

Inkludering i praksis

Et relasjonelt perspektiv på inkludering av synshemmede i tre kunnskapsbedrifter

Margrethe Hansen Krogh



Masteroppgave i sosiologi
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

17. november 2008

Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven er inkludering i arbeidslivet av personer med nedsatt syn. Hensikten med studien har vært å oppnå en forståelse av hvilke forhold som kan bidra til å fremme inklusjon i arbeidslivet, og hva som påvirker bedrifters vilje og evne til å påta seg et sosialt ansvar i form av å inkludere utsatte grupper. Det tas her utgangspunkt i følgende tre forskningsspørsmål:

- *Hva kjennetegner og motiverer bedriftenes inkluderingsarbeid?*
- *Hva vurderer arbeidstakere med nedsatt syn vurderer som viktig for opplevelsen av å være inkludert?*
- *Hvilke forhold bidrar til å fremme inklusjon av synshemmede i casebedriftene?*

Studien bygger på en *relasjonell tilnærming* der funksjonshemning forstås som noe som oppstår i relasjonen mellom egenskaper ved individet og samfunnet (Shakespeare 2006; NOU 2001: 22). Et slikt perspektiv muliggjør at man kan undersøke hvordan funksjonshemning skapes eller oppheves gjennom forhold i arbeidslivet. Det benyttes også teoretiske perspektiver om virksomheters sosiale ansvar og hvordan dette kan være forankret og motivert (Bredgaard 2004; Kamp 2001).

Opgavens datamateriale består av casestudier i tre forskjellige kunnskapsbedrifter, hvorav to er større, private, og en mindre og offentlig. Hovedkriteriet for utvalg av disse var at de hadde en eller flere synshemmede ansatt. Til sammen ble det gjennomført 7 kvalitative dybdeintervjuer med hhv. 4 ledere med ansettelses- og personalansvar og 3 ansatte med nedsatt syn.

I det empiriske materialet kommer det frem at alle tre bedrifter har en praksis som kan omtales som sosialt ansvar. Dette blir her forstått som personalpolitiske tiltak for fastholdelse og rekruttering av utsatte arbeidstakere på et generelt grunnlag, altså utover det å ha en synshemmet/blind ansatt. Alle bedriftene oppgir også å ha inngått IA-avtalen, men at dette ikke har hatt stor påvirkning på det inkluderingsarbeidet de utfører. Imidlertid var det variasjon i hvordan det sosiale ansvaret var motivert og forankret og i hvilken grad dette var formalisert gjennom nedskrevne politikker og strategier.

Hovedfunnene indikerer at arbeidsgiverne i disse bedriftene har et grunnsyn der det å være inkluderende, åpne for mangfold og se muligheter og ressurser fremfor begrensninger er sentrale verdier. Samtidig kommer det frem at de forventer å få noe tilbake i form av at arbeidstakerne i stor grad tar ansvar for egen tilrettelegging, er åpne om funksjonshemningen og behov og at de viser engasjement i arbeidsplassen. Fra arbeidstakernes side ble det gitt

uttrykk for at det ”å bli stilt krav til på lik linje med andre medarbeidere”, ”få utfordringer” og bli ”tatt imot som et hvilket som helst menneske”, var viktige faktorer for deres opplevelse av å være inkludert. Kort oppsummert tyder funnene på at inkluderingen i disse bedriftene kan forstås som en aktiv relasjonell prosess. I denne prosessen blir både *kontekstuelle forhold* som egenskaper ved bedriftene som kultur, politikk, holdninger og praksis og *individuelle forhold* i form av egenskaper ved individene/arbeidstakerne viktige for å fremme inklusjon i arbeidslivet.

NB: Jeg vil gjøre oppmerksom på at personer som ønsker oppgaven tilsendt i Arial 14 punktskrift, eller andre formater som er egnet til bruk av forstørrelsesprogram, kan kontakte meg på e-post: ehtergramhk@hotmail.com

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en lang og utfordrende prosess. Det har vært interessant og lærerikt, men til tider også ganske krevende og frustrerende. Nå er oppgaven utrolig nok ferdig og det er på tide å takke alle som har bidratt til at jeg endelig er i mål. Aller først vil jeg rette en stor takk til Fafo for å ha gitt meg muligheten til å delta i dette inkluderende og spennende forskningsmiljøet. Jeg har hatt stor glede av lesesalplassen, kantina og ikke minst alle de hyggelige menneskene jeg har blitt kjent med. Denne oppgaven er skrevet i tilknytning til forskningsprosjektet ”Funksjonshemning, arbeidsliv og velferdsstat” som utføres av AFI i samarbeid med Fafo. Jeg vil derfor takke forskerne på prosjektet for konstruktive tips og råd, spesielt min biveileder Inger Lise Skog Hansen (Fafo) som med sin kunnskap om emnet har kommet med verdifulle innspill i prosessen. En stor takk går også til min hovedveileder Trygve Gulbrandsen som stilte opp på kort varsel og var til uvurderlig hjelp de siste månedene. Veiledningsmøtene har vært både hyggelige og konstruktive. Min tidligere veileder, Regi Enerstvedt, fortjener også en takk for trivelige samtaler og god oppmuntring. Jeg vil også takke så mye til de syv informantene som stilte opp, gav av sin tid og delte sine synspunkter og erfaringer med meg. En kjempetakk går til nær familie og venner for all støtte og oppmuntring dere har gitt meg. Sist, men ikke minst: David for all tålmodighet og kjærlighet. Takk for at du har hatt tro på meg og for at du har holdt ut gjennom både oppturer og nedturer.

Oslo, november 2008

Margrethe Hansen Krogh

INNHold

SAMMENDRAG	I
FORORD	III
INNHold	IV
1. INNLEDNING	1
1.1 Introduksjon og problembakgrunn	1
1.2 Tema og problemstilling	3
<i>Problemstilling</i>	4
1.3 Datamateriale og forskningsdesign	4
1.4 Forskning om funksjonshemmede og arbeidsliv	5
1.5 Begrepsavklaring	6
1.6 Oppgavens oppbygning	7
2. PERSPEKTIVER PÅ FUNKSJONSHEMNING OG INKLUDERING	8
2.1 Innledning	8
2.2 Hva er funksjonshemning?	8
2.3 Den medisinske forståelsen av funksjonshemning	9
2.3.1 <i>Kritikk av den medisinske modellen</i>	10
2.4 Den sosiale modellen – et samfunnsskapt fenomen	11
2.4.1 <i>Kritikk av den sosiale modellen</i>	12
2.5 Det relasjonelle funksjonshemningsbegrepet og den politiske utviklingen i Norge	13
2.5.1 <i>Fra bruker til borger</i>	14
2.5.2 <i>Kritikk av den relasjonelle forståelsen</i>	16
2.6 ”Definisjonshemning” – springbrett eller tvangstrøye?	17
2.7 Oppgavens fundament: et relasjonelt perspektiv	18
2.8 Oppsummering	20
3. FRA DISKURS TIL POLITIKK	21
3.1 Innledning	21
3.2 Visjoner for politikktutforming – internasjonal innflytelse	21
3.2.1 <i>Full deltakelse og likestilling?</i>	22
3.3 Mål og strategier for arbeidsmarkedspolitikken	23
3.3.1 <i>Arbeidslinjen</i>	23
3.3.2 <i>Inkluderende arbeidsliv</i>	24
3.3.3 <i>IA-avtalen – individ eller samfunnsorientering?</i>	27
3.4 Arbeidsmiljø- og antidiskrimineringslovgivning	27
3.5 Ny orientering mot etterspørselssiden?	28
3.6 Fra visjoner til handling – en oppsummering	29
4. INKLUDERING OG SOSIALT ANSVAR	31
4.1 Innledning	31
4.2 Et kunnskaps- og teknologibasert arbeidsliv	31

4.3 Virksomheters sosiale ansvar	32
4.4 Ulike modeller: motivasjon for og typer av VSA	34
4.5 Tidligere forskning om virksomheters sosiale ansvar	38
4.5.1 Norge: IA-avtalen og sosialt ansvar	38
4.5.2 Danmark: Virksomheders sociale engagement og det rummelige arbeidsmarked	40
4.5.3 Motiver og barrierer for VSA	42
4.5.4 Personalledelse og sosialt ansvar	44
4.2.4 Amerikansk forskning: bedriftskultur og inkludering	45
4.6 Oppsummering	46
5. METODISK TILNÆRMING	48
5.1 Innledning	48
5.2 Valg av forskningsdesign: casestudier og kvalitative intervjuer	48
5.2.1 Datamaterialet	49
5.2.2 Utvalg og rekruttering	50
5.2.3 Gjennomføring av intervjuene	51
5.2.4 Bearbeiding og analyse	53
5.3 Metodiske utfordringer og etiske aspekter	54
5.4 Datamaterialets kvalitet: troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet	55
6. EMPIRISKE FUNN – INKLUDERINGSPRAKSIS I TRE ULIKE BEDRIFTER.....	58
6.1 Innledning	58
6.2 Kort presentasjon av de tre bedriftene	58
6.2.1 Casebedrift A	58
6.2.2 Casebedrift B	59
6.2.3 Casebedrift C	59
6.3 Bedriftenes rekrutteringssituasjon og personalpolitikk	60
6.3.1 Bedrift A: "Likeverdighet og mangfold"	60
6.3.2 Bedrift B: "Gjenspeile samfunnet"	61
6.3.3 Bedrift C: "Hindre at folk blir utstøtt fra arbeidslivet"	62
6.4 Bedriftenes inkluderingspraksis og syn på sosialt ansvar	63
6.4.1 Inkluderingspraksis i bedrift A: "Alle medarbeidere er likeverdige"	63
6.4.2 Inkluderingspraksis i bedrift B: "Vi har ikke et mottakerapparat for funksjonshemmede spesielt, fordi vi ikke ser på folk som funksjonshemmede"	65
6.4.3 Inkluderingspraksis i bedrift C: "Vi er jo staten - det bør være vår plikt"	67
6.5 Holdninger til funksjonshemmede	69
6.5.1 Behandle folk likt – se kompetanse og muligheter	70
6.5.2 Unngår tallfesting	71
6.6 Ansatte med funksjonsnedsettelse – utfordringer og muligheter	72
6.6.1 Bedrift A: være i dialog	72
6.6.2 Bedrift B: kommunikasjon og utvikling	73
6.6.3 Bedrift C: mestring og økonomiske tilskudd	73
6.7 Oppsummering av hovedtendenser i materialet	74
7. HVA SKAL TIL FOR Å BLI INKLUDERT?	77
Arbeidstakernes strategier, erfaringer og vurderinger	77
7.1 Innledning	77
7.2 Arbeidstakerne – en kort presentasjon	77
7.3 Personlige strategier	78

7.3.1	<i>Offensiv og ansvarlig: å ta ansvar for egen arbeidssituasjon og tilrettelegging</i>	79
7.3.2	<i>Håndtering av synshemmingen: å skjule eller være åpen</i>	80
7.4	<i>Erfaringer med hjelpeapparatet, teknologiske løsninger og tilrettelegging</i>	81
7.5	<i>IKT, hjelpemidler og arbeidsoppgaver – muligheter og barrierer</i>	83
7.5.1	<i>Universalitet og kompatibilitet</i>	84
7.6	<i>Erfaringer i arbeidssituasjonen – utfordringer og løsninger</i>	85
7.7	<i>Erfaringer med holdninger til funksjonshemmede</i>	87
7.7.1	<i>"Du som har så gode karakterer kan da ikke være mye funksjonshemmet"</i>	87
7.7.2	<i>"Det er klart du skal være med!"</i>	88
7.7.3	<i>Forståelse av funksjonshemming og holdningsendring</i>	88
7.7.4	<i>Kompetanse og muligheter fremfor funksjonshemming og begrensninger</i>	89
7.7.5	<i>Slitsomt å hele tiden måtte bevise</i>	90
7.8	<i>Tilgjengelighet på arbeidsplassen – fysisk utforming</i>	91
7.9	<i>Vurderinger: hva som er viktig for opplevelsen av å være inkludert og for synshemmedes muligheter i arbeidslivet</i>	92
7.9.1	<i>Å bli stilt de samme kravene til</i>	93
7.9.2	<i>Å bli satt pris på og tatt imot som et hvilket som helst menneske</i>	94
7.9.3	<i>"Brekkestenger"</i>	94
7.9.4	<i>Betydningen av arbeidserfaring</i>	95
7.10	<i>Oppsummering av hovedtendenser i materialet</i>	95

8. DISKUSJON – INKLUDERING SOM SOSIALT ANSVAR OG RELASJONELL PROSESS

8.1	Innledning	97
8.2	<i>Inkluderingspraksis i tre virksomheter – oppsummering og sammenligning</i>	97
8.3	<i>Hva kjennetegner og motiverer bedriftenes inkluderingsarbeid?</i>	99
8.3.1	<i>Personalpolitikk – strategier for fastholdelse, rekruttering og mangfold</i>	99
8.3.2	<i>Hvilken betydning har egentlig virksomhetenes personalpolitikk?</i>	101
8.3.4	<i>Bedriftskultur og verdigrunnlag</i>	102
8.4	<i>Inkludering som sosialt ansvar – forankring og motivasjon</i>	104
8.4.1	<i>Top-down eller bottom-up?</i>	105
8.4.2	<i>Betydningen av offentlige tiltak og virkemidler</i>	107
8.4.3	<i>Inkludering som omsorg, rettighet eller image</i>	107
8.5	<i>Inkludering – en relasjonell prosess?</i>	110
8.5.1	<i>Sosiale rammer - relasjonen mellom individ og bedrift</i>	110
8.5.2	<i>Holdninger</i>	112
8.5.3	<i>Fysiske rammer – teknologiske løsninger</i>	113
8.6	<i>Hvilke forhold bidrar til å fremme inklusjon av synshemmede i casebedriftene?</i>	113
1)	<i>Egenskaper ved bedriftene</i>	114
2)	<i>Sosiale forhold – likeverdighet</i>	115
3)	<i>Fysiske forhold</i>	115
4)	<i>Strukturelle forhold – offentlige tiltak og virkemidler</i>	116
5)	<i>Egenskaper ved individene</i>	116

9. AVSLUTNING OG KONKLUSJON

9.1	<i>Sammenfatning av studien</i>	118
9.2	<i>Konklusjon</i>	118
9.3	<i>Implikasjoner for videre forskning</i>	121
9.4	<i>Avsluttende betraktninger</i>	121

KILDELISTE.....	123
VEDLEGG 1.....	128
VEDLEGG 2.....	132
VEDLEGG 3.....	135
VEDLEGG 4.....	136
VEDLEGG 5.....	137

1. INNLEDNING

1.1 Introduksjon og problembakgrunn

Denne studien omhandler inklusjon i arbeidslivet av personer med nedsatt syn. I det følgende vil jeg kort skissere bakgrunnen for valg av dette temaet før studiens forskningsspørsmål presenteres.

Siden 1981 har full deltakelse og likestilling vært et overordnet mål i politikken for funksjonshemmede. Dette målet er i samsvar med FN's standardregler for like muligheter som igjen bygger på internasjonale overenskomster om menneskerettigheter (Dok & SHDir 2006). Undersøkelser viser at til tross for at det har blitt en økende bevissthet og satsing på feltet, støter funksjonshemmede fortsatt på ekskluderende barrierer på flere viktige livs- og samfunnsområder (NOU 2001: 22; Dok & SHDir 2006; Dok 2007). Dette kan være alt fra fysisk tilrettelegging av omgivelsene til folks holdninger og fordommer. Arbeidslivet er i så måte et meget sentralt område. Selv om det i dagens Norge kan vises til en historisk lav arbeidsledighet, ligger likevel funksjonshemmedes yrkesdeltakelse på 45 % sammenliknet med 75 % for resten av befolkningen mellom 16 og 66 år¹. For anslagsvis en av fire oppleves utestengingen fra arbeidslivet som ufrivillig (Hansen & Svalund 2007). Det er også grunn til å anta at den skjulte (uregistrerte) ledigheten blant funksjonshemmede er høy. Svært mange personer med nedsatt funksjonsevne som gjerne vil ut i arbeid, oppgir at de møter barrierer for arbeidslivsdeltagelse på flere områder.

Sysselsettingen i Norge er i dag høy i internasjonal sammenheng, men til tross for dette er Norge faktisk et av de landene i OECD-området hvor en stor andel av befolkningen utenfor arbeidslivet på grunn av sykdom eller uførhet. Rundt 700 000 mennesker i yrkesaktiv alder mottar til enhver tid ytelser til livsopphold fra det offentlige. De siste 20 årene har det vært en sterk vekst i antallet som lever på slike ytelser (St. meld.nr. 9 2006 - 2007 s. 14; OECD 2006). Denne tendensen har vekket bekymring, samt et økt fokus på at de som kan og vil jobbe skal få muligheten til dette. På det politiske plan har dette blant annet gitt seg utslag i en økt satsing på den såkalte Arbeidslinjen der den underliggende målsettingen går ut på at flest mulig skal i arbeid og at det skal lønne seg å jobbe framfor å gå på trygd. Også Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), som ble undertegnet av

¹ Tall hentet fra Statistisk Sentralbyrås kvartalsvise Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Tilleggsundersøkelsen om funksjonshemmede fra 2. kvartal 2007.

myndighetene og partene i arbeidslivet første gang i oktober 2001, er et uttrykk for denne satsingen. Avtalen bygger på et ønske om å skape et arbeidsliv med plass til alle som kan og vil arbeide, med fokus på reduksjon av sykefravær, økning av pensjonsalderen, samt rekruttering og fastholdelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Avtalen ble fornyet i 2006 til 2009 og da med ytterligere fokus på å øke andelen med redusert funksjonsevne som går fra trygdeytelse til arbeid². IA-avtalen innebærer en implisitt oppfordring til arbeidsgivere om å ta et større sosialt ansvar for å fremme inkludering og hindre utstøting av utsatte grupper på arbeidsmarkedet.

