strukturelle forhold som medfører at funksjonshindrede opplever å bli marginaliserte og undertrykte i samfunnet. Manglende tilrettelegging i utdanning kan videre sees i sammenheng med hva Khawaja (2023) beskriver som å være i en «minoriserende posisjon», altså at man tilhører en gruppering som skiller seg fra majoritetsbefolkningen, hvor innretninger i samfunnet i stor grad er tilpasset majoritetens behov. Dette kan man også se i sammenheng med funksjonshindredes synlighet eller representasjon i samfunnet, som beskrives i teorikapitlet (NDLA, 2020) hvor minoriteter opplever å være usynlige i enkelte sammenhenger, eksempelvis i situasjoner hvor det ikke er universell utforming.

NOU 2023: 13 belyser også perspektiver omkring innføring av CRPD og menneskerettigheter som viktige for individets muligheter for arbeidslivsinkludering. Rettighetsperspektivet omhandler i stor grad å sikre likestilling, som medfører å ha like rettigheter, lik verdi og like muligheter som majoritetsbefolkningen (Bufdir., u.å.-c). Glemmestad og Kleppe (2019, s. 18) bekrefter at arbeid inngår som en av de grunnleggende menneskerettighetene som er nedfelt i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, og belyser at arbeid i stor grad knyttes til muligheten for å sikre en menneskeverdig tilværelse, samt forsørge seg selv og sin egen familie. For å oppnå dette må systemene tillate at funksjonshindrede både kan få oppfylt sine rettigheter som videre kan gjøre den enkelte i stand til å utføre sine plikter jamfør arbeidslivsdeltakelse. NOU 2023: 13 understreker betydningen av inkorporeringen av CRPD i norsk lov, også i forbindelse med arbeidslivsinkludering. Det rettes kritikk mot at dette tar for

lang tid, og at dette medfører at det viktige rettighetsperspektivet faller bort. NOU 2023: 13 trekker paralleller mellom det manglende søkelyset på rettigheter for funksjonshindrede med hvordan individet med funksjonshindring til nå har blitt sett gjennom et helseperspektiv, heller enn som en bidragsyter med rettigheter og plikter. Dersom en person er svekket, hemmet eller har nedsatt funksjon er det tradisjonelt helsevesenet som har «tatt ansvar» for vedkommende. Dette kan også medføre en sykeliggjøring av individet, og styrke perspektivet om at individet har behov for omsorg, ulike ytelser og helsehjelp heller enn karriereveiledning og muligheter for arbeid.

NOU 2023: 13 fastslår at individer med funksjonshindringer tilhører Norges største minoritet, og at individet i et minoritetsperspektiv også er relevant når det gjelder å forstå individets muligheter for arbeidslivsdeltakelse. Khawaja (2023) beskriver at som en del av en minoritet øker mulighetene for å bli utsatt for diskriminering og negative opplevelser, som igjen øker sannsynligheten for å utvikle negativ psykisk helse, opplevelse av stress og lavere selvfølelse. Dette er med andre ord faktorer som medfører at helseutfordringer kan oppstå som en konsekvens av diskriminering, jamfør helseparadigmet kan dette paradoksalt nok utgjøre en slags «selvoppfyllende profeti» hvor man diskrimineres nettopp på bakgrunn av en forståelse om «nedsatt funksjon» og dårligere helse. I innledningskapitlet presenteres også statistikk som viser at funksjonshindrede i Norge oppgir lavere grad av livskvalitet, samt opplever mindre grad optimisme, mening og engasjement sammenliknet med mennesker uten funksjonshindring (Støren & Rønning, 2021, s. 54). Minoritetsstress dreier seg om å erfare negative reaksjoner fra andre, eller frykte at disse skal oppstå. Det kan også dreie seg om skam eller negative følelser hos individet som er knyttet til selvfølelse og hvordan man ser på sin egen identitet som minoritet (Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO), 2023). I teorikapitlet belyses at mange minoriteter opplever å være usynlige i enkelte sammenhenger, eksempelvis i situasjoner hvor det ikke er universell utforming eller på arenaer hvor minoriteter sjeldent er representert. I andre sammenhenger kan de oppleve å bli svært synlige, eksempelvis dersom man er den eneste personen med rullestol og man opplever at rullestolen blir det mest synlige aspektet ved personen (NDLA, 2020).

Khawaja (2023) trekker frem arbeidsplassen som en arena hvor funksjonshindrede ofte er usynlige, grunnet manglende tilrettelegging og tilgjengelighet. Tajfel (1978) sin teori

omhandlende sosial identitet er relevant i denne sammenheng. Her trekkes sosial identitet frem som avgjørende i forhold til dannelse av selvbylde, og innen sosial identitetsteori omtales dette som «selv-kategorisering». Dette innebærer blant annet at individer som defineres tydelig inn i en gruppe, eksempelvis «funksjonshemmet», tenker, føler, handler og oppfører seg som normene i samfunnet tilsier at denne gruppen skal (Hogg, 2016). I forhold til utdanning og økt mulighet for deltakelse i arbeidslivet er det en paradoksalt situasjon at så få med funksjonshindring gjennomfører videregående skole, når man vet at gevinsten av fullført utdanning er svært høy. Tajfel (1978, s. 9-10) understreker også at dersom individet befinner seg i en gruppering som tydelig behandles annerledes fra andre grupperinger og at denne forskjellsbehandlingen medfører at individet havner i en underordnet posisjon vil dette også kan medføre at individet sin identitet knytter seg opp til dette og at man godtar at man skal motta annerledes behandling fra samfunnet.

5.2 Forskningsspørsmål 2: Hvordan kan man forstå samfunnets betydning for arbeidslivsinkludering for mennesker med fysiske funksjonshindringer?

For å forstå samfunnet sin betydning for arbeidslivsinkludering av mennesker med fysiske funksjonshindringer fremkommer det i analysen at det må settes søkelys på organisering og økt tilgjengelighet for bedre arbeidslivsinkludering og likestilling, fokus på metodikk rettet mot arbeidsgiver, fokus på kollektiv holdningsendring, fokus på oss – og – dem samt at det er viktig med fokus på mangelfull bistand.

NOU 2023: 13 slår fast at det er behov for fokus på organisering og økt tilgjengelighet for bedre arbeidslivsinkludering og likestilling. Utredningen belyser videre at FN har kåret Norge til verdens beste land å bo i, med et stabilt og godt arbeidsmarked, men at dette ikke er gjeldende for alle innbyggere i landet. Til tross for et godt arbeidsmarked er det utfordrende for Norge å inkludere funksjonshindrede i arbeidslivet, og dermed får man heller ikke benyttet ressursen som denne gruppen utgjør. Det beskrives at «*Gapet mellom majoritetsbefolkningens yrkesdeltakelse og funksjonshindredes er større i Norge enn i andre land det er naturlig å sammenligne oss med*» (NOU 2023: 13, s. 168 og 169). Det beskrives her at arbeidslivsinkludering kan være utfordrende for mange samfunnsborgere, men det viser eksplisitt at det er ekstra utfordrende for mennesker med funksjonshindringer. Og enda viktigere: at andre land har lyktes med arbeidslivsinkluderingen i større grad enn Norge, betyr at det finnes tiltak og metodikker som man kan lære av andre land og iverksette i en norsk

kontekst. NOU 2023: 13 påpeker videre at en av årsakene kan være at det benyttes metodikk for arbeidslivsinkludering som i for stor grad retter seg mot individet, mens det er få tiltak som retter seg mot hindringer som de kommer frem i samfunnet.

NOU 2023: 13 fremmer et syn om at likestillingsperspektivet er viktig når det gjelder å øke arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede. For at mennesker med funksjonshindringer skal bli likestilt må samfunnet være tilgjengelig for alle, sånn at alle har tilgang til like muligheter. Herunder trekkes universell utforming frem som et viktig virkemiddel. Tilgjengelighet og tilrettelegging er viktige forutsetninger for likestilling, og et mer likestilt og inkluderende samfunn gir også mennesker med funksjonshindringer mulighet til å utvikle sine ferdigheter og dermed bidra med sine ressurser i samfunnet (Kulturdepartementet, 2021, s. 11). Ekskludering eksisterer i varierende grad i alle typer samfunn, og Ginevra et al. (2019, s. 33) argumenterer for at tiltaksprogrammer og anti-diskrimineringslover har vist seg å være effektive for å hindre ekskludering og diskriminering i arbeidslivet for mennesker med funksjonshindringer. Likestillings – og diskrimineringsloven har egne bestemmelser om plikt til tilrettelegging og plikt til universell utforming. Dette er bestemmelser som er særlig betydningsfulle for å oppnå likestilling for mennesker med funksjonshindringer. Brudd på regler om universell utforming og individuell tilrettelegging blir regnet som diskriminering (Kulturdepartementet, 2021, s. 14-15). NOU 2023: 13 argumenterer for at til tross for at dette lovverket eksisterer, blir det ikke håndhevet i tilstrekkelig grad. Spesielt med tanke på universell utforming av både offentlige og private bygg. Dette medfører at det er flere arbeidsplasser hvor mennesker med funksjonshindringer rett og slett ikke har tilgang. Ved at det ikke nedsettes krav om universell utforming, kan dette anses som en stilltiende aksept for at diskriminering forekommer.

Videre fremmer NOU 2023: 13 et behov for mer fokus på metodikk rettet mot arbeidsgiver for å oppnå større grad av arbeidslivsinkludering. Andreassen og Fossetøl (2014) beskriver at arbeidsgivere naturlig nok innehar mye makt i en ansettelsesprosess, men at det må foreligge et samarbeid mellom flere parter for å oppnå høyere grad av arbeidslivsinkludering av sårbare grupper. I innledningskapitlet beskrives inkluderingspolitikken, som skal sikre like muligheter i arbeidslivet for alle borgere. For å komme i mål med dette henvises det til samarbeid mellom helsetjeneste, NAV og arbeidsgivere for å komme frem til løsninger omkring den enkelte

arbeidstaker. For at denne inkluderingspolitikken skal fungere må det skje endringer i de etablerte forståelsene når det gjelder institusjonelle logikker hos arbeidsgiver, helsevesen og NAV (Andreassen & Fossetøl, 2014). NOU 2023: 13 trekker frem siloorganisering som et stort problem for at dette samarbeidet skal være mulig. Østerud (2021) påpeker at arbeidslivsinkludering til syvende og sist handler om hvem arbeidsgivere velger å ansette – og ikke ansette. Det fremkommer at større grad av involvering av arbeidsgivere i inkluderingsarbeidet enn det man ser i dagens arbeidsinkluderingstiltak er nødvendig for å lykkes med dette arbeidet (Østerud, 2021). Aksnes (2019, s. 6-7) omtaler dette som «den nye inkluderingspolitikken», hvor man har et større fokus på arbeidsgiverne sitt ansvar for inkludering ved at man styrker arbeidsgivernes inkluderingsvilje – og evne og at arbeidslivets krav med dette faktisk kan endres (Aksnes, 2019, s. 6-7).

NOU 2023: 13 belyser på den annen side at diskriminering i arbeidslivet ikke kun omhandler fordommer og dårlige holdninger hos arbeidsgivere, men at inkluderingstiltak som tradisjonelt har blitt benyttet i Norge i hovedsak omhandler å jobbe med individet, hvor individet eksempelvis skal gjennomføre arbeidstrening. Dette medfører ikke noen økt mulighet for ansettelse, da arbeidstreeningen gjerne foregår i bedrifter hvor det ikke er noen stilling utlyst. Disse tiltakene gjør ikke arbeidsgivere bedre rustet til å inkludere, noe som fremstår som paradoksal bruk av ressurser når det så tydelig er behov for økt inkluderingskompetanse hos arbeidsgiverne. Stelander (2017) viser til at dersom arbeidsgivere får erfaring med å inkludere blir de også mer positivt innstilt til å fortsette med dette. Så selv om det ikke nødvendigvis er behov for tiltak rettet mot individet for å få til inkludering, kan det der imot være behov for tiltak rettet mot arbeidsgiver, for å bistå denne i å øke sin inkluderingskompetanse. NOU 2023: 13 trekker frem eksempler hvor en jobбекspert gir arbeidsgiver støtte under ansettelsesfasen, og nærmest fungerer som en «head-hunter» hvor man finner aktuelle kandidater med funksjonshindring til å besette reelle stillinger. I tillegg kan man også bidra med opplæring i hvordan oppgaver og stillinger kan skreddersys for å fungere for en person med en funksjonshindring. Dette er med på å normalisere ansettelsesprosessen, som kan tenkes å være gunstig med tanke på å minske fordommer hos arbeidsgivere og ha et større fokus på ressurser hos arbeidssøker.

NOU 2023: 13 avdekker diskriminering av – og fordommer mot – funksjonshindrede arbeidssøkere, og etterlyser at det settes søkelys på kollektiv holdningsendring overfor funksjonshindrede for å oppnå høyere grad av arbeidslivsinkludering. Det kommer frem at arbeidsgivere har manglende kunnskap om tilrettelegging, samt at det eksisterer utbredte fordommer om lavere produktivitet og høyere sykefravær blant funksjonshindrede. Det avdekkes også diskriminering grunnet sosiale faktorer, hvor funksjonshindrede arbeidssøkere diskrimineres på grunn av at man er redd for at det skal ha en negativ innvirkning på arbeidsmiljøet dersom man har en ansatt som ikke kan delta på sosiale tilstelninger grunnet nedsatt fremkommelighet eller at funksjonshindrede ikke vil passe inn i det sosiale av andre årsaker. Dette sistnevnte oppgis som medvirkende faktorer til at funksjonshindrede diskrimineres allerede i prosessen med utvelgelse til intervju. NOU 2023: 13 beskriver at en såkalt oss – og – dem tankegang kan være en forklaring på hvorfor i «verdens beste land» likevel tillater at en gruppering diskrimineres og behandles annerledes enn majoriteten. En forklaring som gis er at majoriteten av befolkningen har det godt, og dermed ikke engasjeres i minoritetens kamp. Som beskrevet i teorikapitlet er Tajfel sin teori om sosial identitet og in – group – out – group adferd er relevant når det gjelder å forklare mekanismene som til slutt fører til diskriminering. Her beskrives dannelsen av gruppeidentitet, hvor dette med å identifisere seg med en sosial gruppering kan medføre negativ adferd mot mennesker som tilhører en annen gruppering enn dem selv - uten at disse negative handlingene nødvendigvis er bevisste (Hogg, 2016). Hogg (2016) beskriver videre at disse kategoriseringene av «oss» og «dem» kan medføre diskriminering og fordommer. Tajfel (1978, s. 3) beskriver at situasjonen til grupperinger som kan klassifiseres som minoritet i stor grad kan forstås ut ifra muligheter som grupperingen har blitt gitt med tanke på utdanning, tilgang til arbeid samt behandlingen de har mottatt fra maktutøvere eller autoritetspersoner i samfunnet de lever i. I teoridelen beskrives menneskesyn i lys av diskurser, og Christoffersen (2019, s. 84-85) argumenterer nettopp at det er vanlig å ha grunnleggende holdninger som man ikke reflekterer over i det daglige, og som heller ikke diskuteres i utstrakt grad med andre. Dermed kan det være vanskelig å være klar over sitt eget menneskesyn før man plutselig står i en situasjon som fremtvinger refleksjoner omkring dette. Derfor vil søkelys på menneskesyn, og hvordan dette kan påvirke ansettelsesprosesser, være viktig i forbindelse med å øke arbeidsgiveres nevissthet omkring dette, samt at dette også er nyttig med tanke på økt inkluderingskompetanse. Arbeidsgivere besitter i tillegg mye makt i forbindelse med hvem de velger å ansette, og det kan være nyttig å belyse hvordan menneskesyn kan avgjøre en ansettelsesprosess, uten at intensjonen er diskriminering.

Behov for å sette søkelys på kontekst for å øke arbeidslivsinkluderingen for mennesker med funksjonshindringer støttes av Ginevra et al. (2019, s. 37), som understreker at det vil være viktig å utarbeide rammeverk som avbilder og analyserer ulike deler av menneskelig fungering, eksempelvis hvordan støttetiltak, utvikling av inkluderende politikk og miljømessige påvirkninger fremmer inkludering i arbeidslivet for sårbare grupperinger. Tajfel (1978, s. 9) understreker også at individets fungering i stor grad vil være avhengig av samfunnets strukturer ved at individet sin mulighet for å ta ut sitt potensial fremmes eller hemmes av samfunnets strukturer og at disse strukturene kan være avgjørende for hvilke muligheter ulike grupperinger i samfunnet får. I forhold til minoritetsstress, som oppstår ved at individer eller grupperinger i samfunnet opplever diskriminering og ulike muligheter på bakgrunn av sin gruppetilhørighet (Khawaja, 2023), beskrives det som et samfunnsansvar å jobbe forebyggende (NDLA, 2020). Her under er det viktig at samfunnet anerkjenner minoritetsstress som fenomen, at det fokuseres på faktorene som utløser minoritetsstress samt at det er et felles ansvar å gjøre noe med mekanismene som utløser minoritetsstress (NDLA, 2020).

NOU 2023: 13 beskriver en situasjon hvor velferdssystemet vi har i Norge muligens har fungert som en hemsko for arbeidslivsinkluderingen, da det i en del tilfeller fremkommer eksempler på at funksjonshindrede har fått uføretrygd uten å ha gjennomgått en individuell vurdering av sin arbeidsevne. Det kan trolig trekkes paralleller til tidligere beskrivelser av fordommer og et overordnet fokus på helseperspektivet som årsaksforklaringer for dette. De siste årene er det der imot forsket mye på sammenhenger mellom helse, arbeid og trygd hvor hovedkonklusjonen er at sykdom og funksjonshindring ikke skal være uforenlig med arbeid. Ved tilstander som man tidligere mente trengte avlastning og hvile, ser man heller en positiv effekt av arbeid (Lundberg & Magnussen, 2021). Dette gjenspeiler seg i det som omtales som «et paradigmeskifte i vestlig velferdspolitik», hvor det tidligere fokuset på bistand for mennesker med funksjonshindringer var inntektssikring i form av passive ytelser til dagens fokus på aktive ytelser som arbeidssikring (Aksnes, 2023).

5.3 Forsknings spørsmål 3: På hvilken måte kan perspektiver om sosial rettferdighet innen karriereveiledning bidra til økt arbeidslivsdeltakelse for mennesker med fysiske funksjonshindringer?

NOU 2023: 13 fokuserer svært lite på karriereveiledning. Karriereveiledning nevnes kun konkret i en sammenheng, i forbindelse med at veiledningen innenfor ungdomsskole og videregående skole må styrkes med tanke på kompetanse overfor funksjonshindrede elever. Karriereveiledning beskrives som et viktig tiltak for å forhindre frafall av elever med funksjonshindring i skoleforløpet. Til tross for at analysen og tidligere drøfting viser at utdanning er viktig for funksjonshindrede, og at det finnes hindringer i forhold til fullføring av skoleforløp, blir likevel denne fremstillingen av karriereveiledningsfeltet sin rolle overfor mennesker med funksjonshindringer snever. Det er naturlig å mene at karriereveiledning også kan bistå funksjonshindrede med arbeidslivsinkludering, jamfør NOU 2016: 7 (s. 9) sin beskrivelse av karriereveiledning:

Karriereveiledning har tradisjonelt, og naturlig, hatt fokus på unge mennesker som tar sine første utdanningsvalg. Gode valg og bedre gjennomføring av utdanningsløp har vært sett på som viktige mål med karriereveiledning for unge under utdanning. Mye av ressursene som brukes på karriereveiledning, går da også til dette, for eksempel i skolens utdannings- og yrkesrådgivning. Samtidig utgjør nyutdannede til enhver tid bare 2,7 prosent av arbeidsstyrken.