Til tross for både målsettingen om ”full deltakelse og likestilling”, styrking av arbeidslinjen, IA-avtalen og NAV-reformen, har resultatene latt seg vente på. I løpet av de siste ti årene har det vært en svært beskjeden økning i andelen funksjonshemmede i arbeidslivet. Hvordan kan det ha seg at et land som Norge, med svært lav arbeidsledighet og som samtidig bruker mye ressurser på arbeidsmarkedstiltak i sammenlikning med andre land, hittil har oppnådd såpass svake resultater på dette området? Er det slik at ressursene ikke er anvendt på en hensiktsmessig måte? Skyldes dette at norske arbeidsgivere vegrer seg for å ansette funksjonshemmede? Årsakene til den lave sysselsettingen blant funksjonshemmede er trolig komplekse, men en viktig årsak antas å være at mange arbeidsgivere vegrer seg mot å ansette funksjonshemmede fordi de tror at mennesker med nedsatt funksjonsevne vil være mindre produktiv arbeidskraft, ha høyere sykefravær eller at det vil koste dem mye å tilrettelegge arbeidsplassen. Fra arbeidsgiversiden er det en vanlig innvending at regelverket for støtte til tilrettelegging er for komplisert, eller at man ikke kan sette av ressurser til å gå inn i problemstillingen (Dok 2007). Flere undersøkelser peker imidlertid på at det ofte er lite tilrettelegging som skal til for at en person med en funksjonsnedsettelse kan utføre et arbeid på lik linje med andre arbeidstakere. Dette tyder på at det er nødvendig å rette mer innsats mot å fjerne barrierer i samfunnet, enten det er snakk om arbeidsgiveres holdninger, fysisk tilrettelegging av arbeidsplasser eller andre forhold (Dok 2007: 23).

Hvis IA-avtalen ikke er tilstrekkelig, hva kan bidra til å motivere flere arbeidsgivere til å ta en form for sosialt ansvar og inkludere flere utsatte grupper? På bakgrunn av forholdene omtalt ovenfor vil det være interessant å undersøke hva som kjennetegner virksomheter som faktisk *har* funksjonshemmede ansatt og som driver et aktivt arbeid med inkludering. Dette vil derfor være hovedtemaet i denne studien. En slik tilnærming krever både en avgrensning og en problemstilling som jeg vil gjøre rede for i det følgende.

² <http://www.nav.no/1073747561.cms>

1.2 Tema og problemstilling

I studien har jeg vært spesielt opptatt av faktorer som virker inkluderende, og ville derfor undersøke erfaringer fra et utvalg virksomheter som har en mer eller mindre aktiv mangfolds og inkluderingspolitikk og som har en eller flere funksjonshemmede ansatte. I denne sammenhengen ønsket jeg å få frem begge parter perspektiver, altså både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. I det funksjonshemmede er en svært sammensatt gruppe av mennesker med mange ulike funksjonshemninger og dermed ulike behov for tilrettelegging og ulik tilknytning til arbeidslivet, er det hensiktsmessig å avgrense undersøkelsen til å dreie seg om én bestemt gruppe og således kunne oppnå en dypere forståelse for denne gruppens situasjon.

Jeg har valgt å avgrense denne undersøkelsen til å dreie seg spesielt om synshemmede/blinde ansatt i såkalte kunnskapsbedrifter. Denne avgrensningen er foretatt på bakgrunn av at synshemmede/blinde er en gruppe som i følge Blindeforbundet ofte har gode datakunnskaper, høy utdanning og hvor teknologien har gitt mange nye muligheter. Likevel, i en MMI-undersøkelse gjennomført i 2006³, kommer synshemmede/blinde spesielt dårlig ut når det gjelder ansettelsesvilje hos arbeidsgivere. Bare 10 % av næringslivslederne omfattet i denne undersøkelsen oppgir at de ville innkalle en blind, svært kvalifisert arbeidssøker til intervju. Svaksynte/blinde kommer også dårligst ut i en survey med arbeidsgivere gjennomført i forbindelse med prosjektet "Funksjonshemmede, arbeidsliv og velferdsstat" (AFI/Fafo 2007). På spørsmålet om hvordan arbeidsgiver vurderer muligheten for å fylle en stilling ved virksomheten, forutsatt at vedkommende er godt kvalifisert, svarer vesentlig færre av arbeidsgiverne i hhv. IKT-, helse- og byggebransjen at dette er mulig for synshemmede enn for de resterende kategoriene av funksjonshemmede i undersøkelsen⁴.

På samme tid påstår Blindeforbundet at mange synshemmede som er i arbeid utmerker seg med lavt sykefravær og er stabile og løsningsorienterte fordi de er vant til å møte utfordringer⁵. Disse forholdene i kombinasjon med at jeg gjennom å ha arbeidet som assistent/sekretær for en som selv er blind, og dermed har fått et innblikk i arbeidssituasjonen for en person med denne typen funksjonsnedsettelse, har ført til at jeg ser dette som en både relevant og interessant avgrensning. Når det gjelder valg av bransje, altså såkalte kunnskapsbedrifter, bunner dette i at denne bransjekategorien kjennetegnes av noen trekk som kan sies å være typiske for dagens arbeidsliv – nemlig fokuset på moderne teknologi (IKT)

³ MMI (2006) *Telefonundersøkelse om betydningen av nedsatt funksjonsevne i ved ansettelser i arbeidslivet*. Utført på oppdrag fra Dokumentasjonssenteret ved Erik Dalen.

⁴ FAV-prosjektets kategorier i surveyundersøkelsen 2007: svaksynte/blinde, tunghørte/døve, bevegelseshemmede, døve, psykiske problemer, lese- og skrivevansker.

⁵ Kilde: <http://blindeforbundet.no/CDA/zonepg.aspx?zone=33&parentzone=32>

som arbeidsverktøy og kunnskap som en viktig kapitalform. Det knytter seg nemlig en viss optimisme i forhold til teknologiske løsnings muligheter for å inkludere flere funksjonshemmede i det ordinære arbeidslivet og dermed bidra til å redusere barrierer for deltakelse. En optimisme som bestemt også gjelder synshemmede/blinde, som har fått mange nye muligheter som en følge av den teknologiske utviklingen. Det høye utdannelsesnivået hos denne gruppen tyder også på at det vil være muligheter å hente i såkalt kunnskapsintensive bransjer. Kunnskapsbedrifter forstås her som bedrifter som har sitt virke bl.a. innenfor IT, telekom, forskning og utredning, formidling av arbeidskraft, konsulenttjenester, og som driver med ulike former for kunnskapsbasert tjenesteyting (ECON 2005; St.meld. nr.19).

Problemstilling

I denne oppgaven skal jeg følge opp tre forskningsspørsmål som bør være egnet til å fange opp ulike forhold av betydning for inkludering fra både et bedrifts- og arbeidstakerperspektiv:

- 1. Hva kjennetegner og motiverer bedriftenes inkluderingsarbeid?**
- 2. Hva vurderer arbeidstakerne som viktig for opplevelsen av å være inkludert?**
- 3. Hvilke forhold bidrar til å fremme inklusjon av synshemmede i casebedriftene?**

Med hvilke forhold som bidrar til å fremme inklusjon, vil jeg spesielt se nærmere på betydningen av følgende forhold:

- *Egenskaper ved bedriftene* i form av personalpolitikk, bedriftskultur, holdninger, inkluderingsstrategier og verdigrunnlag.
- *Egenskaper ved arbeidstakerne* som bakgrunn/utdannelse, personlighet og strategier.
- *Offentlige virkemidler og teknologi/hjelpemidler.*

Selv om studien er avgrenset til å fokusere på synshemmede/blinde spesielt, er det ikke selve funksjonsnedsettelsen som vil være det mest sentrale i denne oppgaven. Jeg ønsker å få fram vurderinger og erfaringer fra begge parter i denne oppgaven, fordi jeg mener dette vil gi mulighet til å danne seg et bredere bilde av hvilke mekanismer som kan være avgjørende for inklusjon i arbeidslivet. Hovedtyngden vil imidlertid ligge på virksomhetsnivå og på den konkrete inkluderingspraksisen som utføres i undersøkelsens virksomheter, samt hvilke forhold som bidrar til at disse bedriftene har vilje og evne til å arbeide med inkludering.

1.3 Datamateriale og forskningsdesign

Oppgaven er gjennomført som en casestudie av tre kunnskapsbedrifter, hvorav to er større private bedrifter og en er offentlig. Hovedkriteriet for valg av disse var at de har synshemmede/blinde ansatt og dermed har gjort seg erfaringer med dette. I datainnsamlingen

ønsket jeg hovedsakelig å benytte meg av en kvalitativ tilnærming basert på intervjuer med både arbeidstakere med nedsatt syn og deres respektive arbeidsgivere (i form av ledere med ansettelses- og personalansvar). Et overordnet mål med oppgaven er altså å belyse noen faktorer som virker spesielt positivt inn i forhold til deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt syn. Dette er derfor en slags best-case tilnærming, der bedriftene er valgt ut nettopp fordi de har gjort en viss innsats på dette området og dermed kan tenkes å ha noen interessante erfaringer.

1.4 Forskning om funksjonshemmede og arbeidsliv

I løpet av de senere årene er flere steder blitt trukket fram at det er behov for mer forskning på funksjonshemmedes situasjon i samfunnet og ikke minst i relasjon til arbeidslivet. I denne sammenhengen har jeg forstått det som at forskning på hvilke barrierer funksjonshemmede møter i arbeidslivet og hva som kjennetegner bedrifter der funksjonshemmede er inkludert og fungerer på egne premisser er blant de mest sentrale temaene man ønsker mer kunnskap om (Grue 2004, Dok & SHDir 2006). Som tidligere nevnt er dette fulgt opp av at det i løpet av den senere tid er rettet et større fokus mot dette feltet, blant annet gjennom økt bevilgning av forskningsmidler. Et eksempel på dette er NFR's velferdsprogramms 5-årige satsing på "forskning om funksjonshemming og funksjonshemmende forhold" (2004-2008). I satsingens programnotat heter det at "hva som skaper og reduserer barrierer mot deltakelse" er et av hovedtemaene, og deltakelse i arbeidslivet trekkes frem som en av flere viktige arenaer i samfunnslivet hvor forskningsrådet ønsker å stimulere til forskning. Denne satsingen har ført til flere aktuelle forskningsprosjekter som tar for seg mennesker med funksjonsnedsettelse og deres tilknytning til arbeidslivet på flere forskjellige måter.

Et av de pågående prosjektene på feltet går under tittelen *Funksjonshemming, arbeidsliv og velferdsstat* (FAV-prosjektet) og utføres av Fafo i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Dette prosjektet, som er finansiert av Velferdsprogrammet i Norges forskningsråd, har til hensikt å studere hvordan teknologi og offentlig politikk under ulike bransjemessige forhold påvirker arbeidsgiveres valg og funksjonshemmedes muligheter for deltagelse i arbeidsmarkedet. De ulike bransjene studien vil ta for seg er henholdsvis IKT, helse og bygg/anleggsbransjen. Temaer som her vil belyses er forhold i arbeidslivet, barrierer som stenger ute eller støter ut mennesker med funksjonsnedsettelse, og forhold som bidrar til inkludering (Hansen og Svalund 2007: 5). Prosjektet er en del av et større internasjonalt samarbeid der en ønsker å sammenligne Norge, Storbritannia og Nederland og funksjonshemmedes situasjon på arbeidsmarkedet i disse landene i lys av ulike

velferdsstatlige regimer. Denne masteroppgaven er gjennomført som en del av dette forskningsprosjektet.

1.5 Begrepsavklaring

Denne studien omhandler altså inkludering i arbeidslivet av personer med nedsatt syn. Det er dermed noen begreper som det vil være nyttig å avklare. I første omgang vil dette avsnittet tjene som en kort introduksjon til de mest sentrale begrepene i oppgaven, men jeg vil presisere at disse også vil redegjøres nærmere for fortløpende i de ulike kapitlene. Oppgavens mest sentrale og kompliserte begrep er begrepet ”funksjonshemning”. Dette begrepet vil diskuteres utførlig i kapittel 2, så jeg vil derfor nøye meg med å presentere den tilnærmingen eller definisjonen som denne studien bygger på. I tråd med prosjektet *Funksjonshemmede, arbeidsliv og velferdsstat*, omtalt ovenfor, ligger et såkalt **relasjonelt funksjonshemningsbegrep** til grunn for denne oppgaven. Det vil si at studien tar utgangspunkt i å studere ”hvordan funksjonshemning skapes eller oppheves gjennom forhold i arbeidslivet (Hansen og Svalund 2007: 7)”. Funksjonshemning forstås altså ikke som en gitt størrelse, men som noe som oppstår i relasjonen mellom individet og samfunnet. Dette impliserer derfor at funksjonshemning er noe situasjonelt eller kontekstuel og ikke bare et resultat av individuelle kjennetegn og medisinske diagnoser. I så måte kan samfunnets, eller her spesielt arbeidslivets utforming, være avgjørende for om en person vil oppleve å være funksjonshemmet eller ikke. Begrepet **inkludering** vil også være nyttig å avklare. I denne oppgaven ønsker jeg å få frem både hva som fremmer arbeidstakernes opplevelse av å være inkludert, altså basert på deres subjektive vurderinger, og bedriftenes inkluderingspraksis. Med sistnevnte sikter jeg både til bedriftenes verdier og målsettinger eller intensjoner om å være inkluderende og den praktiske innsatsen de gjør relatert til fastholdelse og rekruttering av personer som er utsatte på arbeidsmarkedet. Både mer generelt og konkret innsats overfor arbeidstakerne med synshemning. Hensikten er å se om bedriftenes inkluderingspraksis inngår i en helhetlig personalstrategi for ivaretagelse av egne medarbeidere og integrering av utsatte arbeidstakere. I internasjonal litteratur oppfattes gjerne begrepet **virksomheters sosiale ansvar** eller Corporate Social Responsibility, som en prosess hvor virksomhetene inndrar nye sosiale og miljømessige hensyn i sitt virke, og som strekker seg utover virksomhetens tradisjonelle økonomiske funksjoner (Bredgaard 2004b). Det finnes flere varianter av et slikt sosialt ansvar eller samfunnsansvar, men her brukes begrepet først og fremst i tilknytning til innsatsen virksomheter gjør med tanke på å forebygge utstøting og fremme inkludering av

utsatte grupper. Begrepet brukes med andre ord tilnærmet synonymt med begrepet inkluderingspraksis.

1.6 Oppgavens oppbygning

Denne oppgaven er bygget opp rundt ni forskjellige kapitler. I det påfølgende **kapittel 2** presenteres første del av oppgavens teoretiske perspektiver. Her vil jeg se nærmere på hva som ligger i begrepet funksjonshemming og hvilken betydning ulike forståelser av dette kan ha for hvordan man studerer et tema som inkludering i arbeidslivet. Jeg vil også presentere den tilnærmingen jeg har lagt til grunn for denne oppgaven og diskutere styrker og svakheter ved denne. I **kapittel 3** diskuteres forholdet mellom den offentlige diskursen om funksjonshemming og de politiske tiltak og virkemidler som iverksettes på arbeidsområdet. IA-avtalen er spesielt sentral i denne sammenhengen. Dette kapitlet danner et bakteppe for en bredere forståelse av studiens tema og problemstilling og setter tonen for **kapittel 4**. Her tar jeg for meg teoretiske perspektiver på inkludering og virksomheters sosiale ansvar, samt tidligere forskning på dette området. Hensikten med dette kapitlet er å få en forståelse for ulike forhold som kan bidra til å påvirke virksomheters vilje og evne til å påta seg et sosialt ansvar i form av å inkludere utsatte arbeidstakere.

I **kapittel 5** presenteres oppgavens metodiske tilnærming. Her vil jeg begrunne valg av forskningsdesign, gjøre rede for datainnsamlingsprosessen, drøfte etiske aspekter ved undersøkelsen og diskutere datamaterialets kvalitet. I **kapittel 6 og 7** presenteres funnene fra det empiriske materialet for henholdsvis bedrifter og arbeidstakere. Her legges det vekt på å få frem informantenes egne synspunkter og erfaringer. I **kapittel 8** diskuteres og analyseres funnene videre med utgangspunkt i oppgavens problemstilling og knyttes til teoretiske perspektiver og tidligere forskning. **Kapittel 9** avslutter, konkluderer og trekker opp implikasjoner for videre forskning.

2. PERSPEKTIVER PÅ FUNKSJONSHEMNING OG INKLUDERING

2.1 Innledning

Er det egentlig praktisk mulig og ideologisk eller politisk korrekt å definere et så mangefasettert fenomen som funksjonshemming? Hvilken betydning kan måten man forstår funksjonshemming på ha for funksjonshemmedes muligheter til samfunnsmessig deltakelse og likestilling? I dette kapitlet ønsker jeg å gjøre et forsøk på å avklare hva som ligger i funksjonshemmingsbegrepet og undersøke ulike perspektiver på dette begrepet. Jeg vil her ta utgangspunkt i de to ulike forståelsesparadigmene som har vært dominerende og se hvordan forholdet mellom disse to arter seg. Formålet med dette kapitlet er å gå i dybden av begrepet funksjonshemming og komme fram til en teoretisk og sosiologisk forankret forståelse av hva dette innebærer. Jeg vil gi en presentasjon av ulike definisjoner innenfor de forskjellige paradigmene og se hvilke implikasjoner dette har for forskningsresultatene som fremsettes. Avslutningsvis vil jeg diskutere den tilnærmingen jeg har lagt til grunn for mitt eget prosjekt og diskutere styrker og svakheter ved denne, samt den sosiologiske relevansen av en slik tilnærming i tilknytning til oppgavens problemstilling.