NOU 2016: 7 (s. 9) konkretiserer deretter at karriereveiledningsfeltet har tatt innover seg EU sine 2020-mål, som er knyttet opp til intelligent, grønn og sosialt inkluderende vekst som målsetninger for karriereveiledning. Dette har definert behovet for å utvikle en mer helhetsorientert karriereveiledning, som også ser karrierer i et bærekraftperspektiv. Spesielt tenker jeg at formuleringen som befester at karriereveiledning skal være «sosialt inkluderende» knytter karriereveiledning opp imot flere av funnene fra NOU 2023: 13, og karriereveiledningsfeltets rolle når det gjelder å kunne bidra med inkluderingsarbeidet for mennesker med funksjonshindringer.

NOU 2023: 13 sitt hovedbudskap er at for å lykkes med inkludering i arbeidslivet av individer med funksjonshindring er det nødvendig med tiltak og endringer på samfunnsnivå, og dermed i større grad ansvarliggjøre samfunnet for strukturer som har en ekskluderende effekt. I teorikapitlet beskrives karriereveiledningens utvikling fra mannen som anses som karriereveiledningens grunnlegger, Parsons, visjon om karriereveiledning som bidragsyter for

å fremme et idealsamfunn preget av samarbeid, delaktighet og solidaritet (Kjærgård, 2018, s. 26). Dette er verdier som jeg opplever at NOU 2023: 13 etterlyser i større grad i det norske samfunnet. På den andre siden fremkommer det også i NOU 2023: 13 at velferdsstaten, med sine muligheter for økonomisk støtte til individer som ikke kan arbeide, også har bidratt til at det har vært lettere å tilby økonomiske stønader med passiviserende effekt enn å tilby bistand for å komme ut i arbeid. Dette er ikke bærekraftig, men har kanskje fungert som en hvilepute med tanke på å jobbe videre med tiltak som fremmer arbeidslivsinkludering da man uansett er sikret et livsgrunnlag.

Men å ha en jobb er mer enn å kun sikre inntekt, da man som beskrevet tidligere i drøftingen forstår arbeid både som en plikt og en rettighet. Det å ha en jobb er noe som gir muligheter for integrasjon i samfunnet, samt at det skaper en følelse av tilhørighet (Bay et al., 2015). Satt på spissen innebærer det motsatte dermed at å være uten jobb minsker integrering i samfunnet, og gir en lavere grad av tilhørighet. NOU 2023: 13 fremholder at når man så har en gruppe mennesker med fellestrekk i form av funksjonshindring som i større grad enn andre grupperinger står utenfor arbeidslivet er dette med på å underbygge negative holdninger og fordommer mot denne gruppa og dermed øke avstanden til arbeidslivet enda mer.

Funksjonshindrede opplever dermed å ikke kunne gjøre sin plikt, i form av arbeid, på grunnlag av at de ikke får innfridd sine rettigheter om dette samme arbeidet. NOU 2023: 13 understreker at ved å kun sette inn tiltak mot individet, som eksempelvis individuelt rettet veiledning, arbeidsrettede tiltak og passiviserende stønader, vil man ikke komme noen veg med det som virkelig trenger endring; nemlig strukturer i samfunnet. Dette spenningsforholdet mellom individ og samfunn er også tematisert og debattert innen karriereveiledningsfeltet, og presenteres av de fastsatte politiske målene: «1. Å styrke samfunnets konkurransevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn. 2. Å motvirke eksklusjon og marginalisering/ utenforskap» (NOU 2016: 7, s. 22). Det vil være vanskelig med et effektivt og dynamisk samfunn dersom samfunnet ikke er tilpasset borgerne, og dermed ekskluderer det som egentlig skal være en ressurs.

Innen karriereveiledning har det tradisjonelt vært stort fokus på å veilede og jobbe med individet, for å komme frem til gode karriere - og deltakelsesløsninger for den enkelte (Hooley et al., 2019, s. 1-2). De siste årene har det blitt rettet kritikk mot at karriereveilederne

har for lite søkelys på hvilken kontekst individet befinner seg i, og hvilke eventuelle begrensninger dette kan medføre for vedkommende. Ved å kun sette søkelys på individets muligheter, kan man overse hvilken rolle klasse, makt og andre former for skiller og ulikhet i ressursfordeling har å si for den enkeltes karriereutvikling og deltakelse. Dermed står karriereveilederen i fare for å støtte oppom de tendensene man ser i arbeidslivet og samfunnet generelt (Hooley et al., 2019, s. 1-2). Det er en pågående debatt innen karriereveiledningsfeltet om fagfeltet kan og bør være en aktør for å fremme sosial rettferdighet (Hooley et al., 2021). Douglas (2005, s. 25) mener at den moderne karriereveilederen ofte innehar en selvmotsigende og paradoksal rolle ved å både skulle bistå individet med veiledning og samtidig møte mål fastsatt av staten. Videre hevder Douglas (2005) at man kan se på karriereveiledning innenfor et rammeverk delt inn i 2 nivåer, hvor mikronivået innebærer å jobbe med individet med karriereveiledningsaktiviteter tilpasset den enkelte, mens makronivået består av politiske, økonomiske, sosiale og teknologiske påvirkninger. Å stå overfor utfordringer på makronivået kan få karriereveilederen til å føle seg utilstrekkelig, ute av stand til å påvirke samt at det kan oppleves ubehagelig å engasjere seg i politiske anliggender på høyere nivå. Douglas (2005) argumenterer videre for at karriereveiledningsaktiviteter stadig undergår standardiseringsprosesser gjennom internasjonale standarder som bidrar til å gjøre veiledningsprosessene mer homogene, med søkelys på individet. Dette individfokus er ønskelig fra styringsmaktens side, kanskje fordi det gir veisøker/ individet ansvar for sin egen karriere og dermed blir det statlige ansvaret mindre. Jamfør NOU 2023: 13 understrekes det nettopp at det behov for tilpasninger dersom man skal lykkes med arbeidslivsinkludering, og denne tidligere nevnte standardiseringen kan i så måte oppfattes som problematisk og noe karriereveiledningsfeltet bør forholde seg kritisk til ved bruk.

Her under er det relevant med Sultana sine tre paradigmer innenfor karriereveiledning, hvor den teknokratiske diskursen har som målsetting å bedre flyten mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse, hvor samfunnsøkonomisk vinning er hovedmål. Innenfor denne diskursen blir karriereveiledning et middel for å bistå individet med å tilpasse sin kompetanse til samfunnet sitt behov (2018, s. 39-40). Den humanistiske diskursen har søkelys på individets personlige vekst og selvutvikling, hvor personlig vekst, selvrealisering og selvutvikling er viktige faktorer. Dette fokuset kan i en viss grad stå i et spenningsforhold til lønnet arbeid, ved at man også utforsker andre ambisjoner enn kun det som innebærer arbeidsmarkedet (Sultana, 2018,

s. 40). Den frigjørende diskursen har sitt hovedfokus på ansvaret som ligger på samfunnsnivå, hvor man heller enn å tilpasse seg skal være kritisk til hvordan systemer fungerer. Innenfor denne diskursen er målet med karriereveiledning å bevisstgjøre individet og grupper på hvilke bakenforliggende strukturer som medfører urettferdighet som i hovedsak rammer marginaliserte grupper (Sultana, 2018, s. 40-41). Jamfør Bacchi (2009) er det viktig å være bevisst hva disse ulike tilnærmingene problematiserer og hva som videre tilbys som forslag på løsning.

Det anerkjennes at karriereveiledningens rolle er kompleks, da det postmoderne samfunnet og arbeidslivet også er komplekst (Douglas, 2005, s. 29). Videre beskrives kompleksiteten av Hooley et al. (2019, s. 8-9) ved å fremme et syn på at neoliberal retorikk fremmer ideer om at individet skal styre sin egen karriere, mens virkeligheten innen et arbeidsmarked styrt av neoliberalistiske verdier begrenser mulighetene for mange mennesker og gjør det utfordrende i det hele tatt å ha en karriere. Videre mener Hooley et al. (2019, s. 10) at individualiseringen av samfunnet gjør det mer utfordrende for folk å forene seg om felles saker, og at neoliberal retorikk sender beskjed om at det ikke finnes nok goder til alle, så den enkelte må sikre seg selv.

Hooley et al. (2021) argumenterer for at en sosialt rettferdig tilnærming til karriereveiledning er bygget på følgende tre prinsipper: 1) Individets karriere er formet av konteksten og nærmiljøet hvor individet lever, studerer og arbeider. 2) Vi lever i en urettferdig verden, som igjen betyr at individenes mulighet for å forme og utvikle sin karriere også er ulik og ikke nødvendigvis rettferdig. Denne ulikheten er det viktig å anerkjenne for i teorier som forklarer hvordan karrierer fungerer. 3) Karriereveiledning har kapasitet til å intervensere mot verdens urettferdighet og skal ha en støttende funksjon i forhold til menneskene man veileder. Karriereveiledningsfeltet kan selvfølgelig ikke radere verdens urettferdighet og strukturelle undertrykkelse alene, men det er viktig å være klar over samfunnsstrukturer med undertrykkende funksjon for å kunne bistå individet i å navigere i systemene (Hooley et al., 2021).

Det store spørsmålet er hvordan man skal kunne jobbe konkret med disse utfordringene som man ser i kjølvannet av neoliberalismen i dagens samfunn. Hooley et al. (2021) har utarbeidet “*Five signposts to lead us towards an emancipatory career guidance*” (oversettelse av overskrifter ved Schulstok & Seville: 2020):

1. Build critical consciousness – danne kritisk bevissthet. Dette innebærer at karriereveilederen bistår mennesker med å bli klar over sine omgivelser, og kunne se med kritisk blikk på hva som foregår omkring dem i samfunnet og hvem sin interesse det er at systemene fungerer som de gjør. Å danne kritisk bevissthet er viktig både på individnivå og på gruppenivå, for å gjøre mennesker i stand til å tilegne seg nødvendig kunnskap og handle for å få til samfunnsendring. Kritisk bevissthet kan bistå mennesker i å se at arbeidsmarkedets fungering ikke nødvendigvis er rasjonelt og urokkelig, men at strukturene er skapt av mennesker og dermed kan endres av mennesker (Hooley et al., 2021). Jeg mener at ved å bistå andre med å danne en kritisk bevissthet, vil dette også medføre at karriereveilederen selv tilegner seg denne bevisstheten. Jamfør Sultana (2018) og Douglas (2005) er det viktig å forholde seg kritisk til samfunnets fungering og styrende strukturer for å opprettholde en etisk karriereveiledningspraksis hvor man handler til det beste for individet. Bergmo-Prvulovic (2014) mener også at denne typen bevissthet er viktig innen karriereveiledning, for å unngå at karriereveiledningstjenester kun skal bli en tjeneste for å fremme samfunnsøkonomisk vinning.

2. Naming oppression – navngi undertrykkelse. Her argumenteres det med at karriereveiledningsfeltet har en rolle å spille med å bistå mennesker med å gjenkjenne urettferdighet og organisere seg i solidaritet med hverandre for å kjempe mot undertrykkelse. Dette er et standpunkt som gjør karriereveiledning til en tjeneste også for de marginaliserte, og fokuserer på viktigheten av at tjenesten er tilgjengelig for alle. Undertrykkelse og urettferdighet foregår alltid på bekostning av en gruppe hvorpå en annen gruppe har fordeler som resultat av denne undertrykkelsen. Ved å benytte begrep som tidligere nevnte «karriereplanleggingsferdigheter» og «ansettbarhet» ansvarliggjøres individet, og sosial ulikhet og strukturelle faktorer som motarbeider individet forblir uoppdaget. I møte med mennesker som blir utsatt for diskriminering og mikro-aggresjon er det viktig å tematisere rettigheter og tilby veiledning og støtte for dette (Hooley et al., 2021). Dette punktet medfører trolig at mange karriereveiledere må reflektere over sine egne tanker vedrørende hvilke institusjonelle logikker man mener er styrende for feltet. Dersom man som karriereveileder skal jobbe med dette, kan det være hensiktsmessig å inngå samarbeid med

interesseorganisasjoner, pasientorganisasjoner eller liknende. Dermed kan man arrangere møter med aktuelle deltakere, hvor eksempelvis arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede tematiseres. Dersom man skal navngi undertrykkelse mener jeg at det er viktig at dette gjøres på en konstruktiv måte, hvor man også etablerer et støttenettverk og sørger for at det blir et konstruktivt prosjekt som faktisk har en frigjørende effekt og ikke bare øker følelsen av håpløshet.

3. Question what is normal - Problematisere normer, utbredte antagelser og maktrelasjoner ved å stille spørsmål ved sosiale strukturer – og interaksjoner og stille spørsmål ved hvem dette gagnar. Det er viktig å være klar over at en av forutsetningene for maktutøvelser, utnyttelse og undertrykkelse er at sosialt skapte strukturer, insitusjoner og forhold fremstår som selvsagte og umulige å endre på. Det er mange eksempler på sosialt aksepterte normer fra tidligere tider, som har vært gjenstand for kritisk gjennomgang, og hvor man faktisk ender med fordømmelse av gammel skikk og videre praksisendring. Men dette skjer ikke uten at noen stiller spørsmålstegn ved situasjonen. Dette gjelder også hvilke termer vi bruker for beskrive mennesker og fenomener omkring oss: «ikke ansettbar», «sårbar» og «drop-out» er eksempler på termer som legger ansvar på individet istedenfor å ansvarliggjøre et urettferdig system. Ved å fortsette i dette systemet kan man som karriereveileder bidra til å reproducere utfordringer istedenfor å utfordre eller forsøke å få til endring (Hooley et al., 2021). Dette mener jeg at kan være viktige samtaler å ha sammen med mennesker med funksjonshindringer, jamfør resultater fra analysen hvor det påpekes behov for endring i omtale fra funksjonshemmet til funksjonshindret. Jeg tenker også at det er viktig at karriereveiledere tematiserer dette opp i høyere nivåer av forvaltningen, spesielt i forhold til at man som karriereveileder i offentlig sektor også forvalter offentlige midler. Dermed er det en oppgave å påpeke strukturelle hindringer for funksjonshindrede sin arbeidslivsinkludering, i situasjoner hvor det ikke er ikke egentlig er «ansettbarheten» til individet som er utfordringen. Det er viktig som karriereveileder å være klar over disse spenningene og ta et standpunkt til dette selv.

4. Encourage people to work together – bygge solidaritet gjennom kollektive handlinger. Eksempler på dette kan være at karriereveiledere jobber sammen for en bestemt sak, eller at man oppfordrer veisøkere til å forene seg og jobbe mot et bestemt mål. Dette kan eksempelvis være for å få til endring i nærmiljøet. For å få til endring er det viktig å tilegne seg kunnskap om fenomenet man vil endre, og det er lettere å argumentere godt for endring dersom man er en del av en større gruppe. Her er det også mulighet for å få til utveksling av individuelle erfaringer og identifisere nye muligheter for handling. Det kan også anses som

karriereveilederens rolle å utfordre synet på hva en «ansettbar» person er, hva som er «normalt» og kanskje tilby noen alternative perspektiver på dette (Hooley et al., 2021). Dersom en karriereveileder skal utfordre synet på hva som er en attraktiv arbeidstaker, kan man eksempelvis også ta initiativ til å samle lokale bedrifter og gjennomføre inkluderingsworkshops for disse. Her under tenker jeg at metoder som benyttes for veisøkere også kan benyttes overfor arbeidsgivere. På denne måten kan trolig mange av karriereveiledningsteoriene også benyttes overfor arbeidsgivere, altså for å øke inkluderingskompetansen.

5. Working at a range of levels – arbeide på ulike nivå fra det individuelle til det globale. For å kunne tilby frigjørende karriereveiledning må veilederne jobbe på flere ulike nivåer. Det er viktig grunnkunnskap å ha erfaring med å jobbe med individer, og være klar over det komplekse forholdet mellom individets tankesett og de eksterne strukturene som påvirker dette tankesettet. Eksempler på dette kan være at man ikke nødvendigvis skal jobbe med motstandsdyktighet og ansettbarhet hos en person med funksjonsnedsettelse, men at man heller skal jobbe med inkluderingssevnen i bedriftene. For å få til dette må man jobbe både på mikro (individ og grupper), meso (institusjoner og organisasjoner) og makronivå (sosiale- og politiske systemer). Ved å være klar over hvordan systemer fungerer vil dette påvirke hvordan man jobber med individet, og ved å være klar over individets situasjon vil man også bli gjort oppmerksom på urettferdighet på systemnivå. Frigjørende veiledning innebærer at man anser det som en del av sin profesjonalitet å adressere strukturer og systemer som er opphav til problemer som individet i sin tur opplever som et selvpåført problem (Hooley et al., 2021). Jeg mener at mange karriereveiledere trolig allerede jobber på ulike nivåer, uten at man nødvendigvis reflekterer omkring at det er dette man gjør. Ved å være bevisst egne holdninger omkring sosial rettferdighet, og forsøke å fremme dette i fora man allerede er en del av, kan man si at man har startet på dette arbeidet. I praksisfeltet kan man som karriereveileder med fokus på sosial rettferdighet gjøre en forskjell i alt som gjøres i det daglige. Man kan bruke nettverkene sine for å fremme sosial rettferdighet, man kan gjøre det i møter med ledelsen på egen arbeidsplass, man kan gjøre det i møter med individet under veiledning og man kan stille spørsmålstegn ved ulike praksiser som man tenker er uhensiktsmessige i forhold til arbeidsinkludering for funksjonshemmede. Jeg støtter meg til Haug (2018, s. 10) som argumenterer for at det også i norsk sammenheng er relevant for karriereveiledning å bryte opp feltet i en rekke undergrupper/ innsatsgrupper hvor karriereveiledning kan omfatte blant annet informasjon, undervisning, at karriereveilederen fungerer som talsperson for en sak, bedrive nettverksbygging, innovativt

arbeid/ systemendring og ovenfor beskrevne «signposting». Haug tar videre til orde for at sosial rettferdighet er underkommunisert i forbindelse med karriereveiledning, og oppfordrer til man ikke behøver å erstatte dagens forståelse av karriereveiledning, men at denne kan kompletteres med fremvoksende paradigmer innenfor sosial rettferdighet (Haug, 2018, s. 139).

6.0 Oppsummering

I denne masteroppgaven har jeg gjort en tematisk analyse av NOU 2023: 13 På høy tid – Realisering av funksjonshindredes rettigheter. I denne delen av oppgava vil jeg gjøre en kortfattet oppsummering av oppgavens hovedpunkter. Dette vil gjøres med utgangspunkt i oppgavens problemformulering som ble introdusert i innledningskapitlet: *Hvordan kan man forstå utfordringene med arbeidslivsinkludering for mennesker med fysiske funksjonshindringer som disse presenteres i NOU 2023: 13, og på hvilken måte kan karriereveiledning ha betydning for arbeidslivsdeltakelse for denne målgruppen?*

Funn presentert i analysedelen tyder på at man kan forstå arbeidslivsinkludering for mennesker med fysiske funksjonshindringer ut ifra faktorer som påvirker individets muligheter for arbeidslivsinkludering og så se på samfunnets betydning for arbeidslivsinkludering for funksjonshindrede. I forhold til individets muligheter, så fremkommer det at disse påvirkes av begrepsbruk, utdanning, oppfyllelse av CRPD og menneskerettigheter samt at individets muligheter også kan forstås i et minoritetsperspektiv. På den andre siden ser man også at samfunnet og samfunnsstrukturene spiller en stor rolle i forhold til arbeidslivsinkludering, da funnene peker i retning av at det er behov for fokus på organisering og økt tilgjengelighet for bedre arbeidslivsinkludering og likestilling, fokus på metodikk rettet mot arbeidsgiver, fokus på kollektiv holdningsendring, fokus på oss – og – dem samt at det er viktig med fokus på mangelfull bistand.