2.2 Hva er funksjonshemming?

Hvor går egentlig skillelinjen mellom funksjonshemmet og såkalt funksjonsfrisk? De fleste mennesker har nok en umiddelbar og ikke sjelden nokså stereotyp oppfatning av hva dette innebærer og hvem som er funksjonshemmet. Ofte er dette basert på hvor ”synlig” eller ”annerledes” personens funksjonshemming er. Folks oppfatninger synes igjen å samsvare med de ulike forståelsesparadigmene som har vært dominerende i samfunnet gjennom tidene. For å kunne tilnærme seg fenomenet funksjonshemming på en mest mulig presis og nyansert måte, både på et vitenskapelig, politisk, og personlig plan er det viktig å være seg bevisst det her er snakk om et begrep som rommer svært mange fasetter og at funksjonshemmede langt fra er noen ensartet gruppe. Hvem som faller innenfor og hvem som faller utenfor gruppen ”mennesker med funksjonsnedsettelse” er i stor grad kontekstavhengig i den forstand at en person med eksempelvis nedsatt syn eller nedsatt bevegelsesevne kan ha ulik grad av funksjonshemming avhengig av hvilke fysiske og sosiale rammer individet inngår i (Grue

2006)⁶. På den måten kan for eksempel en blind person være funksjonshemmet i en situasjon der forholdene ikke er lagt til rette, for eksempel i møte med en minibank som ikke er tilrettelagt for bruk av folk med synsproblemer, mens en enkel løsning som mulighet for tilkobling av hodetelefon kunne medføre at synshemmingen ikke ville være til hinder for at vedkommende kunne benytte seg av automaten. Denne tankegangen ligger til grunn for en såkalt sosial forståelse av funksjonshemming. En forståelse som er nokså bredt akseptert i dag, men dette har som vi skal se ikke alltid vært (og er fremdeles ikke alltid) tilfellet. I de senere årene har man hovedsakelig operert med to motstridende perspektiver på eller modeller om funksjonshemming som har preget den samfunnsmessige, politiske og individuelle oppfatningen av hva funksjonshemming er: En medisinsk modell der funksjonshemming forstås som sykdom eller skade ved individene og en sosial forståelsesramme som fokuserer på at funksjonshemming er en sosial konstruksjon som oppstår som et resultat av misforholdet mellom omgivelsenes krav og den enkeltes muligheter.

Den medisinske forståelsen var dominerende særlig på begynnelsen av det 20. århundre og fram til 1970-tallet, men har i løpet av de siste 20-30 årene gradvis tapt terreng til fordel for den sosiale modellen. Begge disse teoretiske motpolene har i sin rendyrkede form blitt møtt med en del kritikk blant annet fra feministisk hold og av funksjonshemmede aktivister og teoretikere. Dette har resultert i andre forståelsesrammer som i større eller mindre grad fokuserer også på subjektive og kulturelle aspekter ved funksjonshemming (Grue 2004).

2.3 Den medisinske forståelsen av funksjonshemming

Ved begynnelsen av det 20. århundre hadde den medisinske og individorienterte tilnærmingen til funksjonshemming en sterk posisjon. Dette er en tilnærming hvor medisinsk kunnskap spiller en avgjørende rolle i diagnostisering av funksjonshemmede og for hvilke løsninger som skal benyttes. Fokus var konsentrert mot kroppslig ”anormalitet”, lidelse eller mangel og på hvordan dette i sin tur forårsaket ulik grad av funksjonshemming eller funksjonsbegrensning (Barnes, Mercer, Shakespeare 2005: 21).

I denne modellen legges det altså til grunn en forståelse av funksjonshemming som noe individuelt og det impliserer at det går et skille mellom ”normal” og ”funksjonshemmet”. Funksjonshemming blir i denne sammenhengen først og fremst forstått som sykdom eller skade, altså som fysiologiske/biologiske kjennetegn ved det enkelte menneske.

⁶ Store deler av denne gjennomgangen av den sosiale vs. den medisinske modellen er basert på Lars Grues ”Funksjonshemmet er bare et ord” (2004) og ”Funksjonshemming, retorikk og forståelse” (2006).

Funksjonshemming betraktes dermed som et individuelt ”problem” der fokus er rettet mot kliniske diagnoser og medisinske tiltak. Et slikt medisinsk perspektiv la grunnlaget for Verdens Helseorganisasjons (WHO) utarbeiding av et internasjonalt klassifiseringssystem for funksjonshemming på slutten av 1970-tallet⁷.

2.3.1 Kritikk av den medisinske modellen

WHOs klassifiseringssystem og den ensidig medisinske forståelsen av funksjonshemming har blitt sterkt kritisert fra flere hold. Særlig aktivister og teoretikere som selv er funksjonshemmet har vært krasse. Det har vært et vanlig utgangspunkt å kritisere denne modellen for en ensidig og individfokuset vektlegging av kliniske diagnoser hvor ansvaret i stor grad legges på den funksjonshemmede selv fremfor samfunnet. Blant annet har den britiske sosiologen Michael Oliver (1996) kritisert den medisinske, eller det han foretrekker å referere til som den individuelle modellen, for å redusere funksjonshemming til en ”personlig tragedie” der enkeltindividene blir sett på som ofre for sin egen triste skjebne og avhengige av andre menneskers hjelp. I en slik modell er medikalisering av funksjonshemmede en sentral komponent, mens samfunnsmessige forhold tillegges liten betydning. Oliver etterlyser derfor en forståelse av funksjonshemming der man ikke ser individuelle begrensninger som årsaken til problemet, men heller legger mye av ansvaret på samfunnets mangelfulle tilrettelegging og manglede vilje og evne til å sikre at funksjonshemmedes behov på en hensiktsmessig måte ivaretas gjennom den sosiale organiseringen (Oliver 1996: 32). Oliver setter videre den medisinske modellens posisjon i sammenheng med fremveksten av det individuelle lønnsarbeidet, da det var viktig å sortere mennesker etter et arbeidsbasert og et behovsbasert system. Med andre ord de som kunne tjene til livets opphold gjennom vanlig lønnsarbeid og de som ville være avhengig av andres arbeid for å opprettholde livet. Man måtte således forsikre seg om at de som befant seg i den behovsbaserte kategorien var ”verdige trengende”, noe som kunne skje gjennom en medisinsk ekspertvurdering av helsetilstanden til de aktuelle personene (Grue 2006). Dette var i sin tur med på å legitimere den medisinske forståelsen av funksjonshemming som sykdom eller skade.

⁷ I 1980 presenterte WHO sitt første klassifiseringssystem under navnet *The International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH)*. Hensikten med et slikt system var å utarbeide en internasjonal ”målestANDARD” for hva som kunne karakteriseres som funksjonshemming, blant annet i kartleggingen av behov for ulike tiltak

2.4 Den sosiale modellen – et samfunnsskapt fenomen.

I løpet av 1970 og 1980-årene ble det rettet en stadig krassere kritikk mot den medisinske, individualistiske tenkemåten, samt mot politikken og forskningen som sprang ut fra denne. Disse bidragene, som i stor grad kom fra funksjonshemmede selv, vendte fokus vekk fra det medisinske og individuelle og åpnet opp for å se betydningen av sosiale og materielle forhold. I Storbritannia argumenterte funksjonshemmede aktivister og teoretikere for at det er samfunnet som virker ”funksjonshemmende” og at det derfor er nødvendig å rette enhver meningsfull løsning mot samfunnsmessig forandring snarere enn individuell tilpasning og rehabilitering (Barnes, Mercer og Shakespeare 2005). Funksjonshemmede som en diskriminert minoritetsgruppe ble nå trukket fram som et tema, og det ble pekt på hvordan ”en manglende erkjennelse av hvordan samfunnsmessige endringer kunne bidra til et mer inkluderende samfunn, hadde forkludret forståelsen av at den behandlingen funksjonshemmede ble utsatt for kunne være mer bestemt av andres fordommer enn av funksjonshemmedes egne begrensninger (Grue 2004: 115)”. Organisasjonen The Union of Physically Impaired Against Segregation (UPIAS) var blant dem som gikk sterkest ut mot den medisinske modellen og krevde et paradigmeskifte. I manifestet *Fundamental Principles* fra 1976, legger de ansvaret for at funksjonshemninger finnes på samfunnet og måten det er organisert på. Funksjonshemning blir dermed forstått som et resultat av undertrykking og diskriminering og noe som representerer en tilleggsbelastning for mennesker med en sykdom eller skade fordi de blir unødig ekskludert fra samfunnsmessig deltagelse (Barnes, Mercer & Shakespeare 2005).

In our view it is society, which disables physically impaired people. Disability is something imposed on top of our impairments by the way we are unnecessarily isolated and excluded from full participation in society. Disabled people are therefore an oppressed group in society (UPIAS 1976: 14 i Barnes, Mercer & Shakespeare 2005: 28).

Et tidlig universelt kjennetegn ved den sosiale forståelsen av funksjonshemning var at det ble satt et klart skille mellom ”impairment” og ”disability”, altså mellom svekkelse/sykdom og funksjonshemning. I 1982 definerte bevegelsen Disabled People International (DPI) *impairment* som ”individuelle funksjonsbegrensninger som skyldes en medisinsk diagnose og *disability* som ”tap eller begrensninger i muligheter for deltagelse i normale aktiviteter p.g.a. fysiske eller sosiale hindre” (Grue 2004: 119).

Felles for denne tidens kritikk var at søkelyset ble mer og mer rettet mot betydningen av hvordan samfunnsmessige forhold skaper funksjonshemninger gjennom manglede

tilrettelegging og inkludering av visse typer mennesker. Det er altså de sosiale og materielle barrierer man nå retter oppmerksomheten mot, framfor kjennetegn ved individene selv. Nå er det viktig å merke seg at dette perspektivet ikke utgjør noen enhetlig sosiologisk teori, men fungerer som en forståelsesramme for flere ulike tilnæringer. Bak en sosial grunnoppfatning kan det i varierende grad også legges vekt på andre faktorer. Jeg vil i det følgende presentere noen kritiske innvendinger mot den sosiale forståelsen og noen alternative eller supplerende perspektiver som har sprunget ut av denne kritikken.

2.4.1 Kritikk av den sosiale modellen

Som vi har sett oppstod den sosiale modellen som en reaksjon mot den endimensjonale og diagnoseorienterte forståelsen den medisinske modellen representerte, og bidro til å flytte fokus vekk fra individet og over mot samfunnsskapt barrierer. Den sosiale modellen har med tiden likevel blitt utsatt for kritikk. Et av de kritiske momentene går ut på at modellen opererer med et litt for endimensjonalt fokus på hvordan sosiomaterielle faktorer bidrar til utestenging og marginalisering av funksjonshemmede. Dermed overses betydningen av det subjektive aspektet, altså hvordan funksjonshemmede selv opplever det å ha en funksjonshemning, samt en forståelse av hvordan kulturelle representasjoner kan bidra til å skape og opprettholde stereotype forestillinger om funksjonshemmede (Grue 2004).

Et eksempel på en slik kritikk kommer fra den britiske sosiologen Tom Shakespeare (2006). Han hevder at sentrale tilnæringer til forståelsen av funksjonshemning i for stor grad har oversett hvordan fenomen som normalitet, konformitet og annerledeshet blir oppfattet blant folk, og overdrevet betydningen av sosiomaterielle strukturer. I forsøket på å avindividualisere oppfatningen av funksjonshemmede risikerer man i følge Shakespeare å neglisjere viktige bidrag fra blant annet psykologien, som i større grad vektlegger den individuelle opplevelsen av å ha en funksjonshemning. Dette kan i sin tur bidra til å tilsløre betydningen av blant annet hvordan kulturelle representasjoner er med på å underbygge stereotypier om funksjonshemmede (Grue 2004). Shakespeare etterlyser med andre ord en tilnærming som inkluderer en mer konstruktivistisk tenkemåte der funksjonshemmede som en egen kategori mennesker ikke "tas for gitt".

I følge Shakespeare (2006) har den britiske sosiale modellen blitt til en ufleksibel konstruksjon som er lite åpen for å akseptere ny innsikt som tar utgangspunkt i alternative perspektiver. Hovedargumentet hans for å ta avstand til den britiske sosiale modellen er at denne er basert på en rekke dikotomier som har liten rot i den empiriske virkeligheten. Han omtaler den sosiale modellen som "a good idea that became ossified and exaggerated into a

set of crude dichotomies which were ultimately misleading (Shakespeare 2006: 13)”. En av disse dikotomiene er mellom den medisinske og den sosiale modellen, som han mener har oppstått på et lite substansielt grunnlag. Det er lite som støtter antagelsen om at det finnes en systematisk og enhetlig medisinsk modell som er eksplisitt utviklet i det medisinske feltet. For tilhengerne av den sosiale modellen har den medisinske tilnærmingen likevel tjent det formålet at den er et perspektiv som er lett å kritisere. Det mest grunnleggende problemet med den sosiale modellen er, i følge Shakespeare, at den tar for gitt at sosiale fenomener er mer ontologisk ”virkelige” enn de fysiske og biologiske egenskapene eller kjennetegnene en person kan ha. Shakespeare tar derfor til orde for å se funksjonshemming som en kompleks interaksjon mellom faktorer både utenfor og innenfor individene, altså som en kontekstuell/relasjonell interaksjon mellom individer, omgivelser og samfunn. Som vi skal se nedenfor er denne tilnærmingen i samsvar med bruken av det såkalt relasjonelle funksjonshemmingsbegrepet, eller gap-modellen som det også kalles, en tilnærming som de senere årene har vært i fokus i de nordiske landene.

Etter å ha sett hvordan det dominerende perspektivet på funksjonshemming har endret seg fra å være i hovedsak medisinsk og individorientert til nå å fokusere på mer samfunnsmessige faktorer melder spørsmålene seg: Hvilke implikasjoner har dette egentlig hatt for dem det gjelder, nemlig de funksjonshemmede selv? Har en slik tendens til bevegelse i retning av et paradigmeskifte drastisk endret funksjonshemmedes posisjon i samfunnet og deres deltagelse på ulike samfunnsområder, deriblant arbeidslivet? Hvordan har denne utviklingen artet seg i Norge og i hvilken grad har den påvirket den offentlige diskursen og dermed politikktutformingen på dette feltet? Sistnevnte vil være tema for neste kapittel, i det følgende vil jeg se nærmere på funksjonshemmingsbegrepet slik det blir presentert i noen sentrale politiske utredninger fra 70-tallet og frem til i dag med hovedvekt på den såkalt *relasjonelle forståelsen* og den sentrale utredningen NOU 2001: 22 *Fra bruker til borger*.

2.5 Det relasjonelle funksjonshemmingsbegrepet og den politiske utviklingen i Norge

I Stortingsmelding nr. 88 (1966-67) *Om utviklingen av omsorgen for funksjonshemmede*, ble begrepet funksjonshemming for første gang introdusert i offentlige norske dokumenter. Det var da ment å skulle erstatte begrepet ”handikappet” som ble oppfattet som statisk og assosiert med å ha en ekstra byrde (NOU 2001: 22 s. 15). Det var likevel den medisinsk-individuelle tilnærmingen som rådet, noe som kommer klart til uttrykk i Stortingsmelding nr. 23 (1977-78)

der det heter at en ”funksjonshemmet er den som p.g.a. avvik av sosial art er vesentlig hemmet i sin praktiske livsførsel i forhold til det samfunn som omgir ham. Dette kan bl.a. gjelde utdanning, yrke og fysisk eller kulturell aktivitet”. Siden da har utviklingen likevel gått mer og mer i retning av å fokusere på samfunnsskapede barrierer og ikke bare på individet i form av den såkalte *relasjonelle tilnærmingen*. Denne kan betraktes som en slags avart av den sosiale modellen, der grunnprinsippet går ut på at funksjonshemming ikke bare er knyttet til personen og dennes egenskaper, men like mye til omgivelsene og situasjonen. Med andre ord at det er snakk om en *relasjon* mellom person og omgivelser/situasjon, slik også Shakespeare (2006) argumenterer for. En slik relasjonell definisjon eller forståelse har ligget til grunn for offentlige/politiske dokumenter siden 80-tallet. I regjeringens handlingsplan for funksjonshemmede (1990-1993), den første i sitt slag, benytter man seg av følgende definisjon: ”Funksjonshemming er et misforhold mellom individets forutsetninger og miljøets krav til funksjon på områder som er vesentlig for etablering av selvstendighet og sosial tilværelse” (sitert i NOU 2001:22). På slutten av 90-tallet, i St. Meld. Nr 8 *Om handlingsplan for funksjonshemma (1998-2001)*, kommer imidlertid den samfunnsmessige dimensjonen enda tydeligere frem, idet man forstår funksjonshemming som ”eit mishøve mellom individet sine føresetnader og krav frå miljøet og samfunnet si side til funksjon på område som er vesentlege for å etablere og halde ved lag eit sjølvstendig og sosialt tilvære (sitert i NOU 2001:22 s. 15)”.