Ved å omtale, anse og anerkjenne utfordringene som funksjonshindrede møter på veg ut i arbeidslivet som samfunnsskapte hindringer som faktisk kan «rives», kan man ut ifra sosialkonstruktivismen og Bacchi (2009) sin argumentasjon, tenke seg at individets ansvar for å bli «inkluderbar» i større grad kan erstattes av en tankegang om at det er strukturer i samfunnet som må bli mer inkluderende. Som en konsekvens av denne endringen i forståelsen av «problemet» kan man også tenke seg at bistanden som individet mottar vil ha en annen form enn å kun ha søkelys på individuelle «nedsettelse» og anderledeshet, og heller sette søkelys på tiltak mot samfunnsskapte hindre for deltakelse. Da karriereveiledningsfeltet også har en tradisjon for i stor grad å bistå individet (Hooley, 2019, s. 1-2) har man sett at dette er problematisk i forhold til det etiske aspektet med hvem veiledningen skal bistå (Bergmo-Prvulovic, 2014) og flere innenfor karriereveiledningsfeltet tar til orde for at fagfeltet skal inneholde perspektiver omhandlende sosial rettferdighet innen karriereveiledning. Det er også

dette som er mitt karriereveiledningsteoretiske fundament, på bakgrunn av funn gjort i analysen og tidligere forskning som presenteres i innledningskapitlet. Ved å gjøre arbeidsgivere spesielt og samfunnet generelt mer inkluderende, kan man også si at man bistår samfunnet i å utnytte ressursene som er tilgjengelig, og oppfylle de politiske målene innen karriereveiledning ved å: «1. Å styrke samfunnets konkurransevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn. 2. Å motvirke eksklusjon og marginalisering/ utenforskap» (NOU 2016: 7, s. 22).

7.0 Avslutning

I arbeidet med denne masteren håper jeg at jeg har bidratt med ny og ikke minst nyttig kunnskap omkring hva som påvirker arbeidslivsinkludering for mennesker med funksjonshindringer, og hvordan karriereveiledning kan spille inn på dette. Dette er innsikt som jeg vil ta med meg videre i mitt arbeid, ved at jeg kommer til å ha mer søkelys på spørsmålet «hva slags hindringer er det som står i veien for din deltakelse?». Under masterforløpet har jeg merket at fokuset mitt overfor menneskene jeg har bistått har endret seg, i takt med ny kunnskap jeg har tilegnet meg. Jeg opplever at jeg nå kan føre andre typer samtaler omkring temaene funksjonshindringer og utdanning, arbeid og karrieremuligheter. Dette er en bekreftelse for meg på at karriereveiledning har en rolle å spille i arbeidet med å bistå mennesker med funksjonshindring ut i arbeidslivet.

Når man bor i et land som Norge ønsker man gjerne å tenke at alle har relativt like muligheter til å følge sine egne ambisjoner og ønsker når det gjelder utdanning og seinere jobb.

Mennesker med funksjonshindringer må forholde seg til, og er innimellom avhengig av, systemene omkring seg som skal sikre tilrettelegging og lik tilgang til både arbeidsliv og utdanning. Det finnes også de med funksjonshindringer som ikke er avhengig av noen av disse, men som må forholde seg til fordommer og forutinntatte holdninger i møte med arbeidslivet. Jeg har blitt mer klar over dette i arbeidet med oppgava mi, og tenker at dette er temaer jeg kommer til å adressere tydeligere i fremtidige samtaler.

Det er utfordrende å jobbe med strukturer på samfunnsnivå, og man får raskt tanker omhandlende hvordan dette skal la seg gjøre, jeg er kun ett bittelite tannhjul i et stort system. Men man kan starte i det små, og begynne å se på de institusjonelle logikker som preger ens egen arbeidsplass. Kanskje finnes det noen tiltak man kan gjøre her, for eksempel med oppstart av gruppeveiledning og samarbeid med interesseorganisasjoner som jeg også foreslo i drøftingen av forskningsspørsmål 3. Videre tenker jeg at karriereveiledningsfeltet besitter mye kunnskap som er svært viktig for å komme videre med inkluderingsarbeidet av funksjonshindrede. Fagområdet har kunnskap om veiledning, samfunnets behov samt hvordan systemene fungerer. Det er allerede mye som ligger til rette for at karriereveiledere også kan veilede arbeidsgivere. Her kan man bruke Hooley et al. (2021) sine «5 signposts» som utgangspunkt for ledersamlinger, eksempelvis. Dersom man skal komme noen veg med å

bistå veisøkere til å bli såkalt «ansettbare» er det viktig at det står arbeidsgivere på den andre siden med inkluderingskompetanse som kan tilby faktiske ansettelser. Og dersom vi tenker at det finnes ferdigheter som er viktig å lære seg for å komme ut i jobb, så mener jeg at det er like logisk å tenke at det finnes ferdigheter som man trenger å lære seg for å kunne inkludere mennesker i arbeidslivet. Kanskje kan det også være en mulighet for karriereveiledere å få innpass i lederutdanninger, ved å gjesteforelese om inkluderingskompetanse? Når man innledningsvis i NOU 2023: 13 etterspør hva som skal til for å bli et rausere og mer inkluderende samfunn, tror jeg svaret på noe av dette er kunnskap og nettopp inkluderingskompetanse.

En annen kunnskap jeg har fått mer innblikk i er det å holde på med et forskningsprosjekt. Det har vært en helt egen prosess som på en måte har foregått parallelt med mitt «vanlige» liv. Denne prosessen har gitt meg en egenutvikling som jeg tror jeg vil ha mye nytte av i flere sammenhenger. Det har gitt masse mestring å overkomme ulike vanskeligheter og utfordrende faser. Jeg håper det blir forsket mer på tematikken som jeg har løftet fram i denne oppgava. Det hadde vært interessant å se forskning som omhandler karriereveilederes erfaring med å jobbe med sosial rettferdighet, veisøkere med funksjonshindringer – eller kanskje disse to i kombinasjon? Hvordan ser dette arbeidet ut i praksisfeltet? På hvilken måte kan karriereveiledere se for seg å jobbe mer utstrakt på meso – og makronivå? Jamfør Solberg sin Inkluderingsdugnad, som det redegjøres for i innledningskapitlet, så kan det hende denne hadde lyktes bedre dersom arbeidsgiverne som skulle inkludere hadde fått kompetanseheving på dette området, sånn at de faktisk var i stand til å gjennomføre målene om økt inkludering av funksjonshindrede i arbeidslivet. Når jeg ser på funnene jeg har kommet frem til i min forskning tenker jeg at dette er funn som også er relevant i møter med de fleste minoriteter, og jeg tror jeg kommer til å ta med meg denne nye kunnskapen som jeg har tilegnet meg inn i alle fremtidige samtaler som omhandler karriereveiledning. Jeg vil avslutte med et sitat av Muren og Lingås, som jeg mener er en god oppsummering av min oppgave: «Mellom dei spørsmåla vi også bør stille, er om det sterke personfokuset som vi i dag har innafor karriererettleinga, kjem ut av proporsjon når dei avgjerande premissane for karrierevegane er strukturelle, nemleg arbeidsmarknaden sine vilkår» (Lingås & Muren, 2018).

Litteraturliste

- Aksnes, S. Y. (2019). *Arbeidsgiverrettet arbeidsinkludering: Ny politikk, ny praksis* [OsloMet - Storbyuniversitetet].
- Aksnes, S. Y. (2023). Samarbeid om arbeidsinkludering: Er Lipskys perspektiver fortsatt relevante? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 26(4), 1-14. <https://doi.org/10.18261/tfv.26.4.2>
- Andreassen, T. A. & Fossetøl, K. (2014). Utfordrende inkluderingspolitikk - Samstyring for omforming av institusjonell logikk i arbeidslivet, helsetjenesten og NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, (2), 174-202.
- Bacchi, C. L. (2009). *Analysing policy : what's the problem represented to be?* Pearson Australia.
- Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2013). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*.
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/funk/konvensjon_web.pdf
- Befring, E. (2015). *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*. Cappelen Damm akademisk.
- Bergmo-Prvulovic, I. (2014). Is career guidance for the individual or for the market?: Implications of EU policy for career guidance. *International journal of lifelong education*, 33(3), 376-392.
<https://doi.org/10.1080/02601370.2014.891886>
- Bjørnshagen, V. & Østerud, K. L. (2021). Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet – funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4), 210-225.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-04>
- Bratberg, Ø. (2018). *Tekstanalyse for samfunnsvitere* (2. utg. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bufdir. (u.å.-a). *Arbeidsdeltakelse for personer med funksjonsnedsettelse*. Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet Hentet 29.01.2024 fra
https://www2.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/nedsatt_funksjonsevne/Arbeid/Arbeidsdeltakelse_for_personer_med_funksjonsnedsettelse/
- Bufdir. (u.å.-b). *CRPD – veiledning til FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet,. Hentet 31.01.2024 fra
<https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/crpd/>
- Bufdir. (u.å.-c). *Likestilling av personar med funksjonsnedsettjing*. Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet,. Hentet 03.01.2024 fra <https://www.bufdir.no/likestilling/funk/>
- Chadderton, C. (2019). Career education and guidance and race in(equality) England. I T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (Red.), *Career guidance for emancipation : reclaiming justice for the multitude* (s. 81-97). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315110486-3>
- Christoffersen, S. A. (2019). *Profesjonsetikk : om etiske perspektiver i arbeidet med mennesker* (2. utg. utg., Bd. 6). Universitetsforl.

- Douglas, F. (2005). Welfare to work. Economic challenges to socially just career guidance practice. I B. A. Irving & B. Malik (Red.), *Critical reflections on career education and guidance : promoting social justice within a global economy* (s. 25-39). RoutledgeFalmer.
- Fickling, M. J. (2016). An Exploration of Career Counselors' Perspectives on Advocacy. *The Professional Counselor (Greensboro, N.C.)*, 6(2), 174-188.
<https://doi.org/10.15241/mf.6.2.174>
- Finsrud, M. S. (2018). *Jeg vil du skal se min motivasjon og kompetanse» – om hva som kan ha betydning for karriereutvikling når man har en funksjonsnedsettelse* [Høgskolen i Innlandet].
- FN. (2019). *Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Forente Nasjoner.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/26633b70910a44049dc065af217cb201/crpd-2019-avsluttende-bemerkninger-til-norges-forste-rapport-nor-09092019-finale.pdf>
- Friedland, R. (2012). The Institutional logics Perspective: A new approach to culture, Structure, and Process: Patricia H. THORNTON, William OCASIO & Michael LOUNSBURY (2012) *The Institutional Logics Perspective: A new approach to Culture, Structure, and Process*. Oxford: Oxford University Press. *Management (Paris, France : 1998)*, 15(5), 583.
<https://doi.org/10.3917/mana.155.0583>
- Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO). (2021). *Flytt deg, jeg har en jobb å gjøre! – En rapport om funksjonshemmede i arbeidslivet*. <https://www.ffo.no/om-ffo/dokumenter-og-publikasjoner?filters=Arbeidsliv>
- Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO). (2023). *Koble kropp og sinn– sammenhengen mellom somatisk sykdom og psykisk helse*.
<https://cdn.sanity.io/files/zidy0zu1/production/c30e2f432115ac36d3e4d70ba2f9dbec66650aad.pdf>
- Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L. & Soresi, S. (2019). Interventions for Career Construction and Work Inclusion of Individuals With Disability. I T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (Red.), *Career guidance for emancipation* (s. 33-46). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315110486-3>
- Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (2019). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (1. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Gunz, H. P. & Peiperl, M. A. (2007). Tracing the Historical Roots of Career Theory in Management and Organization Studies. I (s. 13). United States: SAGE Publications, Incorporated.
<https://doi.org/10.4135/9781412976107.n2>
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning : hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Fagbokforl.
- Hogg, M. A. (2016). *Understanding peace and conflict through social identity theory: Contemporary global perspectives* (S. McKeown, R. Haji & N. Ferguson, Red. 1st. utg.).

- Hooley, T., Sultana, R. G. & Thomsen, R. (2019). *Career guidance for emancipation : reclaiming justice for the multitude* (Bd. 18). Routledge.
- Hooley, T., Sultana, R. G. & Thomsen, R. (2021). Five signposts to a socially just approach to career guidance.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6. utgave. utg.). Abstrakt forlag.
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2023). *Hvordan bruke teori? : nyttige verktøy i kvalitativ analyse* (7. utg.). Universitetsforl.
- Khawaja, I. (2023). Minoritetsstress: Begrebet, dets anvendelighet og potentiale. *Kvinder, køn & forskning (Online)*, (2), 91-107. <https://doi.org/10.7146/kkf.v34i1.130488>
- Kjærgård, R. (2018). Karriereveiledning i spenningsfeltet mellom samfunnsmessige- og individuelle behov. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning : for individ og samfunn* (s. 18-37). Gyldendal.
- Kulturdepartementet. (2021). *Bærekraft og like muligheter – et universelt utformet Norge* <https://www.regjeringen.no/contentassets/51369fe60a0240e4bbd554c54310048d/no/pdfs/handlingsplan-for-universell-utforming.pdf>
- Legard, S. (2013). *De vanskelige overgangene : en kunnskapsoversikt over forskning, politikk og tiltak for å bedre unge funksjonshemmedes overgang til høyere utdanning og arbeid*. Arbeidsforskningsinstituttet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6205/r2013-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lingås, L. G. (2018). Veisøkeren som mål eller middel for andre mål? I R. Kjærgård, Plant, P. (Red.), *Karriereveiledning: for individ og samfunn* (s. 53-73). Oslo, Gyldendal.
- Lingås, L. G. & Muren, T. (2018). Karriererettlegg mellom individ og samfunn – ei etisk utfordring? *Veilederforum*. <https://veilederforum.no/artikler/praksis/karriererettlegg-mellom-individ-og-samfunn-ei-etisk-utfordring>
- Lundberg, K. G. & Magnussen, A.-M. (2021). Samarbeid arbeid og helse. *Tidsskrift for velferdsforskning*, (1), 35-48. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2021-01-04>
- Meld. St. 40 (2002-2003). *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer : strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*. Sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/5a8122df4dee44a38beb1ca42698b490/no/pdfs/stm200220030040000dddpdfs.pdf>
- NDLA. (2020, 06.04.2020). Nasjonal Digital Læringsarena. <https://ndla.no/subject:1:792414c5-896f-470a-9558-6101d7266237/topic:1:a8c56c5b-2091-474e-8591-04e273dd4e3c/topic:1:2a404ed1-0081-4c0e-b250-6f975e4e0610/resource:1a30e191-9630-43a2-a9c8-2dced55847c9>
- Nicolaysen-Page, T. (2022). *Du er ikke syk - du mangler kompetanse* [University of South-Eastern Norway].

- NOU 2016: 7. (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn* (978-82-583-1271-7). Kunnskapsdepartementet. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Informasjonsforvaltning.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- NOU 2023: 13. (2023). *På høy tid -realisering av funksjonshindredes rettigheter*. Kultur- og likestillingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/06e733d054c343af921f6469cb5324c4/no/pdfs/nou202320230013000dddpdfs.pdf>
- OsloMet. (u.å.). *HIRE? A mixed-method examination of disability and employers inclusive working life practices*. Hentet 01.10.2023 fra
<https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/hire>
- Peiperl, M. A. (2000). *Career frontiers : new conceptions of working lives*. Oxford University Press.
- Regjeringen. (2019). *Et samfunn for alle - Regjeringens handlingsplan for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse 2020-2025*. Kulturdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/4538c7392f3d417a8d7cc48965a603c9/et-samfunn-for-alle---regjeringens-handlingsplan-for-likestilling-av-personer-med-funksjonsnedsettelses-2019.pdf>
- Schulstok, T. & Seville, C. (2018, 14.09.2020). *Fagfordypning: Sosial rettferdighet – utopi eller mulighet?* <https://veilederforum.no/artikler/serier/fagfordypning-sosial-rettferdighet-utopi-eller-mulighet>
- Stelander, S. D. (2017). *Et inkluderende arbeidsliv - arbeidsgivers stemme: En kvalitativ studie av arbeidsgivers erfaringer og vurderinger med inkludering og rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne* [Høgskolen i Oslo og Akershus].
- Store Norske Leksikon. (2023, 23.10.2023). I. <https://snl.no/minoritetsstress>
- Støren, K. S. & Rønning, E. (2021). *Livskvalitet i Norge 2021* (2021/27). Statistisk sentralbyrå.
https://ssb.brage.unit.no/ssb-xmlui/bitstream/handle/11250/3039536/RAPP2021-27_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sultana, R. G. (2018). Prekaritet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: karriereveiledning i balansen mellom borger og stat. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 38-52). Gyldendal.
- Tajfel, H. (1978). *The social psychology of minorities*. Minority Rights Group.
- Thagaard, T. (2021). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (5. utg. utg.). Fagbokforl.
- Thomassen, M. (2021). *Vitenskap, kunnskap og praksis : innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4.utg. utg.). Gyldendal norsk forlag.

Østerud, K. L. (2021). Leading the Way? State Employers' Engagement with a Disability Employment Policy1. *Nordic journal of working life studies*, 11(1), 3-21.

Vedlegg 1

Analyseskjema

Sitat fra NOU 2023: 13	Side	Tolkning. Hvordan forstår jeg dette?	Koding. Hva er viktig og meningsfullt her?	Kategori-Hovedtema og stikkord som beskriver temaet
Sammendrag:				
Kapittelet beskriver barrierer som hindrer funksjonshindrede selv i å ta frie utdanningsvalg basert på egne interesser og kvalifikasjoner	11	<p>Det finnes barrierer utenfor individet selv, som er til hinder for funksjonshindrede når det gjelder utdanningsvalg.</p> <p>Dette kan også tolkes til at funksjonshindrede ikke blir hørt i forhold til hva som er deres interesser og kvalifikasjoner når de skal velge utdanning, da barrierene defineres av andre til å bli for store til å følge egne interesser.</p>	<p>Barrierer utenfor individet selv.</p> <p>Individet blir hindret i å ta valg ut ifra egne interesser og kvalifikasjoner når det gjelder utdanningsvalg</p>	<p>Individet -Fratatt frihet og selvbestemmelse mtp utdanning pga barrierer i samfunnet</p> <p>Rettighet -Indirekte fratatt retten til selvstendig utdanningsvalg</p>
Kapittel 1 Innledning og mandat				
Utvalget mener tiden er overmoden for å få storsamfunnets gehør og aksept for funksjonshindredes rettmessige krav, og utvalget mener også at det politiske Norge ikke lenger kan la være å sikre rettigheter og rettsvern som muliggjør slik samfunnsdeltagelse.	13	<p>Storsamfunnet har ikke tidligere vært så opptatt av funksjonshindredes rettigheter.</p> <p>Det mangler politisk vilje til å sikre rettigheter og rettsvern som muliggjør samfunnsdeltakelse for denne gruppa.</p>	<p>Hvorfor er ikke storsamfunnet opptatt av denne gruppas rettigheter?</p> <p>Holdninger hos politikerne som medfører manglende vilje?</p>	<p>Samfunnet -Må gi aksept til funksjonshindredes rett messige krav -Storsamfunnet har ikke vært så opptatt av funksjonshindredes utfordringer</p> <p>Rettigheter -Manglende rettsvern negativt for samfunnsdeltakelse for funksjonshindrede</p>
Til tross for et godt kunnskapsgrunnlag knyttet til utfordringsbildet, har ikke Norge i tilstrekkelig grad evnet å inkludere landets største minoritet, funksjonshindrede, i vårt eget samfunns- og arbeidsliv på en god nok måte.	14	<p>Det foreligger mye kunnskap om funksjonshindredes situasjon i Norge, likevel er de ikke inkludert i samfunns – og arbeidsliv. Gruppen prioriteres ikke.</p> <p>Funksjonshindrede kan betegnes som en Norges største minoritet.</p>	<p>Holdes utenfor deltakelse i samfunns – og arbeidsliv.</p> <p>Minoritetsperspektiv</p>	<p>Samfunnet -Ekskluderende for deltakelse til tross for mye kunnskap om utfordringsbildet</p> <p>Minoritet -Største minoritet, utfordringer veldokumentert, likevel ikke inkludert i samfunns- og arbeidsliv</p>

<p>Likeså medfører for lave forventninger fra skolens side og bruk av ufaglært undervisningspersonale barrierer for at funksjonshindrede skal få utnyttet sitt fulle læringspotensial.</p>	<p>14</p>	<p>Elever med funksjonshindringer får ikke tatt ut sitt fulle potensiale på skolen.</p> <p>Tolkning: man velger å ikke bruke ressurser på denne gruppen i skolen, da man ikke har så store forventninger til dem uansett. Dette medfører at de ikke lærer alt de har potensiale for å lære.</p>	<p>Gruppen blir undervurdert i skoleverket.</p> <p>Forhindret fra å ta ut sitt fulle potensiale ved å ikke få tilstrekkelig med ressurser/ ufaglært personell.</p>	<p>Individ Undervurdert i skolen, får ikke tatt ut sitt fulle potensiale</p> <p>Samfunn Skoleverket: funksjonshindrede lavt prioritert, dårlig tilpasset tilrettelegging, mangelfull utdanning</p>
<p>Dette (den manglende inkluderingen) skyldes mange forhold knyttet til politiske prioriteringer, strukturelle hindringer innenfor offentlig forvaltning, svakheter i det juridiske rammeverket og manglende samarbeid mellom offentlig og privat sektor. Dette understrekes også i ovennevnte tilbakemelding fra FN. Det skyldes også for dårlig lederskap på mange nivåer og områder innenfor samfunns- og arbeidsliv. Sist, men ikke minst, har det å gjøre med de holdninger og fordommer den enkelte blant oss bærer med seg hver dag, som kollega, leder, forelder, medmenneske og samfunnsborger, og hvordan disse omsettes til praktisk handling der vi er og hvor vi kan utgjøre en forskjell.</p>	<p>14</p>	<p>Inkluderingsarbeidet rettet mot mennesker med funksjonshindringer er komplekst, og man må jobbe på mange ulike nivåer dersom man skal oppnå effekt.</p> <p>Man trenger politisk prioritering for å oppnå inkluderingen i samfunnet og arbeidslivet, og dette har til nå hatt for lav prioritering. Videre må man jobbe med lovverk for å sikre inkludering (og motvirke diskriminering) og samarbeid mellom sektorer må også utbedres.</p> <p>Dårlig lederskap innenfor samfunns – og arbeidsliv medfører manglende inkludering av mennesker med funksjonshindringer.</p> <p>Vi har som enkeltmennesker ansvar for egne holdninger mot denne gruppa, og hvordan våre holdninger påvirker oss i roller hvor vi faktisk kan utgjøre en forskjell.</p>	<p>Komplekst inkluderingsarbeid på tvers av nivåer nødvendig.</p> <p>Politisk prioritering og lovverk må på plass for å sikre inkludering.</p> <p>Fokus på inkluderingskompetanse hos ledere i arbeidsliv.</p> <p>Enkeltmennesker ansvar for sine holdninger, alle kan gjøre en forskjell i sine roller i samfunnet</p>	<p>Samfunn: -Nødvendig med tverrsektoriell samhandling, politisk prioritering, øke inkluderingskompetanse hos ledere</p> <p>Rettigheter -Styrke lovverket for å sikre inkludering</p> <p>Individ: -Individuelt ansvar hver og en for inkludering: forskjell man kan utgjøre i sin rolle</p>
<p>Norge har hatt råd til, og kanskje har det også vært en enklere løsning for myndighetene, å gi livslang uføretrygd</p>	<p>14</p>	<p>I Norge har det vært/ er det praksis at flere med funksjonsnedsettelser som har fått uføretrygd uten å ha blitt vurdert</p>	<p>Lettere for myndighetene trumfer individets behov</p>	<p>Samfunn: -Norges økonomiske situasjon har vært god -Enklere med uføretrygd enn</p>

fremfor å gjøre en individuell vurdering av hva den enkelte faktisk kunne ha bidratt med i det ordinære arbeids- og samfunnsliv.		opp imot hva de kan bidra med i arbeidsliv og samfunnsliv. Dette er ressurser Norge til nå har hatt råd til å unnvære.	Ny økonomisk situasjon – man må tenke annerledes omkring ressursene vi har i befolkningen.	individuell arbeidsavklaring
Og hva må til for å utvikle et rausere og mer inkluderende samfunn med et større rom for mangfold snarere enn en snever forståelse av normalitet	14	Etterspørres tiltak for holdningsendringer i samfunnet Utfordre normalitetsbegrepet		Samfunn: -Etterspør samfunnsendringer for inkludering -Mål: rausere, inkluderende, rom for mangfold Bli kvitt: Snevert syn på normalitet
Ny forskning dokumenterer også at funksjonshindrede utsettes for grov diskriminering ved ansettelse i arbeidslivet, og det avdekkes både manglende kunnskap og skremmende holdninger hos enkelte arbeidsgivere som ønsker å rekruttere nye medarbeidere	14	Arbeidsgivere har holdninger som diskriminerer funksjonshindrede-karakteriseres som grov. Forskningsbasert	Grov diskriminering blant arbeidsgivere avdekkes Forskningsbasert kunnskap	Individet: Blir diskriminert Minoritetsstress Samfunn: Jobbe med holdninger hos arbeidsgivere som rekrutterer -grov diskriminering avdekket av forskning
Funksjonshindrede erfarer ofte å bli oppfattet utelukkende, eller primært, som funksjonshindret fordi funksjonshindringen fungerer som et «viskelær» som overskygger andre dimensjoner ved dem som menneske	16	Funksjonshindrede blir ofte oppfattet som en-dimensjonale, hvor funksjonshindringen overskygger andre aspekter og egenskaper.	Vanskelig å se forbi funksjonshindringen, og se de ressursene som ligger der hos hver enkelt.	Individet -Funksjonshindret blir en påtvunget identitet, overskygger andre egenskaper Samfunnet -Fordommer mot gruppa, puttet i bås som «funksjonshindret»
Manglene og gapene blir ekstra påfallende når en rekke utredninger over flere år har dokumentert uretten som begås mot funksjonshindrede i vårt eget land. Dette er bekreftet av FN, som har forfattet CRPD og som påser at den blir fulgt. Er det fordi vi har glidd inn i en «oss og dem»-kategorisering av befolkningen etter hvert som majoriteten blant oss har tatt plass i en hverdag preget av problemfri velstand?	17	Det begås urett mot funksjonshindrede i Norge, og dette er godt dokumentert over mange år. Det at vi som samfunn tillater at dette skjer, kan kanskje forklares med en oss og dem kategorisering, hvor vi er de funksjonsfriske som er i jobb, mens de er de funksjonshindrede som står utenfor ulike arenaer.	Langvarig diskriminering mot funksjonshindrede i Norge. Samfunnet tillater at diskriminering skjer: oss og dem mentalitet. Lite solidaritet, lar dem kjempe sin egen kamp.	Samfunnet -Utsatt funksjonshindrede for langvarig diskriminering, lite solidaritet på tross av dokumentert urett Minoritet -Oss/ dem-tankegang -Kjempe sin egen kamp -Minoritet, derfor greit med annerledes behandling

<p>De andre vedkommer oss kanskje ikke lenger? Er det fordi de tilhører denne andre kategorien at vi rettferdiggjør en avstandtagen fra dem og, bevisst eller ubevisst, også rettferdiggjør en annerledes behandling av dem enn den vi forventer selv?</p>		<p>Det er mekanismer som gjør at man tar avstand fra de som er litt annerledes, og man er seg selv nærmest. Lite solidaritet med mennesker som tilhører en annen gruppe.</p>		
<p>Det gjør inntrykk å høre om vansker og utfordringer mange har i møter med forvaltningen på alle nivåer, om forskjellsbehandlingen enkeltpersoner og familier utsettes for, fra én kommune til en annen og hvordan tilfeldigheter blir utslagsgivende i saker av største betydning for den det gjelder. Bedre kompetanse, tydeligere lederskap, samt mer og bedre dialog på tvers av myndighetsnivåer og innenfor det enkelte forvaltningsnivå er prioriterte oppgaver dette utvalget peker på i denne utredningen</p>	17	<p>Brukerhistorier vitner om at mange med funksjonshindringer opplever at det er utfordrende å få god informasjon og hjelp.</p> <p>Oppgis at tilfeldigheter blir utslagsgivende i saker som er svært viktig.</p> <p>Jeg tolker det som at det er hjelperne som trenger bedre kompetanse på denne målgruppen, for å kunne gi nødvendig hjelp.</p> <p>For dårlig kompetanse blant de som skal bistå denne gruppen, tydeligere lederskap kan tolkes som tydeligere politikk og bedre samhandling på tvers av forvaltnings – og myndighetsnivåer er barrierer for å kunne gi god bistand.</p>	<p>Behov for kompetanseheving i forvaltningen og myndighetene</p> <p>Tilfeldigheter får stort spillerom, kan tyde på at det er vanskelig å manøvrere i systemet for de som jobber der</p>	<p>Samfunn -Behov for kompetanseheving i forvaltningen, tverrsektorielt samarbeid, bedre dialog på tvers av myndighetsnivå</p> <p>Rettighet -Tilfeldigheter får stort spillerom i utslagsgivende saker, utfordrende å manøvrere i systemet</p>
<p>Mange forbinder ordet likestilling mest med forholdet mellom kjønnene. Men likestilling favner bredere og er nært tilknyttet tanken om alles iboende verdighet. Menneskets verdighet skal nemlig ha konsekvenser i måten politikk og samfunn utformes på. Da må målet være at man i størst mulig grad skal befinne seg i samme</p>	18	<p>Likestilling betyr at alle mennesker har iboende verdighet, og tanken om denne verdigheten skal prege politikkutforming og samfunn, jeg tolker at dersom verdighet ikke står i sentrum for dette blir samfunnet uverdigg for en del mennesker.</p> <p>Hvilke funksjonshindring man har skal ikke medføre at man innehar en</p>	<p>Et samfunn uten likestilling tar fra mennesker verdigheten</p> <p>Stilling i samfunnet skal ikke avgjøres av funksjonshindring</p>	<p>Samfunn Likestilt samfunn -> verdighet for individet</p> <p>Individet -Funksjonshindring påvirker individets stilling i samfunnet</p>

posisjon eller stilling i samfunnet som alle andre (herav likestilling), uavhengig av hvem man er, og dermed også uavhengig av hvilke funksjonshindringer man opplever i livet sitt.		annen stilling i samfunnet enn alle andre.		
I denne NOU-en ønsker vi å snu vektleggingen i diskusjonen om funksjonshindringer, likestilling og mangfold fra funksjonshindringer som et helse spørsmål til et rettighets spørsmål gjennom lovfestede rettigheter	18	Diskusjonen om funksjonshindrede har vært underlagt en helsediskurs, noe som ikke fremmer likestillings – og mangfoldsperspektivet. Det er ønskelig at denne diskusjonen skal dreies i retning av rettighetsdiskurs.	Helsediskursen har tatt vekk fokus fra likestillings – og mangfoldsperspektivet . Helsefokus -> sykeliggjøring?	Samfunn -Nødvendig med diskursendring fra helse-rettigheter -Sykeliggjøring av gruppa når det er fokus på helse contra rettigheter
Mennesker kan få alle sine formelle rettigheter oppfylt og likevel oppleve diskriminering og tilsidesettelse. I slike tilfeller er det oftest andre menneskers eller samfunnets holdninger som kommer i veien.	18	Perspektiv på at diskriminering ikke kun er å oppfylle de formelle rettighetene, enkeltmenneskers eller samfunns holdninger kan også føre til diskriminering- her trekker jeg paralleller til ansettelsesprosesser hvor diskriminerende holdninger kan få fritt spillerom uten av nødvendigvis rettigheter ikke oppfylles.	Diskriminering kan forekomme selv om rettigheter er oppfylt. Diskriminerende holdninger	Samfunn -Diskriminering selv om rettigheter oppfylles, holdninger Individ -Holdninger kan føre til diskriminering Rettighet Konsekvenser av diskriminering?
Derfor er kampen for likestilling også en kamp i stadig forandring, der samfunnets utvikling påvirker måten menneskets rettigheter og likeverd kan virkeliggjøres på	19	Samfunnet er i stadig endring, dette påvirker kampen for likestilling. Nye arenaer som for eks. digitalisering, for mye muligheter og nye utfordringer	Samfunnsendringer gjør at strategiene for å påvirke rettigheter og likeverd endres	Samfunn -Stadig endring, strategiene for å påvirke rettigheter må endres
Den relasjonelle forståelsen av funksjonshemming har latt vente på seg, og mange vil nok forstå funksjonshemming som et trekk ved individet, ikke ved samfunnets strukturer. I de siste årene har noen derfor lagt til et ord for å klargjøre, og bruker begrepet	20	Begrepsbruk er viktig for forståelsen, som igjen påvirker handlinger. Begrepet «funksjonshemming» kan forstås som at det er individet sine funksjoner som er hemmet, og ansvaret legges dermed hos	Begrepsbruk viktig. Funksjonshemmende barrierer er utenfor individet, mens funksjonshemming forstås som egenskaper ved individet.	Samfunnet -Begrepsbruk for avklaring av samfunnsansvar -Funksjonshemmende barrierer er utenfor individet Individet -Ansvar for egen funksjonshemming

funksjonshemmende forhold/barrierer.		individet og ikke samfunnet.		
Utvalget har valgt å bruke begrepet funksjonshindret i sin utredning. Utvalget mener begrepet beskriver godt at personer blir hindret av manglende tilrettelegging i sin samfunnsdeltakelse.	21	Begrepet funksjonshindret skal reflektere at hindringene for deltakelse ligger utenfor individet selv, da samfunnet ikke er godt nok tilpasset. Ansvar for disse tilpasningene ligger da hos storsamfunnet.	Funksjonshindret: samfunnet som hindrer individets deltakelse Samfunnet må tilpasses, ansvar hos storsamfunnet	Samfunnet Må tilrettelegges, samfunnskapte hindringer Individet Forhindret i deltakelse av manglende tilrettelegging
Denne tanken, om at man er noe mer enn sin funksjonsnedsettelse, og at ansvaret for funksjonshemmingen ikke er individets ansvar, har gjort at mange nå er på leting etter nye, bedre begreper på dette	21	Man trenger nye begreper for å belyse at individet ikke er ansvarlig for egen funksjonsnedsettelse Begreper er viktige for hvordan man forstår fenomen	Fjerne ansvar for funksjonsnedsettelse vekk fra individet Fokus på andre ressurser, man er noe mer enn tilstanden sin	Individet -Behov for nye begreper for å erstatte «funksjonshemmet» -Belyse ressurser
Man er funksjonshemmet/ funksjonshindret fordi man lever i et samfunn som ikke er utformet for personer som ligner en selv.	21	Samfunnet er tilpasset majoriteten Hindringer i samfunnet som medfører funksjonshemming hos individet	Forklare årsakssammenheng mellom samfunnsstrukturer og individets fungering	Individ: -hemmet av manglende tilrettelegging i samfunnet Samfunnet: -tilpasset majoritetsbefolkningens behov, hemmende for individer men «andre» behov
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. Det er heller ikke slik at man som funksjonshindret opplever å være konstant funksjonsnedsatt	21	Følelsesmessig opplevelse av å bli stemplet som en person som har nedsatt funksjon- ugreit. Tilrettelegging kan medføre at funksjonen ikke er nedsatt Ingen som konstant opplever å ha nedsatt funksjon	Fokus på at ressurser hos individet kan frigjøres ved tilrettelegging i samfunnet Føles ugreit å bli definert av andre, at man har nedsatt funksjon	Individet: -defineres ut ifra samfunnets krav om funksjon -ugreit å bli beskrevet med nedsatt funksjon Samfunnet: -bedre tilrettelegging i samfunnet kan bedre individets fungering
Kapittel 4 Kjerneproblemstilling er for funksjonshindredes rettigheter				