Den relasjonelle forståelsen, en ytterligere avklaring av sentrale begreper, samt en betoning av et borgerrettighetsperspektiv blir grundig redegjort for i NOU 2001: 22 *Fra bruker til borger*. Denne utredningen, som vil bli presentert nedenfor, har vært meget sentral for utformingen av politiske strategier og virkemidler for inkludering av og likestilling for mennesker med funksjonsnedsettelse, samt for forskningssatsingen på dette området. Den representerer med andre ord en milepæl i arbeidet for å oppnå like rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (Grue 2004).

2.5.1 *Fra bruker til borger*

Manneråkutvalgets⁸ utredning NOU 2001: 22 *Fra bruker til borger – en strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer* har som nevnt hatt mye å si for den utviklingen både politikken og forskningen for og om funksjonshemmede har hatt i løpet av årene etter. I utredningen gis det en detaljert presentasjon av funksjonshemmedes situasjon på en rekke

⁸ Manneråkutvalget, ledet av Sigurd Manneråk, ble oppnevnt av regjeringen i 1999 for å utrede funksjonshemmedes rettigheter i en større sammenheng og foreslå strategier og virkemidler for å fremme deres deltagelse og likestilling i det norske samfunn.

forskjellige livs- og samfunnsområder og det konkluderes med at mange fortsatt opplever å bli ekskludert fra flere av disse områdene. Utredningen la også grunnlaget for en tydeligere begrepsavklaring i forhold til å presisere hva som ligger i begrepet funksjonshemming og hvordan dette kan forstås på en mest mulig adekvat måte. I denne sammenhengen trekkes det frem at funksjonshemming er et så mangesidig fenomen at det er nødvendig å benytte seg av flere begreper – slik en finner i den engelskspråklige litteraturen der en blant annet gjør et skille mellom *handicap*, *impairment* og *disability* (Oliver 1990). Utvalget mener derfor at det er nødvendig å gjøre to distinksjoner: Mellom det *individuelle* og det *relasjonelle* og mellom det *absolutte* og det *relative/relasjonelle*. Det første innebærer at man trenger et begrep som referer til individers vanskeligheter med å utføre visse aktiviteter eller funksjoner, og et som referer til relasjonen mellom disse individene og det miljøet og samfunnet de lever i. Når det gjelder distinksjonen på det individuelle nivået, finner utvalget det nødvendig å skille mellom det *absolutte* som viser til *funksjonsnedsettelsen som et biologisk fenomen* – det som referer til kroppens eller kroppsdelers funksjoner og det *relative/relasjonelle* som viser til *miljøet* individet inngår i. En slik distinksjon tilsvarende det engelske skillet mellom ”impairment” og ”disability”. Som utvalget påpeker er det vanskelig å finne gode norske uttrykk som nyanserer denne begrepsbruken, men i utredningen presenterer de likevel noen definisjoner som ofte har blitt referert til i ettertid, både innenfor mye av forskningen og politikktutformingene på funksjonshemmingsfeltet siden 2001. Det er særlig tre kjernebegreper eller betegnelser som går igjen i utredningen og som er vesentlige å skille fra hverandre. Disse begrepene understreker distinksjonen mellom det individuelle og det relasjonelle. Begrepet *reduisert funksjonsevne* eller *funksjonsnedsettelse*, blir i utredningen brukt om ”tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske, eller biologiske funksjoner”, mens begrepet *funksjonshemmende forhold* viser til ”et gap eller misforhold mellom forutsetningene til mennesker med redusert funksjonsevne og de krav miljøet og samfunnet stiller til funksjon på områder av vesentlig betydning for å etablere og opprettholde selvstendighet og en sosial tilværelse”. Når utvalget bruker betegnelsen *funksjonshemmet* om personer, refereres det til ”de som får sin praktiske livsførsel vesentlig begrenset på grunn av gapet eller misforholdet mellom personens nedsatte funksjonsevne og miljøet/samfunnets krav (NOU 2001:22 s. 17)”. Selv om utvalget bak denne utredningen tilslutter seg den relasjonelle tilnærmingen påpeker de visse kritiske momenter ved denne. Disse, blant flere, vil bli redegjort for i det følgende.

2.5.2 Kritikk av den relasjonelle forståelsen

Et vesentlig problem ved den relasjonelle forståelsen er at man, både i politiske dokumenter og forskning om funksjonshemmede, har store problemer med å holde fast i det relasjonelle (NOU 2001:22 s.16). Den biologisk-medisinske forståelsen sniker seg stadig inn likevel. Dette gjelder for eksempel hvis man ønsker å kartlegge antall mennesker med funksjonsnedsettelse i et land eller område eller tilknytning til arbeidslivet⁹. Det kan derfor være på sin plass å spørre seg om det ikke er en betydelig fare for at det relasjonelle begrepet fremstår som en politisk/ideologisk korrekt definisjon, som er vanskelig å holde seg til konsekvent i praksis (ibid). Om dette skyldes at tenkningen fortsatt bærer preg av gamle forestillinger, at de nyere definisjonene ennå ikke riktig har ”sunket inn”, eller om det skyldes praktiske problemer med selve definisjonen (avgrensingsproblemer og lignende) er sentrale spørsmål her. Manneråkutvalget (NOU 2001: 22, s. 17) konstaterer at et relasjonelt begrep alene lett blir inkonsistent i bruk, og ofte fører til at avgrensningen mot en biologisk forståelse ikke blir tydelig. De holder likevel fast ved det relasjonelle aspektet da de mener at det er nettopp i ”samspillet mellom individuelle funksjonsnedsettelse, omgivelser og situasjoner at funksjonshemmende prosesser utspilles (ibid)”.

Den relasjonelle tilnærmingen kan altså forstås som et forsøk på å imøtegå kritikken som har vært rettet mot den sosiale modellens vektlegging av rent sosiomaterielle forhold, men den er altså likevel ikke uten visse svakheter. Foruten kritikken nevnt ovenfor, blir den relasjonelle modellen også kritisert for ”kun å beskrive situasjonen nøytralt, apolitisk og uten å peke på forbedringspotensiale (Knøsen 2006)”¹⁰. Knøsen (2006) påpeker at mange, kanskje spesielt i funksjonshemmedes interesseorganisasjoner, vil hevde at den relasjonelle modellen har en tendens til å tilsløre hvor ansvaret ligger for at ikke alle kan delta i samfunnet på lik linje. Den er rett og slett ikke god nok til å synliggjøre hvem som bestemmer hvordan samfunnets fysiske miljø skal utformes og hvilke maktrelasjoner som påvirker denne prosessen. Videre kan det bli for utydelig hvor grensen går mellom hva som er individets og hva som er samfunnets ansvar. Konsekvensen av dette er at denne grensen kan ”skyves fram og tilbake i takt med økonomiske prioriteringer og politisk vilje fra samfunnets side (ibid)”.

Grue (2004, 2006) etterlyser på sin side en mer sosiokulturell forståelse av funksjonshemming i den relasjonelle modellen og påpeker at full deltakelse og likestilling også innebærer at kulturspesifikke forestillinger og representasjoner av funksjonshemmede

⁹ Dette er eksempelvis tilfellet for SSBs kvartalsvise arbeidskraftundersøkelser (AKU, tilleggsundersøkelsen om funksjonshemmede).

¹⁰ Artikkel på www.dok.no Hva vil det si å være funksjonshemmet?

må endres. Måten funksjonshemmede blir fremstilt på, for eksempel i mediene, vil her være viktig.

Til tross for disse kritiske innvendingene har man i de fleste offentlige dokumenter og utredninger beholdt den relasjonelle tilnærmingen. Dette kommer blant annet til uttrykk i St. meld. nr. 40 (2002-2003) *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for funksjonshemmede*, der man viderefører begrepsbruken fra NOU 2001: 22. Her omtales funksjonshemning som noe som ”oppstår i gapet mellom den enkeltes forutsetninger og de krav samfunnet stiller”. Og videre at politikken for å bygge ned ”funksjonshemmende barrierer må styrke den enkeltes forutsetninger samtidig som samfunnet gjøres mer tilgjengelig (St. meld. nr. 40 s. 5)”. I denne stortingsmeldingen rettes altså fokus mot en generell tilrettelegging av samfunnet som strategi for inkludering av funksjonshemmede, samtidig med mer individrettede tiltak.

Vi ser her at den politiske diskursen om funksjonshemning har endret seg fra å se funksjonshemning som en gitt, statisk størrelse og resultat individuell skade eller lyte til å forstå funksjonshemning som et mer kontekstavhengig fenomen som oppstår som et resultat av samfunns skapte barrierer og i relasjonen mellom individ og samfunn.

2.6 ”Definisjonshemning” – springbrett eller tvangstrøye?

Begrepet funksjonshemmet er sterkt politisert. Dette gjelder også i dag hvor en sosial, eller relasjonell forståelse har en mer fremtredende posisjon enn noen gang, i hvert fall i forskningsmessige og politiske sammenhenger. Hvordan er det egentlig mulig å være politisk korrekt og samtidig ikke tilsløre viktige nyanser ved funksjonshemmingsbegrepet? Hvordan finne en adekvat tilnærming som favner begrepet i hele dets bredde og som likevel er operasjonell nok til at det er mulig å gjennomføre et forskningsprosjekt? Dette dilemmaet har for en stor del blitt løst gjennom at man i forskningssammenheng ofte formelt har operert med en relasjonell definisjon, men på grunn av avgrensingsproblemer har måttet benytte seg av en operasjonell definisjon der egenskaper ved individene har ligget til grunn. Det kan virke som alle tilnærmingene bærer med seg svakheter, enten de fokuserer for mye på individuelle/medisinske særtrekk, bare er opptatt av å forklare funksjonshemming ut fra sosiomaterielle barrierer eller neglisjerer at funksjonshemming også er et produkt av sosiokulturelle faktorer i form av måten funksjonshemmede ofte blir representert i offentligheten. I dag er man stort sett enig om at det er nødvendig å kombinere både individuelle (f.eks. i form av hjelpemidler og ulike tiltak) og samfunnsrettede strategier (gjøre samfunnet mer tilgjengelig, universelt utformet osv.) for å oppnå målsettingen om full

deltakelse og likestilling. Problemet er imidlertid hvordan disse to strategiene kan komplettere og utfylle hverandre. Hvordan trekke opp grensene mellom den individuelle og den samfunnsmessige tilnærmingen (Knøsen 2006)? Det som er viktig, ikke minst i forskningsøyemed, er antakelig å beholde en reflektert og nyansert holdning til dette temaet og være seg bevisst hvilken side man ønsker å studere og hvilke implikasjoner den aktuelle tilnærmingen vil ha. Dette fordi forskning om og for funksjonshemmede jo nettopp ofte har til hensikt å produsere innsikt som kan skape grunnlag for handling, som kan bidra til at livssituasjonen for funksjonshemmede bedres (Andreassen 1993).

Anders Gustavsson (2004: 67) argumenterer for nødvendigheten av å etterstrebe en større grad av teoretisk sensitivitet uten å samtidig risikere at dette går utover forskerens empiriske sensitivitet. Ulike former for essensialistiske tilnærminger, enten disse forklarer funksjonshemming med utgangspunkt i individet eller omgivelsene, risikerer å bli til teoretiske tvangstrøyer som hindrer dybdeundersøkelse og kritisk analyse. I følge Gustavsson er det de relative interaksjonistiske perspektivene (eller den relasjonelle tilnærmingen) som er best egnet til å kombinere både teoretisk og empirisk sensitivitet, fordi disse er tuftet på en eksplisitt flernivåtilnærming og utforsker interaksjonen mellom flere aspekter ved funksjonshemming. Gustavsson hevder nemlig at det er ”umulig å forstå prosessene som skaper/produserer funksjonshemming, og derved eksklusjon og diskriminering, uten å studere interaksjonen mellom individene og konteksten/omgivelsene (Gustavsson 2004: 63 *Min oversettelse*)”. For å kunne forstå denne interaksjonen er det derfor nødvendig at man ikke låses fast i ideen om at noen individer har visse begrensninger og problemer, eller at man har en forhåndsoppfatning om at omgivelsene eller konteksten har visse kjennetegn. Et slikt relativt interaksjonistisk eller relasjonelt perspektiv fordrer derfor en viss åpenhet og en mer respektfull tilnærming til en virkelighet hvor ”competent and reflective persons act and shape the order we want to study” (Gustavsson 2004: 63).

2.7 Oppgavens fundament: et relasjonelt perspektiv

Til tross for at den relasjonelle tilnærmingen har sine svakheter, vil jeg i likhet med Gustavsson (2004) og Shakespeare (2006), argumentere for at det en slik tilnærming som i størst grad fanger opp kompleksiteten ved fenomenet funksjonshemming og som gir det beste rom for sosiologisk refleksjon rundt dette temaet. En relasjonell definisjon tar nemlig utgangspunkt i at funksjonshemmede først og fremst er mennesker og samfunnsmessige individer som formes av interaksjonen med omgivelsene, enten dette består i andre mennesker eller fysiske omgivelser (Andreassen 1993). Dermed muliggjør et slikt perspektiv at man kan

undersøke hvordan funksjonshemning skapes eller oppheves gjennom forhold i arbeidslivet og at inklusjon i arbeidslivet kan forstås som en relasjonell prosess der både egenskaper ved individ og omgivelser er av betydning. Nedenfor vil jeg eksemplifisere dette ved å presentere et bidrag til hvordan integrasjon av funksjonshemmede i samfunnet kan forstås med utgangspunkt i et slikt relasjonelt eller interaksjonistisk perspektiv.

I artikkelen *It takes two to tango: the integration of people with disabilities into society*, presenterer de nederlandske forskerne Van den Ven m.fl. (2005) en modell som tar utgangspunkt i en forståelse av funksjonshemning som er beslektet med den relasjonelle. Her legger de til grunn at samfunnsmessig integrasjon av funksjonshemmede fordrer en gjensidig innsats fra både omgivelser/samfunn og individ:

Both the individual with a disability and others in society have a shared responsibility with respect to the integration of people with disabilities into society. Each must play their part for integration to occur: it takes two to tango. An individual with a disability should be willing to function in society and adopt an attitude towards others in society in such a way that they can join in with activities and people in society. On the other hand society should take actions to make functioning in society possible for people with disabilities (Van den Ven m.fl. 2005: 324)

Basert på intervjuer med mennesker med ulike funksjonshemninger og personer i deres sosiale omgivelser, har forskerne kommet frem til at integrasjon består av fem nøkkelementer: i) å fungere ”normalt” uten å bli utsatt for spesiell oppmerksomhet p.g.a. funksjonshemningen; ii) omgå andre mennesker som ikke har en funksjonshemning og bli behandlet med respekt/likeverdighet; iii) delta i samfunnet på ulike arenaer, deriblant arbeidslivet; iv) ha muligheten til å realisere sitt eget potensial (strebe etter uavhengighet og overskride egne grenser), og v) styre/kontrollere sitt eget liv ved å ta egne valg, stå på sine krav og uttrykke sine meninger (Van den Ven m.fl., 2005: 311-319). I følge forskerne oppnås samfunnsmessig integrasjon gjennom en interaksjonsprosess mellom personen med funksjonshemning og samfunnet. I denne prosessen er både personlige, sosiale og samfunnsmessige faktorer viktige. Dette innebærer både personlighet, strategier og holdninger hos individet og normer, holdninger og forestillinger om funksjonshemmede i omgivelsene, samt samfunnsmessige forhold som kultur, sosiale rettigheter, kunnskap om funksjonshemmede og tilgjengelighet (Van den Ven m.fl. 2005).

I analysen av oppgavens empiriske materiale vil jeg følge opp det relasjonelle perspektivet og diskutere hvordan et slikt perspektiv kan anvendes på dette materialet.

2.8 Oppsummering

Hvilken definisjon eller forståelse man tar utgangspunkt i vil ha ulike politiske implikasjoner, og gi ulike resultater i forskningen (Grönvik 2007). Hvis funksjonshemming blir betraktet som en individuell egenskap, sykdom eller skade vil også tiltakene som iverksettes for å bedre funksjonshemmedes levekår være rettet mot individene, for eksempel i form av tilbud om behandling og opptrening. Blir funksjonshemming derimot oppfattet som et samfunnsskapt fenomen vil tiltakene som iverksettes stort sett rettes mot samfunnsmessige forhold, slik at samfunnet gjøres mest mulig tilgjengelig for alle. Den relasjonelle forståelsen som offisielle dokumenter/utredninger i dag legger til grunn, nemlig at funksjonshemming er et resultat av et misforhold mellom individuelle forutsetninger og omgivelsenes krav, kan betraktes som et uttrykk for et forsøk på å nyansere forståelsen av funksjonshemming.

I forskningssammenheng er det selvsagt nødvendig å ha en mest mulig presis definisjon og forståelse av det temaet man ønsker å studere, selv om dette ikke alltid er like enkelt, kanskje spesielt på et felt som dette. I dette prosjektet har jeg valgt en tilnærming som samsvarer best med den relasjonelle, altså at funksjonshemming oppstår som et resultat av samspillet mellom individet og samfunnet – en tilnærming som vektlegger både individuelle og strukturelle, miljømessige og sosiale faktorer (Shakespeare 2006).

I neste kapittel vil jeg følge diskusjonen videre gjennom å se på forholdet mellom den offentlige diskursen om funksjonshemming og den praktiske politikken på feltet. Et gjennomgående spørsmål her er hvorvidt endringene i synet på hva man skal forstå med begrepet funksjonshemming har påvirket politikktutforming, spesielt på arbeidsområdet.