<p>Dette kapittelet skal se på kjerneproblemstillinger som har betydning for realisering av funksjonshindredes rettigheter, og som i dag fører til manglende likestilling. Disse problemstillingene handler mye om fordommer og negative holdninger som skaper barrierer og diskriminering.</p>	35	<p>Det finnes eksisterende problemstillinger som medfører at funksjonshindredes rettigheter ikke realiseres, og at det er manglende likestilling.</p> <p>Barrierer og diskriminering skapes av fordommer hos andre som hindrer likestilling for mennesker med funksjonshindringer.</p> <p>Fordommer og negative holdninger – noe som eksisterer hos andre, i samfunnet vårt?</p>	<p>Eksisterende samfunnsproblemer forhindrer rettigheter i å realiseres, og dette medfører at vi ikke har likestilling for funksjonshindrede i samfunnet vårt i dag.</p> <p>Fordommer mot funksjonshindrede mennesker skaper barrierer og diskriminering.</p>	<p>Samfunn -manglende rettigheter og likestilling er et samfunnsproblem</p> <p>Minoritet -Fordommer fra storsamfunnet rettet mot en gruppe</p>
<p>(...) overdrevent helseperspektiv på funksjonshindrede i samfunnet generelt, noe som står i veien for et rettighetsperspektiv</p>	35	<p>Mennesker med funksjonshindringer forstås ut ifra sin diagnose i samfunnet, som medfører at de ikke blir sett som mennesker med rettigheter.</p> <p>Funksjonshindrede blir sett som ensartede i samfunnet.</p> <p>Man kan tolke at disse dermed kanskje i større grad sees som pasienter/ noen som trenger hjelp istedenfor mennesker som har noe å bidra med selv?</p>	<p>Helseperspektivet for funksjonshindrede kommer i veien for rettighetsperspektivet.</p> <p>Funksjonshindrede som pasienter heller enn deltakende samfunnsborgere</p>	<p>Samfunn -overdrevent helseperspektiv -lite fokus på rettigheter</p> <p>Rettighet -lite fokus på rettigheter medfører lite endring i rettigheter</p> <p>Individ -sykeliggjøres gjennom helseperspektiv</p>
<p>De ulike forvaltningsnivåene med ulike ansvarsområder bidrar også til at tjenestene – og dermed rettighetene – til mange funksjonshindrede «glipper». Det medfører at denne gruppen ikke får oppfylt sine grunnleggende menneskerettigheter til å kunne delta i samfunnet på lik linje med andre. Dette gjelder barn, unge,</p>	35	<p>Mennesker med funksjonshindringer i alle aldre opplever at deres grunnleggende menneskerettigheter til å delta i samfunnet på lik linje med andre ikke oppfylles. Årsaken til dette er at det er flere ulike forvaltningsnivåer med flere ulike ansvarsområder, og dette bidrar til at det blir glipper i tjenestene.</p>	<p>Glipper i tjenester fører til at funksjonshindrede mennesker ikke deltar på lik linje i samfunnet.</p> <p>Ulike forvaltningsnivåer og ulike ansvarsområder gjør systemet sårbart for feil og glipper.</p>	<p>Samfunn -komplisert forvaltning, ulike forvaltningsområder -glipper i tjenester</p> <p>Rettighet -rett til å delta i samfunnet på lik linje, menneskerettighet</p> <p>Individet -individet bærer konsekvens av «glipper» i forvaltning -funksjonshindrede hindres i samfunnsdeltakelse</p>

voksne og eldre funksjonshindrede.				
«Til tross for at Norge ratifiserte FN-konvensjonen om rettighetene for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) allerede i 2013, er det fortsatt en rekke områder hvor funksjonshindredes rettigheter ikke er realisert	35	CRPD ratifisert i Norge 2013, fortsatt mangelfull realisering av rettigheter i Norge		Rettigheter -CRPD ikke realisert fullt ut -Ratifisert 2013
CRPD er bygd på menneskerettighetsmodellen, som i sin tur bygger på prinsippet om at funksjonshindrede mennesker har de samme rettigheter og muligheter som alle andre. Da handler det ikke primært om nedbygging av barrierer, viktig som det er, men om sikring av rettigheter.	36, 37	CRPD fremmer menneskerettighetene til mennesker med funksjonshindringer. Jeg tolker også nedbygging av barrierer som en del av å sikre rettigheter, men disse to skiller her	Menneskerettighetene: funksjonshindrede samme rettigheter som alle andre Sikring av rettigheter foran nedbygging av barrierer	Rettigheter -Menneskerettighetene like for alle mennesker Samfunn -sikre rettighetene til alle innbyggerne
Funksjonshindrede utgjør den største minoriteten i Norge. Altfor mange opplever diskriminering, utestenging og barrierer i det norske samfunnet.	37	Her brukes også begrepet «minoritet» om funksjonshindrede. Som gruppe opplever funksjonshindrede diskriminering, ekskludering og barrierer for deltakelse i samfunnet.	Funksjonshindrede er Norges største minoritet. På gruppenivå er det mange som opplever barrierer for deltakelse og diskriminering.	Minoritet -Norges største minoritet -Mindre samfunnsdeltakelse, barrierer, diskriminering Samfunn -samfunnsskapt barrierer som medfører diskriminering og utestenging
Inkorporering av CRPD vil også bidra til å gjøre selve konvensjonen mer tilgjengelig og kjent og sende et viktig signal om at staten tar funksjonshindredes grunnleggende menneskerettigheter på alvor. Dette representerer en tydelig beskjed om at funksjonshindrede ikke lenger skal bli sett på som passive brukere, men som likestilte borgere med like	37	Inkorporering av CRPD gjør konvensjonen tilgjengelig, samt at det sender viktig signal om at staten nå tar funksjonshindredes rettigheter på alvor, og at dette prioriteres. Ordlyden i CRPD er tydelig i at funksjonshindrede er borgere som skal ha likestilte rettigheter og plikter som resten av befolkningen.	Inkorporering av CRPD vil bidra til å sikre rettighetene til mennesker med funksjonshindringer, og at dette er noe staten nå prioriterer. Endring i ordlyd omhandlende funksjonshindrede fra brukere av tjenester til borgere som har plikter og rettigheter som andre.	Rettigheter -CRPD inkorporeres, sikre menneskerettigheter, sikre diskursendring fra passiv bruker til likestilt -dette bør være prioritert/ viktig for staten, for å ivareta innbyggerne Samfunn -holdningsendring i samfunnet, ser på funk.hindret som passive, brukere

rettigheter og plikter som alle andre.		Endring i ordlyd om funksjonshindrede som brukere av tjenester.		Individet -plikter og rettigheter på lik linje -Ikke bruker, borger
Funksjonshemmede får ikke oppfylt sine menneskerettigheter fordi de blir sett på som brukere (av tjenester).	38	Ensidig syn på funksjonshindrede mennesker som brukere av tjenester. Overskygger andre sider ved individene.	Funksjonshindrede er først og fremst brukere av tjenester Dette medfører at gruppa ikke får oppfylt sine menneskerettigheter.	Individet -Fordommer, tjenestebrukere -Ensidig fokus, overskygger ressursfokus Rettigheter -Menneske-rettigheter, oppfylles ikke pga menneskesyn
En stor barriere for realisering av funksjonshindredes menneskerettigheter er negative eller paternalistiske holdninger og fordommer mot funksjonshindrede. Disse finnes hos enkeltindivider og i samfunnet generelt og styrer hvordan man ser på funksjonshindrede. Det er dessuten fremdeles et overdrevet helseperspektiv på funksjonshindrede, både innenfor velferdstjenestene og i samfunnet generelt. Det er en utbredt holdning innenfor velferdstjenestene at funksjonshindrede først og fremst trenger hjelp og omsorg, at de trenger velferdstjenester og primært er brukere eller til og med pasienter	38	Paternalistiske holdninger tolker jeg som nedlatende holdninger. Den medisinske forståelsen av mennesker med funksjonshindringer gjør at både individer og samfunnet som helhet har et syn på funksjonshindrede mennesker som pasienter og mennesker med behov for bistand. Tolkning: kan dette medisinske synet medføre at andre samfunnsgrupper føler mindre «ansvar» for inkludering? En hjelpetrengende gruppe	Man må være klar over paternalistiske holdninger for at menneskerettighetene kan bli innfridd- Samfunnsnivå og individnivå. Helseperspektivet står i veien for rettighetsperspektivet- en hjelpetrengende gruppe istedenfor en gruppe som kan yte. Symbolsk for hvem som har «ansvar» for denne gruppen?	Rettigheter -paternalistiske holdninger i veien for menneskerettigheter Individ -utsatt for negative holdninger og fordommer Samfunn -helseperspektivet vs rettighetsperspektivet, paternalisme, holdninger i tjenester, holdninger i samfunnet
FNs spesialutsending for CRPD har pålagt Norge å gjennomføre et paradigmeskifte som snur oppmerksomheten fra et helseparadigme til et rettighetsparadigme, der funksjonshindrede sees som personer med rettigheter på lik linje med andre	38	Paradigmeskifte påkrevd fra FNs spesialutsending for CRPD. Dette indikerer viktigheten av dette, og hvilket fokus dette faktisk bør ha! Helseparadigmet preger oppfattelsen i samfunnet for mennesker med funksjonshindringer, noe som hindrer at disse oppfattes som	Paradigmeskifte i samfunnet påkrevd. Funksjonshindrede har rettigheter på lik linje med andre, dette foriav helseparadigmet som preger samfunnet.	Rettighet -CRPD, helseparadigme vs. rettighetsparadigme, paradigmeskifte, sikre like rettigheter Samfunn -paradigmeskifte, helseparadigme må vike plass for rettighetsparadigme,

		mennesker med rettigheter som alle andre i samfunnet. Dermed får de ikke oppfylt sine rettigheter.		
Ved å se på funksjonshindrede barrierer som (i hvert fall dels) samfunnsskapte, ble det lettere å se at forskjellsbehandling og segregering var diskriminering og menneskerettighetsbrudd.	38	En endring i hvordan man tenker omkring barrierer for mennesker med funksjonsnedsettelse: man kan delvis fjerne ansvaret fra individet til samfunnet, og dermed at denne gruppen diskrimineres og er utsatt for brudd på menneskerettighetene	Barrierene for mennesker med funksjonshindring er i stor grad samfunnsskapte. Dette tar ansvaret for at mye av det individet opplever som utfordrende med samfunnsdeltakelse, arbeid, utdanning etc. vekk fra individet selv og over på systemet. Dermed er det samfunnet og systemet sine feil og mangler som medfører inkluderingsbarrierer, og samfunnet må ta ansvar for dette ved å anerkjenne at det foregår diskriminering og brudd på menneskerettighetene.	Samfunn -skaper/opprettholder barrierer -medfører at hel gruppe opplever segregering og diskriminering Rettighet -diskriminering, menneskerettighetsbrudd -sikre like rettigheter
Det sies ofte at CRPD innebærer et «paradigmeskifte» i situasjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Dette gjenspeiler seg dels i en klar og endelig overgang fra en medisinsk modell for funksjonsnedsettelse over til en sosial og en menneskerettsbasert modell, som fokuserer på sosiale og samfunnsmessige barrierer for full samfunnsdeltakelse snarere enn på medisinske tilstander.	39	CRPD fremmer behov for et paradigmeskifte i forståelsen av situasjonen for mennesker med funksjonshindringer. En endring i hvordan man forstår og omtaler denne «gruppen» endrer også forståelsen av situasjonen. Hjelpetrengende minoritet som forstås ut ifra medisinske forklaringsmodeller. I denne forklaringsmodellen blir også individet ansvarlig for barrierene for inkludering. Overgang til en modell som forklarer barrierene som samfunnsskapte flytter dette ansvaret over til å bli et sosialt, samfunnsmessig ansvar. Fra hjelpetrengende pasienter til	Paradigmeskifte nødvendig for å få til endring i forståelsen av situasjonen for funksjonshindrede. Medisinsk diskurs antyder hjelpetrengende minoritet. Medfører at barrierene for inkludering forstås som at disse ligger hos individet. Vi trenger en modell som forklarer barrierene som samfunnsskapte for å sikre inkludering	Samfunn -paradigmeskifte, endre forståelse av situasjon -ansvar for å sikre deltakelse Individ -pasient og hjelpetrengende -hindret i full samfunnsdeltakelse Rettighet -Paradigmeskifte, menneskerettsbasert modell -Fokus sosiale og samf.skapte barrierer

		menneskerettigheter og nedbryting av samfunnsskape barrierer for inkludering.		
Inkorporering av CRPD i norsk lov må være startskuddet for et slikt paradigmeskifte i tilnærmingen til funksjonshindrede – fra å fokusere på diagnoser og omsorg til å sette søkelys på rettigheter og samfunnsskape barrierer	39	Det «gamle» paradigmet om mennesker med funksjonshindringer som pasienter er rådende i Norge. For å få til et paradigmeskifte må CRPD inn i norsk lov. Lovgivning viktig for holdninger og fordommer hos enkeltindividet på sikt?	Det er viktig å bruke lovgivning i forhold til å oppnå holdningsendring i samfunnet på sikt. Dette sender signaler om «rett og galt». CRPD viktig for å oppnå paradigmeskifte i Norge, fokus må over på rettigheter og barrierer skapt av samfunnet, og fokuset på diagnoser og omsorg må vike for å få til inkludering i samfunnet.	Minoritet -helseparadigmet hindrer inkludering og opprettholder minoritet Samfunn -skaper og opprettholder barrierer Rettighet -CRPD i norsk lov
Det er også en utfordring at det ofte er helsepersonell som blir satt inn i råd og utvalg som skal utrede og tilpasse systemer for funksjonshindrede. Hvordan skal en kunne sikre et paradigmeskifte dersom det er eierne av det gamle paradigmet som skal innføre det nye?	39	Helsepersonell anses som eierne av det gamle paradigmet. Helsepersonell representerer ofte gruppa i utvalg som skal utrede og tilpasse systemer. Viderefører det gamle paradigmet.	Ønskelig med paradigmeskifte, vekk fra helseparadigmet. Helsepersonell bidrar til å videreføre gamle paradigmet	Samfunn: -viktig å være bevisst på hvilke profesjoner de som sitter i utvalg for å rep. funksjonshindrede, utarbeide nye systemer og jobbe med tilpasninger -paradigmeskifte på trappene-skifte ut helseparadigmet
LDO har påpekt at et slikt paradigmeskifte betyr å snu forståelsen fra at det er den individuelle annerledesheten som blir sett på som årsaken til utenforskap og manglende deltagelse, til at det er samfunnets strukturer og utbredte fordommer som er årsaken til utestengelse og diskriminering	39	Paradigmeskifte medfører fokus på samfunnets strukturer som forklaring på utestengelse og diskriminering Endre forståelsen av individet som ansvarlig for egen utenforskap	Paradigmeskifte: fokus på samfunnsstrukturer som skal inkludere individet Individet er ikke ansvarlig for egen utenforskap	Samfunn: -paradigmeskifte: legge ansvar for inkludering hos samfunnet Individ: -ikke ansvarlig for egen utenforskap
Universell utforming er en samfunnskvalitet som bidrar til samfunnets bærekraft og likestilling. Et samfunn uten barrierer er en forutsetning for at vi alle skal kunne delta i utdanning, arbeidsliv,	40	Barrierefritt samfunn er viktige for oss alle når det kommer til deltagelse. Det er ikke kun mennesker med funksjonshindringer som opplever barrierer.	Universell utforming er en gode for samfunnet, fremmer deltagelse for oss alle. Barrierefritt samfunn for deltagelse i skole, arbeid, kultur, fritid.	Samfunn -Arena for deltagelse i skole, arbeid, kultur fritid-universell utforming nødvendig for mange

kultur, fritid og sosialt liv.		Det å fjerne barrierene kommer oss alle til gode.		
Fraværet av universelt utformede tjenester, varer, fysiske omgivelser, informasjon og teknologi fremstår som en av barrierene for at funksjonshindrede er likestilte og kan få realisert sine menneskerettigheter.	40	Universell utforming er viktig for at funksjonshindrede skal få realisert sine menneskerettigheter. Universell utforming er viktig for likestilling.	Universell utforming er viktig både for individ og samfunn.	Rettighet -universell utforming sikrer menneskerettigheter -universell utforming sikrer likestilling
Uforholdsmessighetsbegrensningen skal vurderes ut fra virksomhetens forhold. Det følger av lovteksten at det i denne vurderingen særlig skal legges vekt på tilretteleggingens effekt for å bygge ned funksjonshemmende barrierer, hvorvidt virksomhetens alminnelige funksjon er av offentlig art, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen, virksomhetens ressurser, sikkerhetsmessige hensyn og vernehensyn.	41	Forhold innad i virksomhetene ligger til grunn for vurdering om virksomhetene skal pålegges å gjøre tilpasninger. Mangel på ressurser, om virksomheten er av offentlig art, i hvilken grad tilretteleggingen har effekt for nedbygging av funksjonshemmende barrierer og vernehensyn er faktorer som det i dag tas hensyn til i disse spørsmålene. Tolkning: rettighetene til bedriftene står sterkt – sterkere enn individets rett til å delta?	Interne forhold i virksomhet avgjør om det blir pålegg om å gjøre tilpasninger. Her under løftes ressurser, offentlig virksomhet, effekten tilpasningen vil ha generelt på barrierene samt vernehensyn frem som hensyn som tas. Dermed kan verneverdighet i seg selv bli noe som opprettholder barrierer.	Rettighet -interne forhold i bedrift avgjørende for krav om tilpasninger -bedriftens rettigheter står sterkere enn individets rettigheter -bedriftens økonomi over individets rett til tilgjengelighet
Hvilke tjenester funksjonshindrede mottar i dag, avhenger av hvilken kommune eller bydel de bor i. Tjenestene er ikke likeverdige, og det er ingen garanti for at en bestemt kommune eller bydel er i stand til å levere de tjenestene som mottakeren faktisk trenger for å kunne delta i samfunnet og leve et fritt og selvstendig liv på lik linje med andre. Realiteten fremstår for mange som et lottospill, hvor tjenestemottaker har flaks dersom man får alle de tjenestene som	41	Det er store ulikheter i kommunale tjenester, dette medfører at funksjonshindrede kan oppleve å miste tjenester de har dersom de flytter til en annen kommune. Opplevs veldig tilfeldig hvordan tjenestene gis i de ulike kommunene. Medfører at mennesker med funksjonshindringer kan gå glipp av mulighet for utdanning eller jobb, da de ikke nødvendigvis får tjenester de er avhengig av dersom de	Store ulikheter i kommunale tjenester og hvordan disse gis påvirker mer eller mindre direkte funksjonshindredes menneskers mulighet for jobb og utdanning, da det er en risiko for å miste tjenester dersom man flytter til annen kommune. Dette er barrierer for å leve et fritt liv, være selvstendig og delta i samfunnet på lik linje som alle andre.	Samfunn -store ulikheter i tjenester mellom kommunene, -uhensiktsmessig tjenesteorganisering, barriere for likestilling Individ -stor flytterisiko, bæres av individet -tap av valgfrihet og muligheter -energikrevende å kjempe for rettigheter

man trenger. Det fører blant annet til at noen flytter til en annen kommune som leverer bedre tjenester, mens andre lar være å flytte, av frykt for å miste de tjenestene de har. Det kan føre til at unge voksne ikke tør å flytte og dermed mister sjansen til for eksempel å starte på en utdanning eller begynne i en ny jobb, av frykt for å miste tjenester.		flytter til annen kommune. Dette betyr også at noen tvinges til å flytte til en annen kommune mot sin vilje, for å motta bedre tjenester. Dette påvirker funksjonshindredes rett til å leve fritt og selvstendig liv, samt delta i samfunnet på lik linje som alle andre.		
Silo – eller sektororganisering i norsk forvaltning fremstår som en betydelig barriere for at funksjonshindrede får de tjenestene de har rett på	42	Måten norsk forvaltning er organisert på er i seg selv en barriere for at funksjonshindrede mennesker skal få de tjenestene de har rett på. Silo-/sektororganiseringen trekkes frem som uheldig.	Uheldig med silo-/sektororganisering, dette er en barriere for at funksjonshindrede skal få tjenestene de har krav på.	Samfunn -organisering i sektorer/ siloorganisering, barriere Rettighet -mennesker med funk.hindringer mangler tjenester de har krav på -organisering av tjenester uheldig
Utfordringer oppstår i grenseflatene mellom tjenester som har ulike ansvarsområder for oppfølging av utsatte barn, unge og deres familier. Årsaker til dette kan være manglende kjennskap til hva andre tjenester og profesjoner i kommunen kan bidra med, hvilken kompetanse de har, samt manglende oppmerksomhet om helhetlige behov og vegring mot å ta ansvar for koordinering	42, 43	Ved behov for overlapp av tjenester oppstår det vanskeligheter mtp. ansvarsfordeling. Manglende kunnskap fagområdene imellom, hva de ulike sektorene kan bruke hverandre til, og hvordan ivareta helhetsspektiv når det kommer til nødvendige tjenester, samarbeid og koordinering.	Det viktig å være oppmerksom på utfordringer når tjenester overlapper tydelig ansvarsfordeling og kommunikasjon mellom tjenesteyterne. For å sikre disse overgangsområdene er det viktig å sikre videre koordinering av tjenestene, dette er en stor utfordring i dag. Viktig at kommunalt ansatte får mulighet til å bli kjent med ulike deler av det kommunale tjenesteapparatet, sånn at man vet hvilke tjenester som tilbys i egen kommune, og hvem man skal spille på i ulike sammenhenger.	Samfunn -organiseringen av kommunale tjenester lite hensiktsmessig -lite tilrettelagt for koordinering, samhandling på tvers av sektorer -dårlig kommunikasjon intersektorielt -lite fokus på gruppens helhetlige behov -lite fokus på koordinering av tjenester
Et område hvor det er behov for at NAV tar et	45	NAV må ta større ansvar for at	NAV er ikke så mye på banen i overgang	Individ