3. FRA DISKURS TIL POLITIKK

3.1 Innledning

I forrige kapittel så vi hvordan den offentlige diskursen¹¹ om funksjonshemning har endret seg fra å være invidorientert og fokusert på sykdom og medisinsk diagnose, til å rette oppmerksomheten mer mot hvordan samfunnets utforming og organisering bidrar til å skape og opprettholde funksjonshemning som fenomen. Funksjonshemning med andre ord kan forstås som en relasjonell og kontekstuell prosess som oppstår i *gapet* mellom individets forutsetninger og omgivelsenes krav til funksjon. Dette kapitlet vil se nærmere på hvilke politiske implikasjoner endringen i den offentlige diskursen om funksjonshemning har medført. Hovedspørsmålet her blir således i hvilken grad den forståelsen som kommer til uttrykk i de senere års politiske utredninger og handlingsplaner gjenspeiles i den praktiske politikken og tiltakene på området funksjonshemning og arbeidsliv? Dette vil undersøkes gjennom å se nærmere på hvordan visjonene for politikktutforming på dette området samsvarer med eller avviker fra de politiske strategier og virkemidler vi har i Norge for å øke sysselsettingen blant mennesker med nedsatt funksjonsevne. Er det slik at disse først og fremst fokuserer på å klargjøre individene for arbeidslivet eller å gjøre arbeidslivet mer tilgjengelig? I det følgende vil jeg gjøre et forsøk på å besvare disse spørsmålene.

Den første delen vil omhandle generell politikk av relevans for inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse, del to vil ta for seg mål og strategier for arbeidsmarkedspolitikken. Her legges spesiell vekt på Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA) og bestemmelser i arbeidsmiljøloven – forhold som har medført en økt oppmerksomhet mot arbeidsgivernes ansvar i arbeidet med å skape et mer inkluderende arbeidsliv. Avslutningsvis vil de arbeidsmarkedspolitiske strategiene drøftes i forhold til hvor effektfulle de har vist seg å være og i hvilken grad de er rettet mot tilbuds- eller etterspørselssiden i arbeidsmarkedet.

3.2 Visjoner for politikktutforming – internasjonal innflytelse

Siden 1981, FNs internasjonale år for funksjonshemmede, har ”full deltakelse og likestilling” vært et overordnet mål i den norske politikken. Denne målsettingen ligger også til grunn for *FNs standardregler for like muligheter for mennesker med funksjonshemning* fra 1993, som

¹¹ Med den *offentlige diskursen* mener jeg her den måten funksjonshemmede omtales i politiske dokumenter/utredninger og i forskningsmessige sammenhenger.

Norge tilsluttet seg og la til grunn for politikktutformingen (Dok 2007: 16). Standardreglene handler om hvordan medlemslandene (FN) bør legge forholdene til rette for funksjonshemmede og er ikke bindende, men gitt i form av anbefalinger¹².

De senere årenes økte fokus på funksjonshemmedes rolle som borgere i et menneskerettighetsperspektiv, både på nasjonalt og internasjonalt plan, har ført til at flere land har innført lover mot diskriminering, og har bidratt til å skape en økende erkjennelse av at manglende tilgjengelighet i samfunnet i virkeligheten handler om diskriminering (Dok 2007: 16). Dette tyder altså på at funksjonshemmede i løpet av de senere årene har blitt mer synlige i samfunnsdebatten og at internasjonale strømninger har stor betydning for politikktutforming og begrepsbruk i Norge. Men hva er egentlig status quo her til lands? I hvilken grad har den økte oppmerksomheten, samt endringer i forståelsen av funksjonshemming, ført til faktiske endringer i funksjonshemmedes situasjon i samfunnet og den praktiske politikken som føres?

3.2.1 Full deltakelse og likestilling?

I den mye omtalte utredningen NOU 2001: 22 *Fra bruker til borger* slås det fast at mennesker med nedsatt funksjonsevne har dårligere samlede levekår enn gjennomsnittet i befolkningen og vesentlig lavere yrkesdeltagelse enn befolkningen for øvrig. Det ble konkludert med at funksjonshemmede ikke gis mulighet for samfunnsdeltagelse på lik linje med andre borgere og at det er langt igjen til målet om ”full deltakelse og likestilling” er nådd. Manneråkutvalget påpeker videre at myndighetene ikke har gjort nok for å fjerne barrierer og få bukt med utestengende og utstøtende mekanismer og at det ikke er tilstrekkelig å satse på såkalte individuelt kompenserende tiltak. Det er derimot nødvendig å legge forholdene i arbeidslivet til rette slik at alle kan delta ut fra sine forutsetninger. For å oppnå full deltagelse og likestilling hadde utvalget en rekke forslag til virkemidler, blant annet en styrket lovgivning, forpliktende handlingsplaner og økt brukervedvirkning (NOU 2001: 22).

I Stortingsmelding nr. 40 *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne* (2002-2003) bygger man videre på funnene og forslagene i Manneråkutvalgets utredning. Her kommer det relasjonelle til uttrykk gjennom at ”en politikk for å bygge ned funksjonshemmende barrierer må styrke den enkeltes forutsetninger samtidig som samfunnet gjøres mer tilgjengelig (St.meld.nr. 40, s. 5)”. Det legges altså her opp til både individrettede og samfunnsrettede strategier. I stortingsmeldingen fremlegges følgende visjon i regjeringens politikk for funksjonshemmede:

¹² FNs standardregler: www.fn.no/fn_avtaler/standardregler_for_funksjonshemmede.

”mennesker med nedsatt funksjonsevne skal ha muligheter til personlig utvikling, deltagelse og livsutfoldelse på linje med andre samfunnsborgere” (s. 5 og 27). Og videre heter det at ”for å sikre like muligheter må hindringer fjernes og samfunnet være tilgjengelig for alle. Mennesker med redusert funksjonsevne er ingen homogen gruppe og samfunnets krav og bistand må tilpasses deretter (s. 27)”.

Hvordan har så disse overordnede prinsippene nedfelt seg i den arbeidsmarkeds-politiske satsningen? Hvilke strategier og virkemidler finnes i norsk politikk i forhold til å øke deltakelsen i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne, og i hvilken grad kan disse sies å fungere hensiktsmessig? I det følgende vil jeg presentere noen sentrale strategier for politikkkutforming, nemlig den såkalte Arbeidslinjen og Intensjonsavtalen om å skape et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

3.3 Mål og strategier for arbeidsmarkedspolitikken

I den norske politikken på arbeids- og velferdsområdet har det lenge vært et grunnprinsipp at denne skulle være universell, dvs. at virkemidlene skal kunne omfattes av flest mulig mennesker. Det har også lenge vært et generelt fokus på både de samfunnsøkonomiske og sosiale godene ved høy sysselsetting, manifestert gjennom den såkalte *Arbeidslinjen* som en gjennomgående politisk strategi på dette området.

3.3.1 Arbeidslinjen

Siden etterkrigsårene har det vært en målsetting for den norske velferdsstaten at flest mulig skal ut i arbeid. *Arbeidslinjen* som politisk strategi for å inkludere flere utsatte grupper i arbeidsmarkedet, ble imidlertid først fremhevet i 1992 gjennom Attføringsmeldingen (Stortingsmeld.nr 39 1991-92). Alle skal ha rett til arbeid og til å kunne forsørge seg selv selv om man her fast (Hansen og Svalund 2007). Siden 90-tallet har man innarbeidet arbeidslinjen som en underliggende målsetting i de fleste velferdsstatlige ordninger og videreutviklet flere nye virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv (ibid).

”Arbeidslinja betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis eller samlet utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle”. (St.meld.nr. 35 (1994-95) s. 89). Dette er ment å føre til at det skal ”lønne seg” å være i arbeid framfor å motta trygd, samt at det offentlige hjelpeapparatet skal være orientert mot arbeidsmarkedet (ECON 2003: 8).

Siden velferdsmeldingen ble lagt frem i 1995, har det vært en rekke offentlige meldinger og utredninger på velferdsområdet, hvor arbeidslinjen har vært sentral (Dølvik m.fl. 2007). Målsettingen med arbeidslinjen er at alle som er i stand til å arbeide skal kunne delta i yrkeslivet, eventuelt i kombinasjon med trygd (NOU 2001: 22). Således skal alle i prinsippet kunne delta i arbeidslivet ut fra egne premisser (ibid). Arbeid skal kort og godt være et naturlig førstevalg for alle (arbeidsføre) personer i yrkesaktiv alder.

3.3.2 Inkluderende arbeidsliv

Bekymringen for de senere årenes utvikling der stadig flere går ut av arbeidslivet og over på langvarige trygdeordninger, danner bakteppet for satsingen på å inkludere flere utsatte grupper i arbeidslivet og forebygge overgang fra arbeid til trygd. For å møte disse utfordringene ble derfor den såkalte Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) mellom regjeringen, arbeidsgiverorganisasjonene, arbeidstakerorganisasjonene og staten som arbeidsgiver (partene i arbeidslivet)¹³ inngått i 2001. IA-avtalen bygger i stor grad på Sandmann-utvalgets utredning *Sykefravær og uførepensjonering – et inkluderende arbeidsliv* (NOU 2000: 27), der man i bekymring for veksten i uføreytelser og sykefravær tar til orde for å utvide arbeidsgivernes ansvar for å arbeide for å skape et mer inkluderende arbeidsliv. I denne sammenhengen ble det vektlagt tre delmål: (1) Redusere sykefraværet med minst 20 %, (2) *få tilsatt langt flere arbeidstagere med redusert funksjonsevne (definert som yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede)*, og (3) øke den reelle pensjonsalderen (Dok 2006). Et sentralt poeng ved intensjonsavtalen er at denne vektlegger arbeidsplassen som arena for å nå avtalens mål og dermed ansvarliggjør arbeidsgiverne i større grad enn tidligere. Ønsket er at denne intensjonsavtalen skal bidra til å skape et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og for samfunnet, at den skal bidra til å redusere bruken av uføretrygd og få ned sykefraværet, samt ta bedre i bruk eldre arbeidstakers ressurser i arbeidslivet. Virksomhetene som inngår en slik samarbeidsavtale er forpliktet til å arbeide systematisk for å oppnå delmålene ovenfor. Myndighetene på sin side er forpliktet til å bistå IA-virksomhetene med virkemidler av både økonomisk og administrativ karakter. Hovedarenaen for arbeidet med IA-avtalen er imidlertid selve arbeidsplassen, og hovedaktørene er arbeidsgiver og arbeidstaker (ibid). NAV bistår IA-virksomhetene gjennom sine fylkesvise Arbeidslivssentre som ble opprettet spesielt med

¹³ Partene består av hovedorganisasjonene i arbeidslivet representert ved hhv NHO, LO, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Kommunenes Sentralforbund (KS) og Akademikerne.

tanke på dette. Siden avtalen ble inngått har mange bedrifter valgt å undertegne en IA-avtale. I dag anslår man at ca 1 million arbeidstakere jobber i en IA-bedrift¹⁴.

Det er positivt at et av IA-avtalens delmål tar sikte på å ansette langt flere med nedsatt funksjonsevne, men hvilke strategier har man for å oppnå dette og i hvilken grad ser delmålet ut til å ha hatt noen effekt i løpet av de syv årene avtalen har vært i kraft?

Evalueringen av IA-avtalens første periode (2001-2005), viste at delmålene i avtalen i første rekke var rettet mot personer som allerede hadde et ansettelsesforhold. Den hadde i liten grad hadde bidratt til å bedre situasjonen for de som står utenfor arbeidslivet, deriblant funksjonshemmede¹⁵. Det viste seg også at hovedvekten var lagt på delmål en om å redusere sykefraværet, og at liten oppmerksomhet var viet målet om å tilsette flere funksjonshemmede. Da IA-avtalen ble inngått for en ny periode januar 2006 til desember 2009 tok man hensyn til erkjennelsen om at delmål 2 og 3 ikke hadde blitt tilstrekkelig prioritert i første avtaleperiode. Det ble derfor erklært at IA-bedriftene også burde sette seg konkrete mål for delmålene om avgangsalder og rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. IA-avtalen er som nevnt basert på et aktivt samarbeid mellom regjeringen og arbeidslivets parter. Arbeidsgiverne inngår avtalen frivillig, og dette innebærer så en rekke rettigheter og forpliktelser i forhold til å oppnå de forskjellige delmålene. For eksempel har IA-bedriftene som arbeider aktivt med delmål å rekruttere flere med nedsatt funksjonsevne, rett til et såkalt tilretteleggings- og lønnstilskudd. Dette er i form av økonomisk bistand som kompenserer helt eller delvis for merkostnader ved tilrettelegging av arbeidsplassen for ansatte med nedsatt funksjonsevne (Hammer og Øverbye 2006).

Rettighetene arbeidsgivere får ved å inngå en IA-avtale suppleres med visse forpliktelser. Blant annet er de forpliktet til i å arbeide aktivt ved sykemeldinger for å få den sykemeldte fortrest mulig tilbake i arbeid og med å tilrettelegge arbeidsplassen for arbeidstakere med ulike former for funksjonsnedsettelse. Forpliktelsene er imidlertid også basert på frivillighet og virksomhetene risikerer ikke å miste sin IA-status selv om de ikke blir overholdt.

I rapporten *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant mennesker med nedsatt funksjonsevne* (Dale-Olsen m.fl. 2005), presenteres analyser av IA-avtalens arbeid med delmål 2 med utgangspunkt i kvalitative og kvantitative data fra 2003-2005. Det konkluderes her med at det

¹⁴ Kilde: Blindeforbundet om IA-avtalen: <http://www.blindeforbundet.no/cda/storypg.aspx?id=564&zone=11&parentzone=6&Ver=1>. Lesedato: 9 nov. 2008.

¹⁵ Inkluderende arbeidsliv – fra Arbeids- og Inkluderingsdepartementets nettsider: http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/velferdspolitik/inkluderende_arbeidsliv.html?id=947. Lesedato: 9.nov 2008.

har vært en viss framgang i arbeidet med dette delmålet, men at det fremdeles ikke er mulig å se effekter på nasjonalt nivå når det gjelder sysselsetting blant personer med redusert funksjonsevne. Det viser seg at IA-bedriftene har lyktes bedre med å beholde medarbeidere med redusert funksjonsevne enn å rekruttere nye. Tre av ti IA-bedrifter rapporterer at avtalen har ført til at de har beholdt medarbeidere som ellers måtte ha sluttet, mens bare en av tjue rapporterer at avtalen har ført til at de har rekruttert nye medarbeidere med redusert funksjonsevne (Dale-Olsen m.fl. 2005: 7).

Hva er årsaken til at IA-avtalen, til tross for gode intensjoner, har gitt såpass svake resultater i forhold til delmål 2? Flere steder (blant annet i Hammer 2007), settes dette i sammenheng med at det er en mulig motsetning mellom delmål 1 om å redusere sykefraværet og delmålene om å tilsette flere med nedsatt funksjonsevne, samt eldre arbeidstakere. Fokuset på sykefraværet kan ha bidratt til at arbeidsgiverne har vegret seg mot å ansette arbeidstakere de antar vil være mindre produktive og ha et høyere sykefravær. Selv om undersøkelser viser seg at dette ikke nødvendigvis stemmer med virkeligheten, kan denne tendensen tyde på at visse forestillinger og manglende kunnskap hos mange arbeidsgivere utgjør en vesentlig barriere. I rapporten omtalt ovenfor (Dale-Olsen m.fl. 2007) viser intervjuer med etatsrepresentanter¹⁶ at mange virksomheter er skeptiske til arbeidstakere med redusert funksjonsevne generelt (uansett hvordan denne betegnelsen forstås). Bedriftene opplever at de har nok med å ta vare på egne ansatte, at de ikke har stillinger som passer, at de er presset i forhold til økonomi og budsjetter, og at de rett og slett ikke har mulighet til å ansette folk som ikke yter 110 prosent (Dale-Olsen m.fl. 2005: 11). Dette tyder på at det gjenstår mye arbeid med å endre holdninger, og at det altså er mer som skal til enn økonomiske støtteordninger som tilretteleggings- og lønnstilskudd. Konklusjonen er at IA-avtalen har medvirket til å øke fokuset mot arbeidet med å inkludere grupper som i utgangspunkt har problemer med å komme i arbeid, men at det så langt har vært vanskelig å påvise systematisk gode resultater (Anvik m.fl. 2007).

Har man gode nok virkemidler i forhold til å motivere arbeidsgiverne til å arbeide aktivt med et inkluderende arbeidsliv? Er det tilstrekkelig å inngå en avtale basert på frivillighet, eller må det sterkere krutt til? I Norge har myndighetenes arbeid med å motivere arbeidsgivere til å ta et større sosialt ansvar blitt karakterisert som en ”hybrid mellom en *konsensustilnærming* og en *incentivtilnærming*” (Hammer og Øverbye 2006: 19). Incentivtilnærmingen innebærer at man vektlegger økonomiske virkemidler, slik som

¹⁶ Undersøkelsen bygger på 18 informantintervjuer med representanter for IA-virksomheter, arbeidslivssentre og Aetat lokal våren 2005

lønnssubsidier, tilretteleggingstilskudd reduserte avgifter på arbeidskraft, økt refusjon for helsefremmende virksomhet osv. I en konsensustilnærming satser man på virkemidler i form av holdningskampanjer, informasjon, veiledning og overtalelse (Hammer og Øverbye 2006). IA-avtalens virkemidler har i stor grad vektlagt holdningskampanjer og informasjon, understøttet av visse økonomiske incentiver.