<p>større ansvar og aktivt medvirker til at funksjonshindrede får en god overgang med de tjenestene de trenger, er overgangene mellom skole, utdanning og arbeid. Unge funksjonshindrede mellom 18 og 25 trenger ulike former for støtte og bistand i overgangen videregående skole – utdanning – arbeid for å kunne delta fullt ut på de forskjellige arenaene. Disse støtteordningene blir ofte begrenset eller forhindret på grunn av ulike forvaltningsorgan, manglende samarbeid og koordinering.</p>		<p>funksjonshindrede får gode overganger med nødvendige tjenester mellom skole, utdanning og arbeid enn det de gjør i dag.</p> <p>Unge funksjonshindrede trenger ofte støtte i disse overgangene. Dersom de ikke får denne støtten kan det påvirke deltakelse. Støtteordningene blir begrenset / hindret pga vanskeligheter med koordinering og samarbeid mellom forvaltningsorgan.</p>	<p>mellom skole, utdanning og arbeid, funksjonshindrede har ofte behov for bistand i denne. Krevende overgang, bistand viktig for å kunne delta som de ønsker.</p> <p>Samarbeid og koordinering må på plass, avstand mellom forvaltningsorganene må minskes. Mer tilgjengelig for hverandre sikrer bedre tjenester.</p>	<p>-mottar ikke nødvendig bistand fra NAV i overganger utd/arbeid, påvirker deltakelsesgrad negativt</p> <p>Samfunn</p> <p>-organiseringen av offentlige tjenester hemmer samhandling på tvers av sektorer</p> <p>-samarbeid og koordinering vanskelig</p>
<p>Kapittel 5 Mer enn funksjonshindret!</p>				
<p>Funksjonshindrede oppfattes imidlertid i mange sammenhenger utelukkende eller primært som funksjonshindret. Det vil si at funksjonshindringen overskygger andre dimensjoner ved dem som menneske, slik at en overser at de også er barn eller eldre, samisk, fattig, skeiv, asylsøker eller muslim osv. I så måte anses funksjonshindrede gjerne «like» som gruppe, samtidig som de forstås som «annerledes» fra andre mennesker.</p>	53	<p>Funksjonshindringen blir en dominerende faktor, som overskygger personlighet, legning og andre egenskaper ved individet.</p> <p>Grupperingen «funksjonshindrede» oppfattes dermed som veldig like hverandre, men veldig ulike fra andre mennesker.</p>	<p>Når funksjonshindringen blir oppfattet som den dominerende dimensjonen ved et menneske blir dette en en-dimensjonal og forenklet måte å oppfatte en person.</p> <p>Vedkommende må trolig jobbe hardt for at omgivelsene skal legge merke til andre egenskaper, kanskje gir vedkommende opp.</p> <p>«Oss» og «dem» tenkning</p>	<p>Minoritet</p> <p>-«oss og dem», ansvarsfraskrivelse</p> <p>-fokus på annerledesheten</p> <p>-funk.hindr. en faktor ved personen som overskygger andre dimensjoner</p> <p>-plassert i en «boks» av omgivelsene</p> <p>-lite definisjonsmakt selv?</p>
<p>Dette gjelder ikke minst i tilfeller hvor funksjonshindrede også tilhører andre minoritetsgrupper og dermed kan møte marginalisering og diskriminering på flere grunnlag.</p>	53	<p>Funksjonshindrede som tilhører flere minoritetsgrupper har større sjans for å bli diskriminert/marginalisert</p>	<p>Marginalisering og diskriminering øker med grad av «anderledeshet» - ved å tilhøre flere minoritetsgrupper er det flere grunnlag å bli diskriminert på</p>	<p>Minoritet</p> <p>-dobbelminoritet, diskriminert på flere grunnlag</p>

<p>Gjennom et interseksjonelt perspektiv søker en å belyse hva som skjer i skjæringspunktet mellom menneskers tilhørighet til de ulike kategoriene, og hvordan ulike kombinasjoner av tilhørighet til forskjellige kategorier former våre livsbetingelser.</p>	54	<p>Interseksjonalitet: viktig for å avdekke hvordan diskriminering kan bestå av flere faktorer, og hvordan disse faktorene virker sammen.</p> <p>Hvordan virker de ulike kategoriene sammen i å forme livet vårt?</p>	<p>Interseksjonelt perspektiv viktig for å belyse/ avdekke hva som skjer når flere faktorer av ens identitet blir grunnlag for diskriminering</p> <p>Viktig å være klar over både for den som blir diskriminert, og kan gi innsikt hos den som diskriminerer??</p> <p>Disse ulike faktorene kan trolig være en fordel i noen sammenhenger, og en ulempe i andre sammenhenger</p>	<p>Minoritet -interseksjonalitet, ulike sider/ kategorier som gir tilhørighet i en gruppe kan gi diskriminering i en annen gruppe</p> <p>Samfunnet -reagerer på interseksjonalitet med å virke diskriminerende på flere måter?</p>
<p>Kort oppsummert mottar ikke funksjonshindrede med etnisk minoritetsbakgrunn og deres familier likeverdige velferdstjenester, da de ikke har samme tilgang til tjenester som majoritetsbefolkningen har. Dette skjer fordi velferdstjenestene preges av manglende tilrettelegging for de av oss med ulike forutsetninger og behov enn majoritetsbefolkningen, noe som av enkelte betegnes som en form for institusjonalisert diskriminering.</p>	56	<p>Språk og kultur kan utgjøre barriere for forståelse og samarbeid med behandling og oppfølging og andre velferdstjenester.</p> <p>Tolkning: dette kan også fungere som en ekstra barriere for å komme ut i arbeid.</p> <p>Majoritetsbefolkningens behov former hvordan tjenestene gis-institusjonalisert diskriminering</p>	<p>Dersom man har en annen etnisitet enn norsk og i tillegg er funksjonshindret har man flere barrierer for å motta likeverdig behandling og velferdstjenester. Ekstra barriere for å eks. komme ut i arbeid.</p> <p>Institusjonalisert diskriminering går på det kollektive plan,</p>	<p>Samfunnet -institusjonalisert diskriminering -tjenester tilpasset majoriteten, lite fleksibilitet i tjenestene</p> <p>Minoritet -dobbelte minoritet, mottar ikke likeverdig bistand, tjenester. -påvirkning på å komme ut i arbeidsliv?</p>
<p>En form for tilleggsbelastning består av hva som gjerne omtales som minoritetsstress, som knyttes til at en oppfattes som annerledes av sine omgivelser. Minoritetsstress oppstår når en bruker krefter og energi på å forholde seg til negative reaksjoner fra majoritetsbefolkningen</p>	63	<p>Minoritetsstress: tilleggsbelastning ved å være «annerledes» enn majoriteten. Stressfaktoren kommer når man må forholde seg til negative reaksjoner fra samfunnet omkring/ omgivelsene.</p>	<p>Man må være oppmerksom at minoritetsstress også kan oppstå hos funksjonshindrede, og at dette trolig øker ved å være dobbeltminoritet?</p> <p>Mye energi går med til å forholde seg til negative reaksjoner fra omgivelsene</p>	<p>Minoritet -stress som en tilleggsbelastning, forholde seg til andres holdninger om en selv-minoritetsstress</p> <p>Samfunnet -påfører minoritetsstress ved negative reaksjoner</p>
<p>I Unge funksjonshemmedes</p>	63	<p>Omfattende diskriminering av unge</p>	<p>Unge arbeidstakere med</p>	<p>Minoritet</p>

<p>rapport Dobbelminoritet – dobbelt diskriminert (2018b) forteller unge om omfattende diskriminering i arbeidslivet tilknyttet deres funksjonshindring, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, eller kombinasjoner av disse. Ifølge informantene opplever de særskilt diskriminering i forbindelse med synlige aspekter ved deres identitet. Dette kan for eksempel være for å ha en annen hudfarge, et synlig hjelpemiddel, et utenlandsk navn eller et kjønnsuttrykk som bryter med tradisjonelle normer. Rent praktisk oppgis diskrimineringen å handle om forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser, tilgang til arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår, hvordan en møtes av hjelpeapparatet, for å nevne noe.</p>		<p>funksjonshindrede i arbeidslivet. Diskrimineringen knyttes til funksjonshindring, legning, religion o.l. eller kombinasjon av flere faktorer. Særlig diskrimineres det på synlige faktorer, eks å bruke hjelpemiddel.</p> <p>Forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser, tildeling av arb.oppgaver, arb.vilkår</p>	<p>funksjonshindringer opplever å bli dobbelt diskriminert i arbeidslivet, det er synlige faktorer som spesielt utslagsgivende for driskrimineringen: eks bruk av hjelpemiddel, annen hudfarge, seksuell legning etc.</p> <p>Gruppen opplever spesielt forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser, vilkår, oppgavefordeling</p>	<p>-opplever diskriminering dobbelt i arbeidslivet, synlige faktorer utslagsgivende -forskjellsbehandling</p>
<p>Videre kan det ekstra arbeidet som gjøres for å skjule hvem en er, det å kompensere for dårlig tilrettelegging, og å forsvare seg mot negative kommentarer, føre til fysisk og psykisk utmattelse.</p>	64	<p>Funksjonshindrede bruker mye energi på å tilpasse seg samfunn tilrettelagt for majoriteten, må ha flere kompensatoriske strategier, dette gir utmattelse.</p> <p>Må forholde seg til andre menneskers fordommer i form av negative kommentarer.</p>	<p>Kompensere for manglende tilrettelegging, skjule identitet og tilpasse seg majoriteten gir utmattelse</p>	<p>Individet -tilpasse seg majoriteten, skjule identitet for å passe inn -kompensere, utmattelse</p> <p>Samfunnet -dårlig tilrettelagt for behov som fraviker majoritetens</p>
<p>Funksjonshindringen blir ofte en «masterstatus», det vil si en status som overskygger andre menneskelige egenskaper og gjør</p>	66	<p>Funksjonshindring som masterstatus, dette blir en faktor som overskygger andre egenskaper ved individet.</p>	<p>Funksjonshindringen overskygger andre aspekter ved individet. Opprettholder fordommer om funksjonshidrede som hjelpetrengende og</p>	<p>Individet -påtvinget identitet som funk.hindr., opprettholder stereotypiske holdninger</p>

disse usynlige eller uvesentlige. En slik oppfatning forsterker og opprettholder stereotyper om funksjonshindrede som hjelpetrengende, passive og kjønnsløse		Dersom funksjonshemmingen blir det som skal definere individet, blir dette et fokus på det ved individet som «trenger tilrettelegging», det som «ikke fungerer». Dermed blir det sykdomsfokus, og mindre fokus på andre egenskaper, som kanskje individet identifiserer seg mer med. Individet mister definisjonsmakt over seg selv, stereotyper som hjelpetrengende og passive, kjønnsløse.	passive, sykdomsfokus. Individet mister definisjonsmakt.	-hjelpetrengende, passiv Samfunn -fokus på helse, overskygger ressurser
Det interseksjonelle perspektivet kan ses på som et «rotete tilblivelsesrom», som illustrerer hvordan det å tilhøre ulike kategorier også kan skape et rom med muligheter. Et rom hvor nye handlings- og identitetsmuligheter blir til, og hvor det ikke bare forekommer undertrykkelse. I det «rotete tilblivelsesrommet» kan tvert imot motstand mot undertrykkelsen bli til.	68	Interseksjonalitet som en mulighet, tilhøre flere kategorier kan gi større handlingsmulighet, identitetsmulighet. Dette kan gi økt motstand mot undertrykkelsen. Tolkning: når man er annerledes, trenger man ikke lenger jobbe så mye for å fremstå som normal?	Interseksjonalitet, å tilhøre flere minoritetsgrupper, kan gi styrke til økt motstand mot undertrykkelse	Minoritet -alternativ forståelse av interseksjonalitet, gi styrke til individet -ha flere grupperinger å støtte seg på
Kapittel 9 Grunnskole og videregående utdanning				
Overgangen fra videregående opplæring til høyere utdanning, læretid eller arbeid er viktig og er avgjørende for om elevene faller fra eller ikke i utdanningsløpet, og for om de lykkes i inngangen til arbeidslivet. Forskning viser at funksjonshindrede elever får lite råd og bistand i overgangsfaser mellom skoletrinn.	122	VGS-høyere utdanning/læretid/arbeid: svært viktig overgang for å forebygge frafall Funk.hindrede elever får lite bistand i overganger mellom skoletrinn	Forebyggende tiltak og oppfølging i overganger er viktig for å forebygge frafall Funk.hindrede elever får lite bistand i disse overgangene	Samfunn: -Påvist at det er viktig med oppfølging i overganger skoleforløp og ut i arbeid. -Forebygge frafall Individ: -lite oppfølging i overgang i utdanningsforløp-arbeid

Det å være inkludert i den ordinære klassen er en avgjørende faktor for opplevelsen av likeverdig deltakelse og inkludering.	129	Inkludering i klassen viktig for følelse av å være likeverdig og inkludert		Individ: -viktig å være inkludert i klassen for å føle likeverd og inkludering
Kapittel 10 Høyere utdanning				
Sammenlignet med personer med funksjonsnedsettelse som har grunnskoleutdanning som høyeste utdanning, har personer med funksjonsnedsettelse og videregående utdanning 2,3 ganger større sjanse for å være yrkesaktiv. Om de har høyere utdanning har de 4,5 ganger større sjanse. For personer uten funksjonsnedsettelser er tallene henholdsvis 1,3 og 2,3 ganger høyere sammenlignet med personer med kun grunnskoleutdanning. Slik sett har utdanning dobbel effekt blant personer med nedsatt funksjonsevne	151	Høyere utdanning har dobbelt effekt for mennesker med funksjonshindringer, sammenliknet med for mennesker uten, i forhold til å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Dette sier noe om viktigheten av å tilrettelegge for at de som ønsker det kan få ta høyere utdanning	Høyere utdanning har dobbel effekt for mennesker med funksjonshindringer i forhold til å komme seg ut i arbeidslivet.	Individet -høyere utdanning dobler sjansen for jobb Samfunnet -samfunnøkonomisk på sikt å tilrettelegge for høyere utdanning
Undersøkelser viser at funksjonshindrede studenter opplever ekstra utfordringer gjennom studieårene. Om lag 80 prosent av respondentene i en undersøkelse gjort av Proba Samfunnsanalyse opplyser at de må jobbe hardere med studiet enn andre, og at de må bruke mye tid på å organisere studiehverdagen som en følge av funksjonshindring.	151	Funksjonshindrede studenter har ekstra utfordrende utdanningsforløp, må jobbe hardere enn andre, tidkrevende å organisere studiehverdagen med en funksjonshindring. Tolkning: dårlig tilrettelagt studiested/ tjenester medfører at individet må organisere mye selv?	Funksjonshindrede studenter bruker mye energi på å organisere egen hverdag og komme gjennom studiene. Tøffere studietid. Dette skyldes trolig at tilretteleggingen er for dårlig, samt at tjenestene de skal motta er får dårlig.	Individet -utfordrende å gjennomføre studier -barriere for arbeid å måtte avbryte -organiserer egen studiehverdag, energikrevende
Ordningen med AAP ble ikke først og fremst etablert for at yngre funksjonshindrede skulle komme i arbeid. Den er primært rettet inn mot å hjelpe dem som av helsemessige	153	Min tolkning er at funksjonshindrede studenter ofte mottar AAP, som egentlig er stønad tilpasset en annen gruppe, og som dermed ikke medfører de riktige virkemidlene	AAP er en stønad som ikke tilpasset funksjonshindrede som skal gjennomføre høyere utdanning og etter hvert ha overgang ut i arbeidslivet. Dermed kan dette	Samfunnet -organisering av tjenester ikke tilpasset brukergruppen -AAP som stønad for å gjennomføre studier, ikke tilpasset dette formålet

<p>årsaker blir satt utenfor arbeidslivet i en lengre periode, og som senere skal tilbake, kanskje i en annen type jobb enn den de hadde da de måtte tre ut av yrkeslivet. I mangel av andre og mer målrettede virkemidler rettet inn mot dem som aldri har vært i arbeid, benyttes stønaden også som et virkemiddel for å hjelpe unge funksjonshindrede til å få en mulighet på arbeidsmarkedet. For de fleste funksjonshindrede unge er det altså ikke tilbakeføring til tidligere yrkesaktivitet som er problemstillingen. Det mange har behov for, er derimot å få bistand til å gjennomføre en utdanning som er forenlig med den arbeidsevnen og de interessene de har, samt å få hjelp til å ta utdanningen i bruk i yrkeslivet</p>		<p>for å stimulere til gjennomføring av studiene som forhåpentligvis kan føre til arbeid, og videre evt. få bistand ut i arbeidslivet.</p>	<p>fungere som en barrierer for å komme ut i arbeidslivet, da systemet omkring ikke er tilpasset behovet for støtte.</p>	
<p>Isolert sett har innstrammingen i regelverket fra 2004 redusert utgiftene til atfføring gitt som utdanningsstøtte. Forskningen setter imidlertid spørsmålsteget ved om innstrammingen på lengre sikt er samfunnsøkonomisk nyttig. Innstrammingen kan medføre at flere unge funksjonshindrede får større vansker med å komme inn på arbeidsmarkedet og på lengre sikt kan bli avhengig av økonomisk støtte fra det offentlige og til slutt uføretrygd.</p>	<p>154</p>	<p>Innstramming i regelverk omkring atfføring gitt som studiestøtte kan medføre at flere funksjonshindrede får vansker med å finne jobb, og dermed til slutt blir uføretrygd.</p> <p>Også et uttrykk for at stønadene ikke er tilpasset gruppen, men heller blir en barriere?</p> <p>Samfunnsøkonomisk dyrere på sikt, dersom innstrammingene fører til uføretrygd når personen kanskje egentlig kan jobbe.</p>	<p>Innstramminger av atfføring gitt som studiestøtte har ført til at færre kommer ut i arbeid.</p> <p>Dårlig samfunnsøkonomi dersom potensielle arbeidstakere blir uføretrygd.</p>	<p>Samfunn -stønader ikke tilpasset behov, innstramminger barriere for arbeidsliv -samfunnsøkonomiske konsekvenser med utenforskap fra arbeidslivet for funk.hindr.</p>

<p>Erfaringsbasert kunnskap fra funksjonshindredes organisasjoner tilsier at mange funksjonshindrede systematisk blir fritatt for karaktervurdering på grunnlag av utviklingshemming eller annen funksjonshindring, uten en individuell vurdering av den enkeltes situasjon. Dette gjør det vanskelig å kvalifisere for opptak til høyere utdanning, da de fleste stiller krav til generell studiekompetanse.</p>	<p>156</p>	<p>Fritak for karaktervurdering gjennomføres systematisk, uten individuell vurdering av situasjonen. Barriere for å kvalifisere til opptak i høyere utdanning pga generell studiekompetanse ikke er oppnådd.</p> <p>Tokning: karakterfritak uten individuell vurdering: hva sier dette om skolens forventninger til individ med funksjonshindring?</p> <p>Tolkning: På sikt får dette konsekvenser for å komme inn i arbeidslivet.</p>	<p>OBS karakterfritak for funksjonshindrede uten at det har blitt gjort individuell vurdering! Dette kan hindre videre forløp med høyere utdanning. Nedsatt forventning til individet og barriere for arbeidsliv</p>	<p>Individet -karakterfritak, OBS videre studierett -utdanning viktig for videre arbeidsliv -nedsatt forventning til individet som resulterer i manglende tilpasning?</p>
<p>Funksjonshemmede studenter med behov for personlig assistanse som skal gjennomføre høyere utdanning, faller i dag til dels mellom to stoler, mellom skolene på den ene siden og arbeidslivet på den andre. Det er begrenset hva studentene får assistanse til, og eksisterende ordninger dekker ikke alltid behovene de har. I enkelte tilfeller tildeler likevel kommuner BPA også til gjennomføring av høyere utdanning, mens i andre tilfeller benytter studenter BPA-timer tildelt til andre formål til å kunne delta i undervisning eller annet relatert til utdanningen.</p>	<p>159</p>	<p>Funksjonshindrede studenter faller mellom to stoler: utdanning og arbeidsliv. I studietida får ikke nødvendigvis studentene nødvendig assistanse, dagens ordninger dekker ikke behov.</p> <p>BPA ordningen kan dekke høyere utdanning- i noen kommuner. Svært ulik praksis i bruk av BPA mellom kommunene fører til ulikhet i behandling og ulik mulighet for å ta utdanning i det hele tatt.</p>	<p>Eksisterende ordninger ikke godt nok tilpasset studenter, faller mellom skole og arbeidsliv.</p> <p>Kommunale forskjeller kan bli avgjørende for om man klarer å fullføre utdanning eller ikke, eks. hvor stor grad av BPA man får innvilget.</p>	<p>Individ -får ikke dekket assistansebehov -hindret fra å ta utdanning, manglende dekning av behov</p> <p>Samfunn -dårlig tilpassede ordninger for assistanse i studietid -kommunale forskjeller BPA, ulikhet i muligheter, organisatoriske barrierer</p>
<p>Rådgivningstjenesten i grunnskole og videregående skole må få bedre kompetanse om hva funksjonshindring er for å kunne se hvilke muligheter den enkelte</p>	<p>165</p>	<p>Rådgivningstjenesten i grunnskolen og vgs har ikke nok kunnskap om hva funksjonshindring er. Denne forståelsen er viktig for å kunne se den enkeltes</p>	<p>Kompetanseheving nødvendig mtp rådgivningstjenesten i grunnskole og vgs for å kunne bistå funksjonshindrede elever på en god måte, og sørge for at</p>	<p>Samfunnet -rådgivningstjeneste, kompetanseheving for å kunne se fremtidsmuligheter</p>

har også med tanke på høyere utdanning		muligheter, også mtp høyere utdanning Tolkning: da må man vite om barrierer også, for å unngå å bli en selv, som rådgiver	mulighetene holdes åpne mtp høyere utdanning.	
Kapittel 11 Arbeid, sysselsetting, karrieremuligheter				
Når man snakker om arbeid, tenker mange på det lønnede arbeidslivet – det vi ofte kaller «jobben». Funksjonshindrede står oftere enn andre utenfor denne arenaen, og gapet mellom andelen sysselsatte funksjonshindrede i forhold til andelen sysselsatte i majoritetsbefolkningen er større i Norge enn gjennomsnittet i OECD-landene.	167	Gapet mellom funk.hind. og majoritetsbef. som er representert i arbeidslivet er større i Norge enn i andre OECD-land man kan sammenlikne med		Samfunn: -andre OECD-land som er flinkere enn Norge mtp arb.livsinkl. -stort gap mellom majoritetsbef. og funksj.hindrede mtp. deltakelse i arbeidslivet
I dagens Norge har vi lav arbeidsledighet og et meget godt arbeidsmarked. Alt skulle i så måte ligge til rette for økt inkludering av funksjonshindrede i lønnet arbeid. Når dette likevel ikke skjer, er det fordi funksjonshindrede møter ulike barrierer på veg inn i yrkeslivet	169	Lav arbeidsledighet og godt arbeidsmarked i Norge: arbeidsmarkedet fungerer for de fleste. Skal da være mulig å inkludere funksjonshindrede, men dette skjer ikke, grunnet ulike barrierer.	Det finnes barrierer for funksjonshindrede på veg inn i arbeidsmarkedet, som hindrer disse fra å delta i yrkeslivet. Lav ledighet tyder på at arbeidsmarkedet fungerer godt for majoriteten.	Individet -hindres i yrkesdeltakelse, Samfunnet -godt arbeidsmarked, lite ledighet, dårlig tilrettelegging for inkludering funk.hindrede
Det må dog understrekes at selv om en samfunnsøkonomisk analyse skulle vise seg at tiltak for å redusere funksjonshindrede barrierer på arbeidsmarkedet er ulønnsomme, har de likevel en verdi ut ifra kriterier som ikke lar seg prissette – som nevnt over om fellesskapsfølelse, selvtillit og følelsen av å være en likeverdig samfunnsborger	169	Dersom tiltak for å minske funk.hemmende barrierer ikke er samfunnsøkonomisk lønnsom får man en økning i verdier som handler om andre ting enn penger: fellesskapsfølelse, selvtillit, likeverd. Tolkning: hvilket Samfunn ønsker vi leve i?	Det er viktig å huske at samfunnsøkonomisk gevinst ikke er alt. Selv om tiltak for å minske barrierer viser seg å være økonomisk ulønnsomme er det andre gevinster på det menneskelige plan og hvilket samfunn vi ønsker å leve i.	Samfunn -holdninger, økonomisk gevinst ikke alt, vilje til å fjerne barrierer gir andre goder som inkludering, fellesskap, likeverd
Tross sterk satsing på arbeidsrettede tiltak	168, 169	Norske myndigheter har satset på	Myndighetene har ikke lyktes med sine	Samfunn

gjennom flere årtier, har norske myndigheter ikke lyktes med å utvikle et samlet sett av virkemidler som sikrer funksjonshindrede inkludering i arbeidslivet. Gapet mellom majoritetsbefolkningens yrkesdeltakelse og funksjonshindredes er større i Norge enn i andre land det er naturlig å sammenligne oss med.		<p>arbeidsrettede tiltak i lang tid. Myndighetene ikke lyktes med virkemidler for arbeidslivsinkludering.</p> <p>Funk.hindrede inkluderes likevel ikke i arb.livet.</p> <p>Til tross for sterk satsning er det lite gevinst</p>	tiltak for å øke arbeidslivsinkludering en av funk.hindrede i arb.livet.	-ansvaret for arb.livsinkludering av fn.hindrede plasseres hos myndighetene -tross satsning på arb.rettede tiltak, er ikke inkluderingen blitt bedre
Rapporten levner liten tvil om at det er samfunnsøkonomisk svært lønnsomt å arbeide aktivt for å øke sysselsettingen for funksjonshindrede, og at man kan bruke betydelige ressurser på arbeidsmarkedstiltak uten at tiltakene blir ulønnsomme	170	Viser seg at det er svært lønnsomt for samfunnet å bruke ressurser på inkludering av mennesker med funksjonshindringer. Kan bruke mye ressurser på arbeidsmarkedstiltak uten at disse blir ulønnsomme.	Samfunnsøkonomisk svært lønnsomt å øke ressursbruken på arbeidsmarkedstiltak for å øke inkludering av funksjonshindrede.	Samfunnet -økt ressursbruk på arbeidsmarkedstiltak vil være lønnsomt -økonomisk gevinst i bedre inkludering.
Gjennomgående viser disse at en del arbeidsgivere har fordommer om for eksempel høyere sykefravær og lavere produktivitet hos funksjonshindrede. Funksjonshindrede møter barrierer for deltakelse i arbeidslivet på nær sagt alle stadier, både i ansettelsesprosessen, og videre gjennom det å få tilrettelegging slik at det er mulig å stå i jobben over tid.	170	<p>Arbeidsgiveres fordommer som barriere for inkludering. Tolkning: helseparadigmet råder hos arbeidsgiverne.</p> <p>Utbredt diskriminering i flere stadier: ansettelsesprosess, videre tilrettelegging for å være i jobb over tid.</p>	Helseparadigmet til hinder for inkludering, Helserelaterte fordommer hos arb.givere.. Diskriminering for å få jobb, og for å tilrettelegge for å beholde jobb.	Samfunnet -Helseparadigmet rådende hos arb.givere, helserelaterte fordommer Individet -diskriminert i ansettelse -diskriminert mtp tilrettelegging for videre arb.liv
<u>Holdninger og fordommer:</u> Gjennomgående viser disse at en del arbeidsgivere har fordommer og for eksempel høyere sykefravær og lavere produktivitet hos funksjonshindrede Virksomheter som oppgir at de hadde funksjonshindrede ansatte, gir uttrykk for	170	Holdninger og fordommer hos arb.givere barriere for inkludering i arb.livet. Holdningene bedre hos arb.givere som har erfaring med funksjonshindrede i arbeid, disse er mer positive. Tolkning: dette viser at fordommene er feilslått og kan endres ved å få erfaring?	Viktig å jobbe med holdningsendring hos arb.givere for å oppnå bedre arb.livsinkludering for funksjonshindrede. Viktig å bekjempe helseparadigmet også her. Trenger bistand til å få erfaring med funksjonshindrede for å kunne endre egen holdninger?	Samfunnet -Helseparadigmet, fordommer vedr produktivitet og deltakelse -samfunnsansvar med kollektiv holdningsendring - Påfører minoritetsstress Minoritet

<p>mer positive holdninger enn virksomhetene som ikke har slik erfaring</p> <p>Noen arbeidsgivere var bekymret for produktiviteten (.....)</p> <p>Andre pekte på sosiale faktorer, som at man pleide å dra på hyttetur eller andre turer sammen, og at de antok at det ville bli umulig for en rullestolbruker å være med grunnet tilgjengelighetsbarrierer</p>		<p>Produktivitet og sosiale faktorer inngår i fordommene.</p> <p>Tolkning: oss og dere-tankegang hos arb.givere-at funk.hindrede først og fremst er funk.hindrede og veldig annerledes?</p> <p>Bekymret for tilgjengelighetsbarrierer for deltakelse, ender selv opp med å bli en barriere</p>		<p>-funksjonshindring overskygger andre egenskaper</p>
<p>Når det gjelder rullestolbrukere og personer med nedsatt syn, trekkes tilrettelegging frem som en barriere for inkludering</p>	170	<p>Tilrettelegging en utfordring for inkludering i arbeidsliv for mennesker med nedsatt syn og rullestol.</p>		<p>Samfunn</p> <p>-dårlig tilrettelegging for rullestol og synshemming</p>
<p><u>Mangel på utdanning og kvalifisering</u></p> <p>Funksjonshindrede har 4,5 ganger høyere sjanse for å være i arbeid dersom de har tatt høyere utdanning ...64 % av elever med bevegelsehemming faller fra i VGO, er følgelig prosentandelen som tatt høyere utdanning i denne gruppen svært lav</p> <p>Mange jobber krever mastergrad, og det vil mange funksjonshindrede ikke ha økonomi til å ta, gitt 3-års grensen på AAP-ytelsen som NAV i hovedsak praktiserer.</p> <p>Karakterfritak har konsekvenser for videre opptak til studier</p>	171	<p>Høyere utdanning gir betydelig større sjanse for funksjonshindrede for å komme i jobb.</p> <p>Stort frafall i VGO, dette medfører at svært få gjennomfører høyere utdanning.</p> <p>Mastergrad krav i mange jobber, utfordrende da AAP kun er 3 årig.</p> <p>Tolkning: ytelse ikke tilpasset behov. OBS karakterfritak, konsekvenser for studiekompetanse og krav for videre opptak.</p>	<p>Høyere utdanning gir betydelig større mulighet for jobb.</p> <p>Barrierer for høyere utdanning er AAP, som er 3 årig, vanskelig å ta master grunnet dette.</p> <p>Karakterfritak gjort i VGO resulterer i manglende studiekompetanse og videre opptak til høyere utdanning.</p>	<p>Rettighet</p> <p>-tilpasset ytelse til behov????? Hvorfor brukes AAP når denne heller blir en barriere for videre forløp?</p> <p>-Karakterfritak i VGO, hvor mye er det tilpasset for at eleven skal kunne gjennomføre?</p>
<p>Målet om et universelt utformet samfunn er fortsatt et stykke unna. Dette gjør arbeidsmarkedet mindre tilgjengelig for eksempel for bevegelsehemmede, hørselshemmede og svaksynte som er avhengige av</p>	172	<p>Norge har et mål om å bli et universelt utformet samfunn, dette målet er ennå ikke nådd.</p> <p>Mangel på universelt utformende arbeidsplasser gjør arb.livet mindre</p>	<p>Norge må bli et universelt utformet samfunn for å kunne inkludere funk.hindrede i arbeidslivet</p>	<p>Samfunn:</p> <p>-universell utforming viktig for å inkludere funk.hindrede i arb.livet</p>

tilgjengelige, eller universelt utformede, arbeidsplasser.		tilgjengelig for funk.hindrere.		
<p><u>Manglende universell utforming</u> Dette gjør arbeidsmarkedet mindre tilgjengelig for eksempel for bevegelseshemmede, hørselshemmede og svaksynte som er avhengige av tilgjengelige, eller universelt utformede, arbeidsplasser ...en stor del av arbeidsgiverne har manglende kunnskap om tilrettelegging ...heller ikke funksjonshindrede i særlig grad kjenner til hvilke tilretteleggingsbehov NAV gir offentlig støtte til, eller hvor informasjon kan innhentes Slike utgifter kan være krevende for en virksomhet, og uforholdsmessig byrde kan ifølge loven påberopes</p>	172, 173	<p>Manglende universell utforming gjør samfunnet mindre tilgjengelig.</p> <p>Arbeidsgivere mangler kunnskap om tilrettelegging. Funksjonshindrede selv mangler kunnskap om aktuell bistand fra NAV mtp tilrettelegging.</p> <p>Krevende å finne informasjon, uforholdsmessig byrde kan påberopes da tilrettelegging kan være ressurskrevende eller på andre måter utfordrende å få til.</p>	<p>Universell utforming viktig for tilgjengelighet i samfunnet.</p> <p>Verken arbeidsgivere eller arbeidstakere med funksjonshindring har kunnskap om tilrettelegging, og hvor man kan innhente informasjon om dette, samt hvilken bistand NAV kan gi om tilrettelegging.</p> <p>Uforholdsmessig byrde kan påberopes.</p>	<p>Samfunn -Universell utforming for å sikre tilgjengelighet nødvendig -Uforholdsmessig byrde for bedrift, barriere -Vanskelig med informasjon tilrettelegging til både arbeidsgiver og arbeidstaker, NAV</p>
<p><u>Kurantvedtak og arbeidsavklaring</u> Mange funksjonshindrede vurderes ikke som aktuelle for arbeidslivet av NAV, og uføretrygdes uten noen form for arbeidsavklaring ...opplever at veien til utføretrygd kan være for kort ...unge med synlig funksjonshindring, for eksempel rullestolbrukere, blir undervurdert i systemet Samtidig opplever andre en motsatt utfordring ved at de ikke blir trodd av NAV når de opplyser at de har nedsatt arbeidsevne, og at de</p>	173	<p>Kurantvedtak dersom man vurderes som ikke aktuell for arbeidsliv av NAV. Mange funksjonshindrede som får dette, uten arbeidsavklaring i forkant.</p> <p>2-delt problemstilling, da mange opplever å bli undervurdert, mens andre opplever å ikke bli trodd på sine behov og at det er vanskelig å få innvilget uføretrygd.</p>	<p>Kurantvedtak riktig for noen, men mange opplever å ikke få noen vurdering av arbeidsevne i forkant av kurantvedtak.</p> <p>Norge går dermed glipp av viktig arbeidskraft.</p> <p>Undervurdert vs. ikke trodd</p>	<p>Samfunn -Mister arbeidskraft</p> <p>Individ -mistrodd vs. undervurdert mtp arb.evne, NAV</p>

sliter med å få innvilget utføretrygd				
<u>Kjønnforskjeller</u> .. de stereotypiske oppfatningene av funksjonshindrede står i kontrast til de stereotypiske oppfatningene av maskulinitet, og at menn derfor ser ut til å bli «straffet» hardere enn kvinner med tanke på diskriminering på grunn av funksjonshindring i arbeidslivet	174	Funksjonshindrede menn innfrir ikke de stereotypiske oppfatningene av hva en mann skal være, og opplever derfor å bli dobbeltdiskriminert i arbeidslivet. Oppfatninger i samfunnet av funksjonshindringer står i motsetningsforhold til oppfatninger i samfunnet av hva det vil si å være en mann. Medisinske perspektivet danner grunnlag for forståelse, hvor man blir sett på som hjelpetrengende pga funk.nedsettelse? Og at dette er feminint heller enn maskuling å trenge hjelp?	Lettere å være kvinne med funksjonshindring enn mann med funksjonshindring når det kommer til inkludering i arbeidsliv. Menn diskrimineres hardere enn kvinner, da synet i samfunnet på hva en mann skal være, ikke samsvarer med å ha en funksjonshindring. Medisinske perspektivet/paradigmet.	Minoritet -menn dobbeltdiskriminert, avviker fra stereotypi -interseksjonalitet?? Rettighet -medisinske paradigmet står i veien for arbeidslivsinkludering?
<u>Tilgang til deltidstillinger</u> ..for mange funksjonshindrede er muligheten til redusert arbeidstid en viktig tilrettelegging, og en forutsetning for å kunne være i arbeid. I dagens politiske klima, blir heltidsstillinger fremhevet som det som er ønskelig.	175	Heltidsstillinger fremheves som det mest ønskelige for arbeidsliv og arbeidstaker, noe som kanskje stemmer for majoriteten. For mange funksjonshindrede er ikke dette målet innen rekkevidde, og det er behov for deltidstillinger for at denne gruppen skal kunne stå i arbeidslivet. Dette handler også om hvilke holdninger vi finner i arbeidslivet.	Heltidsstillinger fremmes som det mest optimale, men det er behov for deltidstillinger også, for at en del funksjonshinderde skal kunne stå i jobb.	Samfunn -deltid vs. heltid, holdninger til dette, hva fremmes som mest ønskelig modell for arbeidslivet? Individet -heltid foretrukket, prestere 100 % stilling
<u>Trygd, lønn og pensjonsrettigheter</u> -	176			
NHOs bransjeforening Arbeid & Inkludering peker på at «økt bruk av lønnstilskudd skaper fort en forventning fra arbeidsgivere om at det alltid må følge en sjekk med hvis man skal ansette fra NAV, og	178	Dette kan tolkes til å handle om fordommer. Lønnstilskudd har vist å ha god effekt på å øke arb.livsinkluderingen for gruppen, men her fremheves medaljens bakside: en forventning	Lønnstilskudd kan medføre å forsterke fordommene hos arbeidsgiver om at mennesker utenfor arbeidslivet ikke kan produsere tilstrekkelig, og at det dermed alltid skal følge med	Samfunn -Lønnstilskudd. holdninger og fordommer, arbeidsgivere Individet -Lønnstilskudd; behov for støtte, ikke

kan sementere en holdning om at personer utenfor arbeidslivet ikke kan være produktive».		fra arbeidsgiver om at de som står utenfor arbeidslivet ikke kan produsere, og at det dermed «alltid» skal følge med et lønnstilkudd når noen rekrutteres via NAV.	pengestøtte fra NAV når disse menneskene skal ut i jobb.	produktivt nok (fordom)
Rapporten peker også på forbedringspunkter; saksbehandlere i NAV, som har bidratt som informanter i rapporten, mener enda flere funksjonshindrede kunne vært sysselsatt om flere får tilgang til funksjonsassistanse. Om flere funksjonshindrede studenter kan nyttiggjøre ordningen, vil dette kunne medføre at flere av disse fullfører studiene og kommer seg i jobb; flere grupper av funksjonshindrede bør komme inn under ordningen og BPAordningen må bli bedre. Saksbehandlerne utdyper det siste poengene ved å peke på kommunene som forvalter BPA-ordningen. I rapporten gir de uttrykk for at funksjonshindrede må få innvilget det timetallet de trenger i dagliglivet også for å orke å stå i jobb, helst i smidig samspill med den statlige funksjonsassistansen. Satt på spissen – det hjelper lite å ha assistanse på jobben, om man ikke har nok BPA-timer til å få ordnet alt som må gjøres for å gjøre seg klar til jobben	178, 179	<p>Ansatte i NAV mener at flere funksjonshindrede kan komme ut i jobb dersom de får funksjonsassistanse.</p> <p>For lite assistanse er en barriere både for inngang til arbeidsliv, og for å kunne fullføre utdanning.</p> <p>Kommune forvalter BPA mens staten forvalter funksjonsassistanse. Viktig at disse ordningene sees i sammenheng, sånnat man har tilstrekkelig assistanse både utenfor arbeidsplass og på arbeidsplassen. Begge deler er like nødvendig for å kunne stå i arbeid.</p>	<p>Assistanse på arbeidsplass er den statlige ordningen funksjonsassistanse, mens BPA er den kommunale ordningen som skal sikre tilstrekkelig assistanse utenfor arbeidsplass. Ansatte i NAV ser at det er viktig med tilstrekkelig assistanse på begge arenaer for å kunne fullføre både høyere utdanning og komme ut i – og beholde – en jobb.</p> <p>Funksjonshindrede må få det nødvendige timetallet med BPA for å få bistand til det som skjer før og etter jobb.</p>	Rettighet -BPA og funksjonsassistanse, forvaltes på ulikt nivå, hvor hensiktsmessig er dette? Må samsvare med hverandre
Ved forhandlingene om ny IA-avtale i 2018, ble delmålet om økt sysselsetting av funksjonshindrede fjernet. En underveis-	181, 182	Delmål om å øke sysselsettingen av funksjonshindrede fjernet fra IA-avtalen fjernet i 2016, da man	IA-avtalen har ikke lenger som mål å øke inkluderingen av funksjonshinderde i arbeidslivet, siden 2016.	Samfunn -IA avtalen: ikke mål å øke inkluderingsarbeidet: -lave forventninger