3.3.3 IA-avtalen – individ eller samfunnsorientering?

Hammer og Øverbye (2006) trekker et skille mellom *individorienterte* og *kontekstorienterte* IA-strategier. IA-strategier som kan kalles individorienterte fokuserer på individets styrker og svakheter. Her har det, i tråd med utviklingen beskrevet ovenfor, skjedd en dreining vekk fra begrensninger (i form av sykdom, lyte og skade) til å fokusere mer på gjenværende ressurser og muligheter (Hammer og Øverbye 2006: 22). I dag er man derfor mer opptatt av å foreta en funksjonsvurdering og finne tiltak som "... effektivt kan utvide individets evner med utgangspunkt i denne" (ibid), framfor å stille en medisinsk diagnose og finne en effektiv medisinsk behandling. I samfunnsorienterte IA-strategier fokuserer man på den sosiale konteksten rundt individet (ibid). Her ses arbeidsmiljøloven, arbeidslivssentrene og IA-avtalen som virkemidler som tar sikte på å forbedre organiseringen av hjelpevirksomheten og derved skape "... bedriftskulturer der utestengings-, innlåsnings- og utstøtingsmekanismer kan bli håndtert på en bedre måte (Hammer og Øverbye 2006: 22)". Eksempler på et slikt samfunnsorientert IA-arbeid er utforming av offentlige transportmidler med sikte på å bedre tilgangen for alle og tilrettelegging på arbeidsplassen slik at "funksjonshemmende barrierer" reduseres. Også informasjonsarbeid for å "korrigere feiloppfatninger og dempe fordommer" er eksempler på IA-arbeid som har sitt utspring i en samfunnsorientering (ibid). IA-avtalen kan i så måte betraktes som et praktisk utslag av dreiningen mot en mer samfunnsorientert eller relasjonell forståelse.

3.4 Arbeidsmiljø- og antidiskrimineringslovgivning

Arbeidsmiljølovens § 13 pålegger arbeidsgiver, i den grad det er rimelig og mulig, å ta ansvar for og legge til rette for at funksjonshemmede kan arbeide i virksomheten. Denne loven har i liten grad blitt håndhevet. I den senere tid har det imidlertid skjedd noen viktige endringer på lovgivningsplanet.

Den 10. juni 2008 ble *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne*, populært kalt *Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven*, vedtatt¹⁷.

Formålet med loven er ”å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle uavhengig av funksjonsevne og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven skal bidra til nedbygging av samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes”¹⁸. Den skal ha alle samfunnsområder som virkeområde der diskriminering med bakgrunn i nedsatt funksjonsevne kan forekomme (Brynn 2008). I lovens § 3 om *Aktivitets- og rapporteringsplikt* heter det følgende:

Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sine virkefelt (Kilde: Lovdata).

Den nye loven vil tre i kraft fra januar 2009, hvilket betyr at den ikke foreløpig har noen effekt på virksomhetene som studeres i denne oppgaven. Det som derimot er interessant å merke seg er hovedprinsippene loven bygger på, nemlig: i) at likestilling og likeverd for personer med nedsatt funksjonsevne i dag betraktes som et menneskerettighetsspørsmål, og at det derfor er naturlig å bruke diskrimineringslovgivning som virkemiddel, og ii) at diskrimineringsvern for personer med nedsatt funksjonsevne i stor grad dreier seg om tilgjengelighet¹⁹, noe som innebærer et større fokus på *universell utforming*²⁰ som en viktig strategi. Dette viser at endringen i forståelsen av funksjonshemming også reflekteres på lovområdet.

3.5 Ny orientering mot etterspørselssiden?

I Norge innebærer Arbeidslinjens målsetting at de fleste skal kunne arbeide i ordinære virksomheter. Denne målsettingen ligger også til grunn for satsingen på et inkluderende arbeidsliv gjennom IA-avtalen, der hensikten er å inkludere utsatte grupper i ordinært arbeid. Når det gjelder virkemidler rettet mot arbeidstakerne eller arbeidssøkerne har man i lang tid satset på å benytte seg av kompenserende tiltak, med spesiell vekt på attføringstiltak. De

¹⁷ Ot.prp.nr. 44 (2007-2008)

¹⁸ Kilde: Lovdata. www.lovdata.no/all/tl-20080620-042-0.html

¹⁹ Kilde: <http://www.dok.no/diskriminerings-og-tilgjengelighetsloven-4497107-49061.html> Lesedato: 30. oktober 2008

²⁰ *Universell utforming* er en formgivnings- og planleggingsstrategi som introduserer likestilling som et viktig element i fysisk utforming av samfunnet. Strategien går ut på at produkter, bygninger, utemiljøer og kommunikasjonsmidler skal være utformet slik at løsningene er anvendelige og brukbare for alle (NOU 2001: 22 s. 20).

senere årenes debatt og forskning har, som vi så i forrige kapittel, mer og mer rettet oppmerksomheten mot samfunnsskapte barrierer, eller mer konkret barrierer på arbeidsplassen og verdien av tilrettelegging for å bygge ned disse. Dette medfører at virkemidler rettet mot arbeidsgiverne nå har fått mer oppmerksomhet.

I Norge har virkemidler og tiltak for å øke arbeidsgivernes vilje eller evne til å ansette personer med redusert funksjonsevne, stort sett vært av økonomisk karakter, i form av for eksempel *lønnstilskudd* eller *tilretteleggingstilskudd*. I følge folketrygdloven gis det stønad til tilrettelegging, som fysiske hjelpemidler, tolkehjelp, lese-/sekretærhjelp m.m. Når det gjelder juridiske virkemidler i form av lovgivning eller håndheving av lover, har dette vært mindre prioritert. Den senere tid har det imidlertid, som vi har sett, skjedd endringer også på det juridiske plan gjennom den nye Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven der man blant annet har lagt vekt på å styrke arbeidsgiveres ansvar.

3.6 Fra visjoner til handling – en oppsummering

I dette kapitlet har jeg sett nærmere på hvordan den norske politiske retorikken eller diskursen om funksjonshemning har endret seg. I løpet av de senere årene har den i stadig og større grad tilnærmet seg en samfunnsorientert og relasjonell forståelse, og gradvis tatt avstand fra den tidligere dominerende forståelsen av funksjonshemning som et resultat av utelukkende medisinske og individuelle forhold. Sentrale offentlige dokumenter jeg har undersøkt har vært preget av en relasjonell tilnærming til funksjonshemningsbegrepet og av ord som deltakelse, likestilling, antidiskriminering og inkludering. Innenfor arbeidsmarkedspolitikken har man ønsket å rette fokus vekk fra hva personer ikke er i stand til grunnet manglende funksjonsevne og over mot hva de kan bidra med i arbeidslivet. Dette finner vi eksempelvis igjen i IA-avtalen som vektlegger at arbeidslivet bør legges til rette slik at flere blir inkludert og kan bidra ut fra egne premisser. Men endringen i den politiske retorikken kan ikke i like stor grad ”gjenfinnes i institusjonelle praksiser, ordninger og konkrete politiske tiltak for å gjøre samfunnet, og arbeidslivet, mer inkluderende for den gruppen vi omtaler som funksjonshemmede (Grue 2006: 6)”.

Som vi har sett har hovedmålet i den norske politikken for funksjonshemmede allerede i flere år vært full deltakelse og likestilling, og det har blitt trukket fram at nedbygging av funksjonshemmende barrierer er en viktig forutsetning for å realisere dette målet (Grue 2006; St.meld.nr. 40). Grue (2006) beskriver videre hvordan de politiske intensjonene ennå ikke kan sies å harmonisere med de konkrete tiltakene som er iverksatt og at disse fremdeles i stor grad er preget av en individorientert og medisinsk forståelse. Ikke minst kommer dette til uttrykk i

arbeidsmarkedspolitikken som i stor grad har vært rettet mot arbeidslivets tilbudsside ved å fokusere på å gjøre individene bedre i stand til å møte arbeidslivets krav, framfor å endre arbeidslivets rammebetingelser og i større grad fokusere på etterspørselssiden i arbeidslivet og forhold som kan bidra til å stimulere flere arbeidsgiverne til å ansette funksjonshemmede. Eksempelvis er yrkesrettet attføring det tiltaket som så langt oftest har vært brukt for å øke deltakelsen i arbeidslivet for funksjonshemmede. For å få tilbud om yrkesrettet attføring, stilles det krav til at søkeren må oppfylle visse medisinske kriterier. I så måte blir det leger og annet helsepersonells oppgave å vurdere om man oppfyller disse kravene – noe som medfører at det fortsatt finner sted en medikalisering av funksjonshemmede (Grue 2004). Det har hittil blitt rettet mindre oppmerksomhet mot arbeidslivets organisering og i hvilken grad endringer her kan bidra til å gjøre dette mer inkluderende. IA-avtalen kan imidlertid betraktes som et skritt mot denne retningen fordi denne avtalen implisitt oppfordrer arbeidsgivere til å ta mer sosialt ansvar for å hindre utstøting og fremme inkludering. Spørsmålet her blir derfor hvilke forhold som kan påvirke virksomheters vilje og evne til å påta seg en slik form for sosialt ansvar. Dette blir tema for neste kapittel.

4. INKLUDERING OG SOSIALT ANSVAR

4.1 Innledning

I forrige kapittel kom det frem at IA-avtalen har medført en erkjennelse av at et inkluderende arbeidsliv skapes i virksomhetene, og at ressursene derfor må settes inn på virksomhetsnivå (Drøpping m.fl. 2005; Trygstad 2006). Dette har aktualisert begrepet ”sosialt ansvar” eller ”samfunnsansvar” i en norsk sammenheng. En slik form for ansvarstaging kan defineres som ”et ansvar som virksomhetene tar for sine ansatte og som strekker seg utover det rent lovbestemte (Trygstad 2006: 7)”. Som jeg vil vise senere i kapitlet finnes det flere ulike innfallsvinkler til sosialt ansvar. I denne sammenhengen ønsker jeg å knytte begrepet sosialt ansvar spesielt til inkludering og virksomhetenes innsats på dette området. Dette innebærer at virksomhetene tar et *internt ansvar* i form av strategier for å forebygge at arbeidstakere kommer i en utsatt posisjon og strategier som kan bidra til å beholde arbeidstakere som befinner seg i sårbar situasjon. Dette innebærer også at de tar et *eksternt ansvar* for å integrere arbeidstakere som har problemer med å komme inn i arbeidsmarkedet (f.eks. personer med nedsatt funksjonsevne og etniske minoriteter). I dette kapitlet vil jeg se nærmere på begrepet Corporate Social Responsibility (CSR), eller Virksomheters Sosiale Ansvar (VSA). Jeg vil her redegjøre for noen teoretiske bidrag til forståelsen av hvordan sosialt ansvar kan være motivert og forankret. Avslutningsvis vil jeg presentere tidligere forskning på området. Her vektlegges spesielt norske og danske studier. Aller først vil jeg si litt om noen sentrale utviklingstrekk ved dagens arbeidsliv. Dette utgjør bakgrunnen for at jeg har valgt spesielt å fokusere på kunnskapsbedrifter i denne oppgaven.

4.2 Et kunnskaps- og teknologibasert arbeidsliv

Kunnskap og teknologi regnes som noen av de mest sentrale kjennetegnene ved dagens arbeidsliv. Ny teknologi i form av elektronisk databehandling er tatt i bruk i så og si alle deler av arbeidslivet (Torp 2005). I følge Vox-barometeret fra 2006 rapporterer 87 prosent av lederne at deres ansatte bruker dataverktøy og at 64 prosent ansatte bruker data hyppig

(Hansen m.fl. 2008). Bransjene bank/finans, forretningsmessige tjenester og offentlig forvaltning har den høyeste grad av hyppig bruk (ibid).

Den vitenskapelige og teknologiske utviklingen innenfor både vare- og tjenesteproduksjon har resultert i at hele økonomien i større grad har blitt kunnskapsbasert (ibid). ”Personkapital i form av kompetanse, kunnskap og ferdigheter betyr stadig mer sammenliknet med fysisk kapital og naturressurser når det gjelder produktivitet og verdiskaping (Torp 2005: 15)”. Ideen om at kapitalen ”sitter i de ansattes hoder” har ført til at mange bedrifter i større grad er avhengig av å rekruttere kvalifisert arbeidskraft og at det blir viktig å gjøre seg attraktive for å tiltrekke seg og holde på denne arbeidskraften så langt det er mulig. ”Med fokus på innovasjon og nyskaping og med utsikter til knapphet på arbeidskraft i framtida må virksomhetene føre en personalpolitikk som er egnet til å rekruttere, utvikle og holde på kompetente arbeidstakere (Torp 2005: 16)”. I denne sammenhengen blir ledelse av menneskelige ressurser, eller Human Resource Management, et viktig prinsipp. Arbeidskraften er kanskje i større grad enn tidligere bedriftens viktigste ressurs. For å gjøre seg attraktive som arbeidsgiver i konkurransen om de beste hodene kan det å fremstå som en sosialt ansvarlig virksomhet – en virksomhet som har tydelige verdier som de ansatte kan identifisere seg med, være avgjørende. I så måte kan det å fronte et ”trippelt bunnlinjeprinsipp” (Kjærgaard m.fl. 2001), som ikke bare fokuserer på inntjening, men også på sosiale og miljømessige hensyn være med på å tiltrekke bevisste, kompetente arbeidstakere og er dermed et incitament for at virksomhetene gjør denne innsatsen. Det kan også tenkes at virksomhetenes størrelse og markedsposisjon bidrar til å påvirke dette. Kanskje bedrifter som befinner seg i en gunstig situasjon økonomisk og som er særlig tydelige i samfunnsbildet i større grad vil oppleve det som deres oppgave å ta et medansvar for å hindre utstøting og ekskludering i arbeidslivet? I det følgende vil jeg ta for meg begrepet virksomheters sosiale ansvar og presentere noen teoretiske bidrag til forståelsen av dette.

4.3 Virksomheters sosiale ansvar

Som beskrevet i forrige kapittel, har tiltakene for å få flere funksjonshemmede i arbeid for en stor del vært rettet mot arbeidstakerne og etterspørselssiden i form av rehabilitering, atferding og opplæring. I mindre grad har fokus vært mot arbeidsgiverne og tilbudssiden i arbeidsmarkedet (Midtsundstad 2008; Fossetøl og Widding 2007). Effekten av disse tiltakene har vist seg å være beskjeden i forhold til å integrere personer som av ulike grunner faller utenfor arbeidslivet.

Det faktum at de statlige ordninger synes å komme til kort, har medført at det i løpet av de senere årene har blitt tydeligere at man er avhengig av andre aktørers innsats for å kunne løse problemene. På slutten av 90-tallet var man i EU-området på leting etter nye strategier og et utvidet partnerskap i arbeidsmarkeds- og sosialpolitikken – et sosialt partnerskap mellom myndigheter og private arbeidsgivere (Kjærgaard m.fl. 2001). I Norge kom dette, som nevnt, til uttrykk gjennom IA-avtalen som implisitt oppfordrer arbeidsgiverne til å ta mer sosialt ansvar for å bidra til å gjøre arbeidslivet mer inkluderende. I Danmark gjennom det ”rummelige arbeidsmarked” og tilsvarende appell til virksomhetene om å være delaktige i arbeidet med dette.

I hvilken grad oppleves sosialt ansvar som en motsetning i forhold til det som er virksomhetenes hovedanliggende – nemlig å tjene penger og bidra til verdiskapning i samfunnet? Er det rimelig å forvente at virksomheter vil opptre sosialt ansvarlig? I dette avsnittet vil jeg se nærmere på begrepene ”sosiale partnerskap” og Corporate Social Responsibility eller ”Virksomheters Sosiale Ansvar” (VSA) og hvilke forhold som kan påvirke bedriftenes vilje og evne til å utvise sosial ansvarlighet.

Idéhistoriker Jens Erik Kristensen (2001) analyserer hva som ligger i begrepene ”social partnerships” og ”Corporate Social Responsibility”. Forfatteren ser disse begrepene som uttrykk for et nytt moralsk vokabular i økonomi og politikk i Europa. Den grunnleggende politiske idéen bak begrepet Corporate Social Responsibility (CSR) er at ”private firms can and must be brought to voluntarily transcend their narrow economic interests in their own profitability and competitiveness and to move toward a more humane and social policy engagement at both local and national levels (Kristensen 2001: 26)”.

Kristensen (2001) argumenterer for at sosial rasjonalitet og økonomisk rasjonalitet er en del av samme HR-strategi, eller som han sier det selv; ”one could argue that corporate social responsibility makes a degree of economic sense (Kristensen 2001)”. Det behøver altså ikke å være noen motsetning mellom det å tenke profitt og det å være sosialt ansvarlig. Det viser seg imidlertid at dette først og fremst gjelder for virksomhetens egne ansatte (internt sosialt ansvar). Når det er snakk om å ta eksternt sosialt ansvar for grupper som står utenfor, er dette en annen sak. Men til tross for dette er mange bedrifter i ferd med å utvikle en ny identitet der det å opptre sosialt forpliktet overfor det sivile samfunn, lokalt og globalt, er en viktig del av virksomhetens *identitet* og *omdømme*, mener idéhistorikeren. Kristensen (2001) gir ingen konkret beskrivelse av hvorvidt denne verdiendringen vil føre til en massiv inkludering av marginaliserte og langtidsledige i private virksomheter. Det han fokuserer på er at diskursen om Corporate Social Responsibility, eller Virksomheters Sosiale Ansvar, som

er et foretrukket begrep i norsk sammenheng, har blitt solid forankret i den etiske og sosiale selvpresentasjonen til mange moderne virksomheter. Dette er presentasjoner som både fanger opp en kapitalisering av det sosiale, en remoralisering av økonomien og en helt ny måte å presentere forholdet mellom virksomheter, staten og sivilsamfunnet (Kjærgaard m.fl. 2001: 15). Også statens rolle er i følge Kristensen i endring: fra en paternalistisk og overansvarlig stat til en stat som er ”facilitating and enabling” – staten som en partner. I neste avsnitt vil jeg ta for meg to teoretiske, men empirisk forankrede, bidrag til forståelsen av ulike typer av og virkemidler for virksomheters sosiale ansvar.

4.4 Ulike modeller: motivasjon for og typer av VSA

Den danske forskeren Thomas Bredgaard (2004) utvikler en typologi der han skiller mellom to ulike dimensjoner for virkemidler omkring virksomheters sosiale ansvar. Den ene dimensjonen er skillete mellom top-down strategier initiert fra myndighetene og bottom-up strategier fra virksomhetene, og den andre dimensjonen er om formålet er begrenset til egne ansatte, eller om det omfatter et bredere samfunnsmessig engasjement. Basert på dette skisserer Bredgaard (2004) fire tilnæringer til CSR/VSA som vist i tabellen nedenfor:

Figur 1: Bredgaard (2004: 4) typologi for VSA

Initiator	Bottom-up (virksomhetsdrevet)	Top-down (myndighetsdrevet)
Fokus		
Samfunnsmessig ansvar	1) CSR/VSA mellom virksomheter og samfunn	3) CSR/VSA mellom myndigheter og virksomheter
Arbeidsmarkedsansvar	2) CSR/VSA i virksomheter	4) CSR/VSA mellom virksomheter og arbeidsmarkedspolitikk

Den første typen CSR kan gjenfinnes i amerikanske virksomhetsdrevne initiativer overfor samfunnet og er av en mer filantropisk karakter. Her rettes fokus hovedsaklig mot virksomhetenes ansvar overfor samfunnet, derunder miljømessig ansvar, ansvar for lokalsamfunnet, menneskerettigheter, den tredje verden, arbeidskraftansvar osv. (Bredgaard 2004). Drivkreftene bak denne formen for CSR er delvis virksomhetens legitimitet og anseelse, men også ansvar for tjenester og goder for arbeidstakerne i en lite utbygd velferdsstat (ibid). Den andre typen CSR har noen likhetstrekk, men er i større grad knyttet til HR eller personalpolitikk i den enkelte virksomhet, med vekt på rekruttering, fastholdelse og utvikling av arbeidskraft (ibid). I begge disse typene er det selve virksomheten som tar

føringen, mens staten/offentlige myndigheter er i en mer sekundær posisjon, noe som skiller dem fra de to siste typene. I den tredje typen CSR legges det opp til at myndigheter og sosiale partnere tar en mer aktiv rolle for å mobilisere virksomheters samfunnsansvar ut fra en bred agenda (Hansen 2007), med sikte på å forbedre sosial utvikling i samfunnet på både et lokalt, nasjonalt og globalt nivå (Bredgaard 2004). Denne typen CSR kan relateres til EU og fokuset på sosiale partnerskap.

I en nordisk kontekst er det den fjerde typen CSR/VSA som er mest relevant. Denne varianten er drevet av myndighetene (top-down) og har et mer avgrenset fokus på arbeidsmarkedsansvar med vektlegging av tilgang på og rekruttering av arbeidskraft. I denne sammenhengen stammer CSR fra et arbeidsmarkedspolitisk perspektiv og tar sikte på å overtale, motivere og pålegge arbeidsgivere til å redusere eksklusjon fra arbeidsplassen og forbedre integrasjon av personer utenfor arbeidsmarkedet (Bredgaard 2004: 5). CSR/VSA i de nordiske, universelle velferdsstatene, der det i lang tid har vært tradisjon for at myndighetene tar ansvaret for sosial eksklusjon, medfører derfor at det tradisjonelle skillet mellom stat og marked brytes opp og en ny form for ansvarsdeling mellom offentlige og private aktører innføres (Bredgaard 2004). IA-avtalens nasjonale/regionale virkemidler er således top-down strategier fra myndighetene som hører hjemme langs ”arbeidsmarkedsdimensjonen” i Bredgaards typologi.

I den fjerde typen myndighetsdrevet CSR/VSA, skiller Bredgaard (2004) også mellom internt og eksternt sosialt ansvar. **Internt sosialt** ansvar går ut på å forebygge eksklusjon på arbeidsplassen og fastholde medarbeidere som står i fare for å bli støtt ut på grunn av sykefravær, alder, nedsatt arbeidsevne eller lignende. Dette kommer gjerne til uttrykk i virksomhetens personalpolitiske tiltak som familiepolitikk, seniorpolitikk etc. **Eksternt sosialt** ansvar dreier seg i hovedsak om strategier for å integrere personer som står utenfor arbeidsmarkedet og vedrører dermed langtidsledige, funksjonshemmede, etniske minoriteter osv. Begge disse formene for sosialt ansvar vil undersøkes nærmere i oppgavens empiriske materiale.

I en studie om hvordan innføring av en Human Resource Management-modell påvirker virksomheters forståelse og håndtering av sosialt ansvar, skiller Kamp (2001) mellom tre ulike modeller for sosialt ansvar: *image-*, *omsorgs-* og *rettighetsmodellen*. De tre modellene er idealtypiske, det vil si at de ikke finnes i rendyrket form i virksomheter, men er anvendbare til å analysere trekk ved ulike varianter av sosialt ansvar slik de kommer til uttrykk i virksomhetene. Modellene springer ut fra et arbeidssosiologisk perspektiv der VSA betraktes som et element i de sosiale relasjonene mellom ledelse og medarbeidere (Kamp

2001). I arbeidssosiologien brukes begrepet *tillit* til å betegne en forventning om forutsigbarhet. Det vil si at det bygges opp et sett av forventninger som kan danne utgangspunkt for partenes atferd (ibid). Disse gjensidige forventningene innebærer at det sosiale ansvaret inngår i et system av ytelser og motytelser, en slags byttemandel eller et sosialt utvekslingsforhold (ibid). Eksempelvis vil en arbeidsgiver kanskje legge til rette for at en person med nedsatt syn kan arbeide i bedriften, eller ha ulike tiltak for å ivareta sine medarbeidere ved sykdom, nedsatt arbeidsevne, alder eller lignende, men da også forvente å få noe tilbake i form av loyalitet, overtidssjopping, engasjement o.l.

I **omsorgsmodellen** er den sosiale relasjonen preget av at arbeidsgiveren personlig føler et ansvar for å ta vare på sine medarbeidere. Loyalitet er et viktig begrep i den sosiale utvekslingen i denne modellen (Kamp 2001). Den omsorgen arbeidsgiveren viser overfor sine ansatte forventes å bli gjengjeldt i form av en loyal innsats fra medarbeiderne der disse jobber mot de målene lederen har fastsatt. Langvarig tilknytning til arbeidsplassen er et viktig aspekt ved den felles loyaliteten. I omsorgsmodellen er lederen således den viktigste aktør i forhold til å definere hvordan, overfor hvem og på hvilke måter det skal tas sosiale hensyn. Formalisering i form av nedskrevne regler, rutiner og målsettinger er her mindre viktig. Snarere er det implisitte gjensidige forventninger mellom leder og medarbeidere som er vesentlig for måten det sosiale ansvaret utarter seg.

I **rettighetsmodellen** vil omfang og type sosialt ansvar avhenge av partenes innbyrdes styrke og preferenser (Kamp 2001). Innsatsen er i høy grad avhengig av fagforeningens aktivitet og dens forståelse av de sosiale dimensjonene. Prinsipielt sett etableres det sosiale ansvaret i denne modellen som et system av rettigheter som angår alle. Disse rettighetene er gjerne formalisert i form av nedskrevne rutiner og avtaler som fungerer som et middel til å fastholde det som er avtalt.

I **imagemodellen** vektlegges det at medarbeiderne er selvstendige, ansvarlige og engasjerte og de gjensidige forventningene her justeres gjennom etablering av et felles verdigrunnlag. Virksomhetens sosiale ansvar inngår gjerne som en del av dette felles verdigrunnlaget og er med på å skape og vedlikeholde tillitsrelasjoner i forhold til både nye og potensielle medarbeidere, samt til kunder og andre interessenter (Kamp 2001: 25). Formalisering av det sosiale ansvaret, f.eks. utforming av personalpolitikk, betraktes som et element i arbeidet med å skape et godt "image" eller omdømme, både utad og innad. Det er gjerne personalavdelingen eller personallederen som fastlegger praksisen omkring det sosiale ansvaret som tas og motivasjonene for dette handler mye om hvorvidt sosialt ansvar betraktes som viktig for å tiltrekke og fastholde kvalifiserte, gode medarbeidere. Dette sammenfaller

med studier som viser at hensyn til bedriftens omdømme kan være en viktig motivasjonsfaktor for å få virksomheter til å påta seg sosialt ansvar.

Figur 2: Kamps (2001) idealtyper for forståelse og håndtering av VSA

	Omsorgsmodellen	Rettighetsmodellen	Imagemodellen
<i>Sosiale relasjoner</i>	Patriarkalsk relasjon	Partsrelasjon	Individualisert relasjon
<i>Dominerende ideologi</i>	Unitarisme (harmoni, felles mål)	Pluralisme (flere interesser)	Ny-unitarisme
<i>Tillitsrelasjonens karakter</i>	Gjensidig personlig lojalitet	Forhandlede rettigheter	Engasjement og lojalitet i virksomheten
<i>Fagforeningens rolle</i>	Ikke legitim	Legitim interesseivaretaker	Legitim i tilpasset form (talerør)
<i>Medarbeiderne og ledelsens tilhørighet</i>	Langvarig og sterk tilhørighet	Kort eller langvarig. Sterk tilhørighet til faggruppe eller kollegaer	Kortvarig, men sterk tilhørighet til virksomheten
<i>Dominerende aktør for VSA</i>	Lederen	Begge parter	Personalleder eller avdeling
<i>Formalisering av VSA</i>	Ikke viktig	Viktig som institusjonalisering av rettighet	Vektlegges høyt som kommunikativt element innad og utad
<i>Kriterium for å være omfattet av VSA</i>	Loyale medarbeidere	Alle medarbeidere	De riktige medarbeidere

Kamps (2001) undersøkelse om sammenhengen mellom modernisering av virksomheter ved innføring av en HRM-modell og virksomhetenes forståelse og håndtering av sosialt ansvar, peker på at sosialt ansvar kan være forankret og drevet på mange forskjellige måter. Innsatsen virksomhetene gjør kan for eksempel være båret av et uformalisert, personlig engasjement hos ledelsen (omsorg), den kan være et resultat av samarbeid og forhandling mellom tillitsrepresentanter og ledelse (rettighet), eller den kan være en del av virksomhetens profesjonelle HR-strategi og verdigrunnlag (image). Siden disse tre modellene kun er idealtyper kan vi ikke forvente å finne dem i rendyrket form i den empiriske virkelighet, men de kan brukes som et verktøy til å forstå og analysere hvordan virksomheter oppfatter og håndterer sitt sosiale ansvar. I oppgavens empiriske del vil derfor casebedriftenes forståelse og håndtering av sosialt ansvar, med spesiell vekt på inkludering av utsatte arbeidstakere, drøftes med utgangspunkt i disse idealtypene.

4.5 Tidligere forskning om virksomheters sosiale ansvar

I det følgende vil jeg ta for meg forskning av nyere dato som omhandler virksomheters sosiale ansvar, hvordan begrepet oppfattes og hvilke faktorer som påvirker i hvilken grad virksomhetene motiveres til et slikt ansvar. Fokus vil ligge på nordisk forskning, med spesiell vekt på norske og danske studier, men også et amerikansk bidrag vil presenteres.

4.5.1 Norge: IA-avtalen og sosialt ansvar

Ideen om virksomheters sosiale ansvar i Norge har, som vi har sett, blitt aktualisert gjennom IA-avtalens fokus på arbeidsgiveres rolle for å forhindre ekskludering av utsatte grupper fra arbeidsmarkedet (Midtsundstad 2005). I Norge er derfor sosialt ansvar mer tilknyttet arbeidstakerne med fokus på *forebygging, fastholdelse og integrasjon*, fremfor den amerikanske varianten Corporate Social Responsibility (CSR) som omfatter virksomheters håndtering av miljøproblemer, lokalsamfunn, avskaffelse av barnearbeid m.v. (ibid). Norsk forskning har i den forbindelse dreid seg mye om IA-avtalen og oppnåelsen av avtalens ulike delmål. I denne sammenhengen har det blant annet kommet frem at det er sykefraværet som hittil har blitt viet mest oppmerksomhet i IA-arbeidet og at dette arbeidet i visse tilfeller kan oppfattes som en motsetning til delmålet om å rekruttere flere funksjonshemmede (Hammer 2007; ECON 2005; ECON 2003). I en rapport fra Drøpping og Midtsundstad (2003) kommer det imidlertid frem at rekruttering og fastholdelse av medarbeidere med redusert funksjonsevne (delmål 2) oftest finner sted i bedrifter som tidlig inngikk IA-avtale og at sannsynligheten for dette er større jo lengre bedriften har hatt IA-avtale.

I en kvalitativ studie av Olsen og Vangstad (2004) undersøkes det hva som fremmer og hemmer suksess i forhold til IA-avtalens delmål 2 med utgangspunkt i intervjuer med både arbeidsgivere og arbeidstakere. Her kom det frem at for å lykkes med dette delmålet må ledelsen og medarbeiderne se arbeidstakeren med redusert funksjonsevne og denne personen må bli tatt imot på en positiv måte og integreres på arbeidsplassen. Økonomiske tilskudd i en prøveperiode, for å redusere bedriftens opplevelse av risiko, trekkes også frem som nødvendig. Andre forhold som i følge undersøkelsen bidrar til å fremme rekruttering er: at delmål 2 er godt forankret i virksomheten; at det utvikles en *kultur for å se muligheter* og ikke bare begrensninger; en klar målsetting (gjerne tallfestet mål) og en forståelse for at delmål 2 er viktig blant sentrale aktører i virksomheten. At virksomheten befinner seg i en gunstig situasjon økonomisk er også av betydning.

I tillegg til forskning som evaluerer IA-avtalen og de ulike delmålene, er det også gjennomført undersøkelser som tar for seg holdninger til og motivasjon for sosialt ansvar blant norske virksomheter.

I en større virksomhetsundersøkelse gjennomført i 2005 (Midtsundstad 2008), basert på intervjuer med daglig leder/personalleder i et representativt utvalg norske virksomheter i offentlig og privat sektor, viser data at et flertall av virksomhetene mener at de har og til en viss grad tar et større sosialt ansvar for å bidra til et mer inkluderende arbeidsliv. Imidlertid gjelder dette først og fremst for egne ansatte, dessuten forventer mange samtidig at myndighetene skal bære deler av kostnadene ved dette. Det kom også frem at en i offentlig sektor oftere har ledere som mener virksomheten viser samfunnsmessig og sosialt ansvar enn i privat sektor (Midtsundstad 2008: 23). Kun en sjettedel av virksomhetene i utvalget oppgir å føle ansvar for å bidra til økt sysselsetting blant utsatte grupper (eksemplifisert med arbeidsledige, etniske minoriteter, yrkeshemmede og sosialklienter). Undersøkelsen antyder at norske virksomheter anser sitt sosiale ansvar først og fremst som utvikling, forebygging og til dels fastholdelse av egne ansatte, fremfor å inkludere grupper som står utenfor arbeidslivet (Midtsundstad 2008: 25).

Lignende funn kommer også til uttrykk i notatet ”Inkluderende arbeidsliv – inkluderende arbeidsgivere?”. Her presenterer Drøpping (2004) en casestudie av et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt ”sosiale ansvar” relatert til IA-avtalen. Et sentralt spørsmål i undersøkelsen er i hvilken grad arbeidsgiverne vurderer seg som ”sosiale partnere” med et sosialt ansvar for integrering av arbeidstakere med sysselsettingsproblemer (Drøpping 2004: 9). Her kommer det frem at virksomhetene i utvalget (bestående av 4 forskjellige bedrifter) ”anerkjenner et sosialt ansvar – uten at de nødvendigvis selv vil bruke denne merkelappen (s. 27)”. Virksomhetene i undersøkelsen uttrykker skepsis i forhold til om målene for IA-avtalen er realistiske og ser avtalen først og fremst som et middel for å sette ekskluderingsproblematikken på dagsordenen, uten at det nødvendigvis iverksettes aktive tiltak av den grunn. Hovedfunnene i undersøkelsen antyder likevel at virksomhetene langt på vei er villige til å påta seg et utvidet sosialt ansvar for sine ansatte, men at denne viljen i stor grad er betinget av at de får en eller annen form for kompensasjon for dette ansvaret. I denne sammenhengen siktes det først og fremst til økonomiske virkemidler som kan kompensere for deres opplevelse av økt risiko knyttet til å fastholde eller rekruttere arbeidskraft som avviker fra ”idealarbeidstakeren”. Undersøkelsen viser også at de arbeidsgiverne som er mest villige til å integrere funksjonshemmede, er de som allerede har erfaring med dette.

Dette funnet støttes også opp av erfaringer fra et informasjonsprosjekt i regi av NHO og FFO (Spjelkavik og Widding 2005)²¹, der det kom frem at det å si seg ”enig i” IA-avtalens delmål 2 ikke er tilstrekkelig for at arbeidsgiverne faktisk ansetter personer med nedsatt funksjonsevne. En nøkkelfaktor for dette ser derimot ut til å være arbeidsgiveres praktiske erfaringer med funksjonshemmede arbeidstakere. Arbeidsgivere med praktisk erfaring fra ansettelse av funksjonshemmede viser seg mest positive til å gjøre dette igjen, særlig dersom det følges opp av støtte og oppfølging fra det eksterne hjelpeapparatet.