<p>vurdering skrevet av Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen i 2016, påpeker at de ikke kan se noen effekt av delmål to i hele avtalens levetid</p>		<p>ikke hadde sett noen effekt av dette målet.</p> <p>Tolkning: Lave forventninger til gruppen, signaliserer at dette ikke er en prioritet lenger.</p>		<p>-«gi opp» inkluderingsarbeidet?</p>
<p>Få, om noen (tiltaksaktører), har arbeidsgivers behov i fokus, nemlig å finne den beste jobbsøkeren til den aktuelle stillingen. Forsøk har derfor blitt gjort der man søker en annen organisering av innsatsen overfor arbeidsgivere, hvor arbeidsgiver settes i sentrum. Arbeidsgiverfokus gir også en ansettelsesprosess som fremmer normalisering og integrering</p>	<p>184</p>	<p>Tiltaksaktørene har arbeidstaker i fokus når de skal få funksjonshindrede i jobb.</p> <p>Ny strategi: fokus på arbeidsgiver, finne den beste kandidaten til stillingen.</p> <p>Ansettelsesprosess som fremmer normalisering og integrering</p>	<p>For mye fokus på arbeidstaker i prosessen med å komme ut i jobb medfører at man kan overse arbeidsgivers faktiske behov.</p> <p>Ansettelsesprosess med arbeidsgiver i fokus fremmer normalisering og integrering.</p>	<p>Samfunn</p> <p>-Skifte fokus fra arbeidstaker til arbeidsgivers behov: fremme normalisering og integrering, beste kandidat til stillingen</p>
<p>-Arbeidsgivers behov for arbeidskraft er utgangspunktet. Dermed legges grunnlaget for bærekraftige langvarige jobber – Definerer av hvilke kvalifikasjoner jobbsøkerne må ha, formelle og uformelle – Om arbeidssøkerne ikke har nødvendige kvalifikasjoner kan man enten tilegne seg dem gjennom en arbeidspraksisperiode hos arbeidsgiver eller at man pre-kvalifiserer søkerne i forkant av ansettelsesprosessen – Arbeidsgiver bør få flere jobbsøkere å velge mellom slik at ansettelsesprosessen blir normalisert og ansvarsfestet av arbeidsgiver</p>	<p>184</p>	<p>Normalisere ansettelsesprosessen ved å ha arbeidsgivers behov i fokus.</p> <p>Det må være et reelt behov for arbeidskraft der hvor tiltaket skal igangsettes.</p> <p>Arb.giver bør få flere kandidater å velge imellom, velge den best egnede til jobben. Dette normaliserer ansettelsesprosessen.</p>		<p>Samfunn:</p> <p>-normalisere ansettelsesprosessen</p> <p>-arbeidsgivers behov for arbeidskraft utg.pkt. for prosess</p> <p>-krav til kvalifikasjoner hos jobbsøker</p> <p>-ansvarsfeste ansettelsesprosessen hos arbeidsgiver</p>
<p>I Norge har vi utvidet både SE og IPS med nye målgrupper, og dermed blir en stadig større gruppe av personer med nedsatt</p>	<p>184</p>	<p>I Norge brukes i stor grad SE og IPS som metoder for å bistå funksjonshindrede ut i jobb. Fokus på arbeidstaker, følger</p>	<p>Metodikken som tilbys for å bistå funksjonshindrede ut i jobb evaluert, ikke effektiv for å komme ut i arbeid. Lite fokus</p>	<p>Samfunn</p> <p>-Metodikken som brukes for inkludering lite effektiv</p> <p>-Fokus på arbeidstaker, lite fokus på</p>

<p>arbeidsevne tilbudt en metode som ikke følger arbeidsgiveres naturlige ansettelsesnormer. Evalueringer av både SE og IPS i Norge viser at jobbfastholdelsen er lav.</p>		<p>ikke naturlige ansettelsesprosesser med arbeidsgivers behov i sentrum. Evalueringer viser at dette ikke er egnede metoder for å bistå mennekser med å komme ut i jobb og beholde jobben.</p>	<p>på arbeidsgiver og naturlige ansettelsesprosesser.</p>	<p>arbeidsgiver og naturlige ansettelsesnormer</p>
<p>Tilsynelatende kan det virke som en beskjeden endring med å endre innretningen på arbeidsmarkedspolitikken til å ha hovedfokus på arbeidsgiver. Det er likevel ulike utfordringer med å ha hovedfokus på arbeidsgiver. Erfaringen fra Ringer i Vannet er at det krever en helt annen tilnærming og med det en policyendring fra arbeidsmarkedsmyndighetene slik at NAV og tiltaksapparatet får rammer som muliggjør en slik måte å jobbe på.</p>	185	<p>Dersom man skal endre fokus fra arbeidstaker til å ha hovedfokus på arbeidsgiver, vil dette kreve en policyendring fra arbeidsmarkedsmyndighetene for å sikre rammer for tiltaksapparatet som gjør dette mulig.</p>	<p>Policyendring for å sikre fokus på arbeidsgiver, dette innebærer endring i arbeidsmarkedspolitikken.</p>	<p>Samfunn -fokus på arbeidsgiver -endre arbeidsmarkedspolitikken, policyendring</p>
<p>Dersom NAV klarer å spre prinsippene om virksomhetsoppfølging internt, samt følge opp disse prinsippene også på lengre sikt, er det grunn til å tro at det vil muliggjøre økt inkludering av målgruppen. Bedre oppfølging av virksomheter krever imidlertid ressurser i NAV. NAV må derfor finne en riktig balanse mellom oppfølging av virksomheter og andre oppgaver, samt finne en god rollefordeling mellom NAV og tiltaksleverandørene i dette arbeidet</p>	187	<p>Inkludering av funksjonshindrede i arbeidslivet trolig mulig dersom NAV jobber etter prinsippene om virksomhetsoppfølging .</p>		<p>Samfunn -Hovedfokus på virksomhetsoppfølging -Mer fokus på virksomhet, ikke kun oppfølging av individet</p>
<p>Trass høy politisk oppmerksomhet over lang tid på det økende antall uføretrygdede, og at mange funksjonshindrede selv ønsker å bidra i</p>	192	<p>Politisk oppmerksomhet over flere år på den økende andelen uføretrygdede, vilje og ønske om arbeidslivsdeltakelse hos funksjonshindrede</p>		<p>Samfunn -holdninger og fordommer -manglende kommunikasjon, samhandling etater/forvaltning</p>

<p>arbeidslivet, har vi i Norge ikke funnet et godt og velfungerende sett med verktøy for å løse denne utfordringen. Årsakene til dette er sammensatte. Det handler blant annet om strukturelle hindringer, for eksempel manglende dialog og samarbeid mellom forvaltningsnivåer og etater, rådende holdninger og fordommer i arbeids- og samfunnsnivå, manglende metodeutvikling i tiltaksapparatet og ressurstilgang. Det kan også stilles spørsmål ved hvorvidt myndighetenes ressursbruk på området i dag er hensiktsmessig innrettet</p>		<p>er komplisert og sammensatt.</p> <p>Fordommer og holdninger i samfunnet, holdninger og fordommer i arbeidslivet, manglende samhandling mellom etater og nivåer i forvaltning og manglende utvikling av metodikk i tiltaksapparatet samt trolig manglende ressursbruk hos myndighetene er årsaker til at man ikke lykkes i Norge per nå.</p>		<p>-lite utvikling av metodikk som fungerer i tiltaksapparatet -ressursbruk/ vilje hos myndighetene -politisk vilje til endring av situasjon</p>
<p>Utvalgets kunnskapsgjennomgang viser for eksempel at arbeidsgivere som har eller har hatt ansatte med funksjonshindringer, er mer positive til det enn de som ikke har slik erfaring. Det understreker viktigheten av å øke omfanget av inkludering for denne gruppen arbeidstakere i det ordinære arbeidslivet og synliggjøre denne ressursen som en viktig og selvsagt del av den norske arbeidsstyrken. Alminneliggjøring og normalisering av mangfold må etterstrebes.</p>	192	<p>Viktig å gi arbeidsgivere erfaring med å ha ansatte med funksjonshindringer, for å motkjempe fordommer og dårlige holdninger.</p> <p>Synliggjøre funksjonshindrede som en ressurs for samfunnet, normalisering og alminneliggjøring. Mangfold må bli en verdi i det norske arbeidsliv.</p>	<p>For å øke inkludering av funksjonshindrede i arbeidsmarkedet må arbeidsgivere få erfaring med å ha denne gruppen ansatt.</p> <p>Gruppen må synliggjøres, sett som en ressurs for samfunnet, normalisert og etterstrebe av mangfold i arbeidslivet/ samfunnet er viktig.</p>	<p>Samfunn -holdningsendring, funksjonshindrede som ressurs -få erfaring i større grad med denne gruppen i arbeidslivet, motvirke fordommer med erfaring</p> <p>Minoritet -normaliseres, mangfold, alminneliggjøring, synliggjøring</p>
<p>Det er derfor gode grunner til å tro at en mer formalisert og transparent ansettelsesprosess vil bidra til redusert diskriminering ved</p>	192	<p>Viktig å formalisere ansettelsesprosess for å gjøre selve prosessen mer transparent og formalisert. Dette vil i seg selv forebygge diskriminering og</p>	<p>Ansettelsesprosesser må bli formalisert og transparent for å forbygge diskriminering.</p>	<p>Rettighet -forebygge diskriminering ved transparent og formalisert ansettelsesprosess</p>

innkalling til intervju og ansettelse av den best kvalifiserte arbeidstakeren uavhengig av funksjonshindring.		ansettelse av den best kvalifiserte uavhengig av funksjonshindring.		
Kapittel 13 Samfunnsdeltakelse for funksjonshindrede voksne				
Til tross for at koordinator og individuell plan er en lovpålagt rettighet for personer med sammensatte behov, har flere forskningsrapporter konkludert med at koordinering av tjenester til personer med sammensatte behov er mangelfull, både mellom ulike tjenester og mellom forskjellige nivåer, og at tjenestene ikke henger godt nok sammen. I praksis betyr det for mange funksjonshindrede at de må være sin egen koordinator, med alt det innebærer av oppfølging av ulike instanser og tjenesteleverandører	209	Koordinator lovpålagt dersom man mottar sammensatte tjenester. Ordningen fungerer ikke, mangelfull koordinering medfører at individet selv må koordinere sine egne tjenester, på tvers av nivåer og med oppfølging av instanser og tjenesteleverandører.	Mottar ikke lovpålagt tjeneste som innebærer bistand til koordinering av sammensatte tjenester. Blir da sin egen koordinator	Rettighet -rett på koordinering av tjenester, men dette fungerer ikke Individ -individet blir da sin egen koordinator, krevende -koordinere tjenester på tvers av instanser
En av barrierene for deltakelse i samfunnet for voksne funksjonshindrede er manglende universell utforming	209	Manglende universell utforming medfører at mange står utenfor i samfunnet, da flere tilbud ikke er tilgjengelig for dem.		Samfunnet -ikke godt nok tilrettelagt, ekskluderende
Universell utforming er en samfunns kvalitet som bidrar til samfunnets bærekraft og likestilling. Et samfunn uten barrierer er en forutsetning for at alle skal kunne delta i utdanning, arbeidsliv, kultur, fritid og sosialt liv	209	Universell utforming er et virkemiddel for å gjøre samfunnet bærekraftig og likestilt. For at alle skal kunne delta i utdanning, arbeid, kultur, fritid og sosialt må barrierene for deltakelse fjernes.	Universell utforming skal sikre samfunnsdeltakelse for alle, og dette er et viktig virkemiddel for å sikre et bærekraftig og likestilt samfunn.	Samfunnet -arena hvor arbeidsliv og deltakelse utspilles -universell utforming nødvendig for bærekraft og likestilling i samfunnet.
For å motvirke stigmatisering og nedsettende holdninger mot funksjonshindrede mener NIM at myndighetene bør	215	Myndighetene ansvarliggjøres for systematisk holdningsendring i samfunnet for å motvirke nedsettende	Myndighetenes ansvar å motvirke stigmatisering og nedsettende holdninger	Samfunn: -Myndighetene ansvarliggjøres for nedsettende holdninger i samfunnet -holdningskampanjer

bidra til en systematisk holdningsendring i samfunnet, i tråd med paradigmeskiftet som CRPD målbærer. NIM mener dette blant annet kan gjøres ved holdningskampanjer rettet mot offentlig og privat sektor, NAV, helseforetak, grunnskolen, utdanningsinstitusjoner og politikere		holdninger og stigmatisering. Forslag: holdningskampanjer	Holdningskampanjer rettet mot det offentlige	
(Sitat Birgit Skarstein i forbindelse med sin deltakelse i Skal vi danse)– Det er den samme holdningen som rammer jobbsøkere i rullestol. De har halvert mulighet for å bli innkalt til jobbintervju, slik en forskningsrapport ved OsloMet nylig slo fast. Heldigvis fikk hun også meldinger fra folk som var begeistret. Hun så drøssevis av eksempler på barn i rullestol som danset. Og hørte om barn som ikke snakket om noen rullestol, men om «prinsessen i gullkjolen. Hvis dette er barnas første assosiasjon med folk i rullestol, er vi kommet litt lenger. I neste omgang er det de som skal ansette folk	215	Jobbsøkere i rullestol halvert mulighet for å komme til jobbintervju. Representasjon av funksjonshindrede i media kan være med på å påvirke folks oppfatninger av mennesker i rullestol, og hva som fokuseres på når denne gruppen er i media. Dette er viktig da det er barna som vokser opp som en dag skal ansette mennesker. Holdninger man har med seg fra barndommen har mye å si for senere i livet. Også viktig for funksjonshindrede barn å se andre funksjonshindrede mennesker for å ha et forbilde å relatere seg til		Minoritet -ha relaterbare forbilder Samfunnet -bli eksponert for funksjonshindrede mennekser i media, endre fokus fra funksjonshindringover til andre aspekter ved individet
Flere studier viser til at funksjonshindrede ofte blir usynliggjort i media, møter barrierer når de forsøker å fremme sakene som funksjonshindrede ønsker å sette på dagsorden, eller blir fremstilt stereotypisk som helter eller ofre	215	Funksjonshindrede er lite synlige i media. Når det er dekning av funksjonshindrede i media blir de stereotypisk fremstilt. Barriere å få fokus på saker, dette kan være en indriekte barriere for arbeidsliv.	Media undersøtter stereotypiske fremstillinger av funksjonshindrede. Blir ofte usynliggjort i media.	Samfunnet -lite mediedekning, stereotypiske fremstillinger
Diskriminering av funksjonshindrede er et samfunnsproblem som bidrar til lavere grad av samfunnsdeltakelse for	217	Diskriminering av funksjonshindrede er et samfunnsproblem. Diskriminering fører til at deltakelsen i		Rettighet -egentlig gode diskrimineringslover i Norge, ulik praksis

<p>denne gruppen. McClimans påpekte i innspill til dette utvalget at det ikke nødvendigvis er så mye som skorter på selve lovgivningen, men at det er mye som skorter på praksisen. Det er et viktig prinsipp i CRPD at praksisen skal være lik, uavhengig av bosted, men det er et overordnet problem at det er manglende kunnskap i kommunene om forpliktelsene som ligger i CRPD.</p>		<p>samfunnet blir lavere for funksjonshindrede individer.</p> <p>Lovgivningen for å hindre diskriminering er egentlig god, men praksisen for å håndheve loven er ikke god nok, og det er mye ulik praksis.</p> <p>CRPD har fokus på lik praksis, uansett bosted, mens manglende kunnskap om CRPD i kommunene medfører denne ulikheten i praksis.</p>		<p>medfører diskriminering -kommunene for lite kunnskap om CRPD</p> <p>Samfunn -diskriminering er et samfunnsproblem</p>
<p>Kapittel 14 Administrative og økonomiske konsekvenser</p>				
<p>Hovedkonklusjonen i den analysen er at det både er store samfunnsøkonomiske gevinster og budsjettoverskudd å hente gjennom å bygge ned funksjonshindrende barrierer og inkludere så mange som mulig i arbeidslivet. Klarer norsk arbeidsliv over en 10-årsperiode å sysselsette 15 prosent flere av funksjonshindrede i arbeidsfør alder enn det som er tilfelle i dag, vil det gi en samfunnsøkonomisk gevinst på NOK 26,7 milliarder kroner</p>	<p>240</p>	<p>Arb.livsinkludering for flest mulig er samfunnsøkonomisk lønnsomt.</p> <p>Bygge ned funksjonshindrende barrierer</p>	<p>Det er samfunnsøkonomisk lønnsomt å bygge ned funksjonshemmende barrierer som muliggjør arbeidslivsinkludering</p>	<p>Samfunn: -økonomisk vinning på å bygge ned barrierer for arbeidslivsinkludering</p>