4.5.2 Danmark: Virksomheders sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked

I Danmark har myndighetene allerede i flere år arbeidet for å skape et mer ”rummelig arbeidsliv”. Mens IA-avtalen her til lands har vært mer konkret og avgrenset med større fokus på den enkelte arbeidsplass og frivillig inngåelse, har man i Danmark vært opptatt av mer generelle tiltak med vektlegging av opplysning, holdningsskapende arbeid og en direkte appell til virksomhetene om å ta sosialt ansvar (Døving m.fl i Rasmussen 2005). Det ser ut til at temaet ”sosialt ansvar” har fått langt større oppmerksomhet i vårt naboland. Blant annet har Socialforskningsinstituttet siden 1999 gjennomført årlige kartlegginger av *Virksomheders sociale engagement*, med sikte på å overvåke utviklingen i arbeidsmarkedets ”rummelighet” og den politiske målsettingen om å forebygge utstøting og fremme integrering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet (Rosenstock m.fl. 2007). Denne kartleggingen har medført at man i Danmark har et bredt materiale på dette området. Til tross for at det er visse forskjeller mellom arbeidsmarkedspolitiske virkemidler i Danmark og Norge, vil jeg påstå at likheten mellom disse to landene med hensyn til velferdsmodell, samfunnsmessige utfordringer og fokus på å skape et mer ”rummelig” og ”inkluderende” arbeidsliv, gjør at data om danske forhold bør ha en relativt god overføringsverdi.

Et eksempel på dansk forskning er Rosdahl og Uldall-Poulsen (2003)’s kartlegging av virksomhetsledernes sosiale engasjement. I den forbindelse skiller de mellom et *generelt sosialt engasjement* og *spesifikt sosialt engasjement* knyttet til fastholdelse av medarbeidere med nedsatt arbeidsevne og integrasjon av personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Denne kartleggingen avdekket at det var stor variasjon i ledernes sosiale engasjement. Det fremkom at lederne i offentlige virksomheter er mer engasjerte enn ledere i

²¹ Spjelkavik, Ø. og S. Widding (2005): *Funksjonshemmet i arbeidslivet – fortsatt usynlig?* En oppfølgingsundersøkelse av ”Informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet” (1998-2001), Arbeidsforskningsinstituttet.

private virksomheter, og at det er et større sosialt engasjement blant ledere der sosialt ansvar inngår i personalpolitikken. Ledernes holdninger og virksomhetenes personalpolitikk har en selvstendig betydning for et romslig og inkluderende arbeidsliv. Selv om lederne i utgangspunktet stiller seg positive til å holde på arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne, mener de likevel at de i en vanskelig økonomisk situasjon må vektlegge hvilke medarbeidere de kan unnvære. I offentlige virksomheter ønsker lederne i utgangspunktet å ta mer sosialt ansvar enn i private, men i praksis er de likevel mindre villige til å fastholde medarbeidere med nedsatt arbeidsevne, fremkommer det av undersøkelsen. En grunn til dette kan være at de er i en strammere økonomisk situasjon enn mange private virksomheter. Undersøkelsen viser også at lederne er klart mer negative til integrasjon enn til fastholdelse. Til forskjell fra det å holde på utsatte medarbeidere, oppfattes ikke det å skulle integrere utenfra som gunstig økonomisk for virksomhetene. Integrasjon av arbeidstakere fra utsatte grupper praktiseres i større grad når virksomhetens aktivitet øker, når arbeidstakerne fra disse gruppene har relevant erfaring og kvalifikasjoner, og når virksomheten opplever en generell mangel på arbeidskraft. Dessuten, praktiseres integrasjon i større grad i virksomheter som har sosialt engasjerte ledere og der sosialt ansvar er innarbeidet i personalpolitikken.

Socialforskningsinstituttets siste årbok om VSA (Rosenstock m.fl. 2007) tar for seg virksomheters sosiale engasjement basert på en survey med 2000 virksomheter, samt kvalitative intervjuer med personalansvarlige. Her undersøkes sosialt engasjement forhold til indikatorer som *fastholdelse*, *forebygging* og *nyansettelse* av utsatte medarbeidere.

I rapporten testes et antall hypoteser med sikte på å avdekke om det er kjennetegn ved virksomhetene som påvirker sannsynligheten for sosialt engasjement. Det konkluderes blant annet med følgende (Rosenstock m.fl. 2007: 103):

- Jo flere høyt utdannede medarbeidere en bedrift har, jo større sannsynlighet har den for å være sosialt engasjert. Disse virksomhetene fastholder og nyansetter i større omfang personer fra utsatte grupper og forebygger i større utstrekning slik at de ansatte ikke risikerer å bli støtt ut pga sykdom o.l. En antatt forklaring er at virksomheter med mange høyt utdannede trolig har en stor egeninteresse av å fastholde sine høyt kvalifiserte medarbeidere da disse kan være vanskelige å erstatte.
- Sannsynligheten er også større for store virksomheter, moderne virksomheter og offentlige virksomheter. Disse fastholder og rekrutterer i større utstrekning personer fra utsatte grupper og de forebygger i større omfang, slik at deres medarbeidere ikke risikerer å miste jobben pga sykdom e.l. Store virksomheter kan

trolig lettere finne arbeidsoppgaver til personer fra utsatte grupper, lyder forklaringen. En annen forklaring kan være at medarbeidere i moderne virksomheter forventer at virksomheten er sosialt engasjert. Dette engasjementet kan også skyldes at virksomhetene selv vil fremstå som attraktive arbeidsplasser, slik at de kan tiltrekke og fastholde kvalifisert arbeidskraft i et stramt marked.

- Offentlige virksomheter har større sannsynlighet for å vise sosialt engasjement enn private. En trolig forklaring på dette er at de rent politisk er oppfordret til å gå foran (jf. IA-avtalen i Norge og Midtsundstad 2008).
- Bedrifter som har sitt virke innenfor kunnskaps- og finansnæringen har større sannsynlighet for å fastholde medarbeidere som blir syke og får nedsatt arbeidsevne, samt at de i større grad ansetter funksjonshemmede med høyere utdanning.

I årboken konkluderes det altså med at ”virksomheter med nye organisasjons- og ledelsesformer nyansetter personer med nedsatt arbeidsevne mer enn virksomheter uten, og store virksomheter gjør det mer enn små (Rosenstock m.fl. 2007: 24)”.

En mulig forklaring på dette er at store, moderne virksomheter trolig i høyere grad går opp i å pleie sitt image som sosialt engasjerte enn mer tradisjonelle virksomheter.

4.5.3 Motiver og barrierer for VSA

Hva gjør virksomhetene i praksis og hvilke begrunnelser har de for dette? Personalpraksis, virksomhetspolitikk og holdningen hos ledelse og kollegaer oppfattes som avgjørende for å skape et romslig og inkluderende arbeidsmarked (Rosenstock m.fl. 2007), både i Danmark og i Norge gjennom IA-avtalen. Om virksomhetene er sosialt ansvarlige av økonomiske, idealistiske, tradisjonsbundne, religiøse eller helt andre årsaker er mindre viktig sett fra både et sosialpolitisk perspektiv og utsatte gruppers ståsted (ibid). Det kan likevel være viktig å avdekke hva som er motivasjonen bak, fordi dette kan si noe om potensielle effekter av forskjellige virkemidler som kan bidra til å fremme VSA. Rosenstock m.fl. (2007) undersøker motiver og barrierer for ansettelse av henholdsvis flyktninger/innvandrere, funksjonshemmede og personer med lønnskudd. I denne sammenhengen vil jeg kort si litt om undersøkelsens resultater med hensyn til barrierer og motiver for ansettelse av ”personer med handicap”. I undersøkelsen opererer man med et relasjonelt funksjonshemningsbegrep der ”betydningen af et handicap for en persons arbejdsevne i høj grad er afhængig af den konkrete kontekst (Rosenstock m.fl. 2007: 116)”. Det vil altså si at en persons arbeidsevne kan være full i en type jobb, mens den i en annen type jobb vil være begrenset.

Det kommer frem at knapt halvdel av virksomhetene i utvalget oppgir ønsket om å bidra til samfunnet som en viktig motivasjon for ansettelse av funksjonshemmede (46 %), så lenge dette ikke har økonomiske omkostninger for virksomheten. Også behovet for rekruttering av arbeidskraft er vesentlig, men i større grad relatert til virksomhetens ansettelse av innvandrere. Når det gjelder opplevde barrierer blant virksomhetene for ansettelse av funksjonshemmede, er det primært en manglende match mellom krav og kvalifikasjoner som nevnes som en barriere (43 %). Andre viktige barrierer som får oppslutning er forestillingen om at det vil kreve særlige hensyn, at de funksjonshemmede vi ha vanskelig for å fungere på arbeidsplassen og at man ikke mottar søknader fra denne gruppen. Disse argumentene får likevel kun en oppslutning fra omtrent en tredjedel av virksomhetene.

Videre viser undersøkelsen at offentlige virksomheter legger større vekt på direkte økonomisk støtte/lønnstilskudd enn private virksomheter. Kun få av virksomhetene i utvalget begrunner sin ansettelse av funksjonshemmede (og de andre gruppene) med at virksomheten har retningslinjer og politikk på området.

I undersøkelsens kvalitative del ble 12 personalansvarlige i privat servicesektor (deriblant finansservice og kunnskapservice) intervjuet om motiver og barrierer for VSA. Her kommer det frem at virksomhetene gjerne vil påta seg et slikt ansvar og at dette mye henger sammen med samfunnsutviklingen og den lave arbeidsledigheten, men at det helst ikke bør koste dem noe. Dette er med andre ord i overensstemmelse med Drøppings funn (2004). Intervjuene viser også at virksomhetene ”vil ha noe igjen” i form av arbeidsinnsats og at de ”ikke vil agere som sosialkontor” ved å ta inn personer som de tror ikke kan bidra skikkelig (Rosenstock m.fl. 2007: 180). En opplevd barriere mot VSA i forhold til å inkludere personer på kanten av arbeidsmarkedet er at flere av personallederne opplever at arbeidslivet har blitt mer krevende. De antar at dette vil gjøre det vanskeligere å integrere personer som ikke er 100 prosent arbeidsdyktige. Hvis derimot personer i de utsatte gruppene tar initiativ og i større grad oppsøker virksomhetene direkte, fremfor å bli henvist av kommunen, blir dette oppfattet som positivt for deres muligheter. Grunnen til det er at de personallansatte kan ha en oppfatning av at de som selv tar kontakt ofte vil være bedre og mer motivert arbeidskraft (Rosenstock m.fl. 2007: 183).

I årboken trekkes det også frem at det er mange ulike forklaringer på at sosial ansvarlighet kan gagne virksomhetene økonomisk. Blant de som hyppigst nevnes i litteraturen (om CSR/VSA) er at sosial ansvarlighet bidrar til å øke konkurransedyktigheten da virksomheten lettere kan differensiere seg fra konkurrentene med en ansvarlig profil; at ansvarlighet gir bedre relasjoner til interessenter og forebygger negativ omtale; at det gjør

virksomheten til en attraktiv arbeidsplass, hvilket gjør det lettere å rekruttere kvalifisert arbeidskraft og at sosial ansvarlighet er med til å tiltrekke kapital fra investorer (Rosenstock m.fl. 2007: 163; Kristensen 2001). Dette henger i hop med antagelsen om at moderne virksomheter således har større incentiv for å utvise sosial ansvarlighet. Kanskje særlig innenfor bransjer hvor det er kamp om kvalifiserte medarbeidere kan derfor omdømme være en viktig motivasjonsfaktor.

4.5.4 Personalledelse og sosialt ansvar

Virksomhetens relasjon til arbeidstakerne handler først og fremst om personalledelse i bred forstand og dernest om ledelse og organisering mer generelt. Selv om selve rekrutteringssituasjonen kan være det mest avgjørende leddet for mange grupper, kan alle deler av personalarbeidet (Døving m.fl i Rasmussen 2005), samt ledelse mer generelt være viktige bidrag til at virksomhetene lykkes med å skape mangfold og inkludering. Altså hvorvidt de lykkes med å være sosialt ansvarlige. Personalarbeidet i denne sammenhengen kan for eksempel bestå i å iverksette tiltak for å fastholde utsatte medarbeidere eller legge til rette på andre måter.

Siden 1980-årene har såkalt Human Resource Management (HRM), eller Ledelse av menneskelige Ressurser (LMR), vært det ledelseskonseptet som har dominert forståelsen av hvordan menneskelige ressurser best kan utnyttes og bli et av de viktigste parametrene i en konkurransedyktig virksomhet (Kamp 2001: 7). Dette ledelseskonseptet utgjør i økende grad rammen om virksomheters modernisering med henblikk på å klare seg i en økt konkurransesituasjon. HRM tar utgangspunkt i menneskets behov for å ta ansvar for og ha utfordringer i sitt arbeid og baserer seg på et ideal om organisasjonen som harmonisk (ibid). I undersøkelsen omtalt i avsnitt 4.4 ser Kamp (2001) på hva innføring av HRM betyr for danske virksomheters forståelse og håndtering av sosialt ansvar. Undersøkelsen er basert på en antagelse om at innføring av HRM har konsekvenser for både de kravene som stilles medarbeiderne og på måten sosialt ansvar forstås og håndteres på. En fornyet interesse for menneskelige ressurser åpner en mulighet for at det legges mer vekt på medarbeidernes utvikling i arbeidet, hvilket kan bidra til en større prioritering av å fastholde medarbeidernes tilknytning til virksomheten (Kamp 2001). Det antas også at innføring av en HRM-modell i virksomhetene vil føre til at disse fokuserer mer på å skape et godt image både utad og innad.

Kamp (2001) skiller mellom to typer HRM: *Bløt* og *hard*, og fremhever at det er av stor betydning hvilken type HRM som legges til grunn for virksomhetens personalpolitikk. I en *hard type HRM* betraktes mennesker som en upersonlig ressurs som skal utnyttes best

mulig. I denne sammenhengen er det imidlertid den *bløte formen for HRM* som er mest interessant. Her betraktes nemlig medarbeiderne som verdifulle individer som det skal investeres i. En bløt type HRM vil derfor være mer forenlig med humanistiske idéer om at det bør tas sosiale hensyn til og vises omsorg overfor individene (Kamp 2001: 11). Dette kan eksempelvis innebære at utstøting forebygges gjennom å videreutdanne medarbeiderne slik at de kan leve opp til økte krav, eller at det legges til rette på andre måter. Kamp (2001: 27) viser til fire trekk ved HRM som antas å være spesielt betydningsfulle for utviklingen av sosialt ansvar:

- *Individualisering av relasjonen mellom ledelse og medarbeidere.* Bevegelse mot en unitaristisk (rettet mot individet fremfor kollektivet) ideologi der fagforeningers rolle blir mindre legitim.
- *Bruk av kultur som ledelsesretskap:* Verdier og symboler brukes bevisst og instrumentelt for å skape oppslutning om virksomhetens mål og til å skape troverdighet innad og utad.
- *Formulering av nye krav til medarbeiderne om engasjement, ansvarlighet og fleksibilitet:* Krav som hovedsaklig retter seg mot medarbeidernes personlige holdninger til arbeidet.
- *Omstrukturering av personalområdet:* Formulering av overordnede strategier og målsettinger på personalområdet, vektlegging av profesjonell personalledelse og bruk av forskjellige redskaper til f.eks. rekruttering, fastholdelse, sortering, utvikling og avvikling av medarbeidere. Dette inngår i målet om å skape engasjerte, ansvarlige og fleksible medarbeidere.

I denne studien konkluderes det blant annet med at innføring av en HRM-modell fører til at virksomhetene fokuserer mer på å skape et godt image utad og innad. I denne sammenhengen kan sosialt ansvar inngå som en del av verdigrunnlaget som defineres i virksomhetene og bidra til å styrke virksomhetenes identitet og omdømme.

4.2.4 Amerikansk forskning: bedriftskultur og inkludering

En amerikansk studie peker på et annet forhold som kan ha betydning for i hvilken grad virksomheter lykkes med å være inkluderende. Her undersøker Schur m.fl. (2005) hvilken betydning bedriftskultur, eller ”corporate culture”, har for funksjonshemmedes erfaringer på arbeidsplassen og opplevelse av å være inkludert. Studien tar utgangspunkt i spørsmålet om hvordan en virksomhets kultur, dvs. verdier, normer, politikker og praksis, fremmer eller hemmer ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne (ibid). Schur m.fl. fant at bedrifter

som har en bevisst og bred mangfoldspolitikk og en bedriftskultur som vektlegger samarbeid, hjelpsomhet, sosial rettferdighet og likhet har større sannsynlighet for å skape et inkluderende miljø for ansatte med funksjonsnedsettelse. En bevisst personalpolitikk som tar utgangspunkt i ”å legge til rette for alle arbeidstakere” har dessuten også betydning for alle ansattes positive holdning til arbeidsplassen (Schur m.fl. 2005; Hansen 2007), og har i siste instans også en positiv effekt på bedriftens bunnlinje. Schur m.fl. (2005) trekker frem følgende faktorer som viktige for suksessfull mangfoldsledelse i virksomheter: 1) Engasjement fra toppledelsen og anerkjennelse av at mangfold ikke bare er en lovmessig forpliktelse (jf. diskrimineringslovgivning i USA), men også et moralsk og forretningsmessig imperativ; 2) gjøre mangfold til en del av virksomhetens filosofi/verdigrunnlag og ikke bare et ”omdømmeverktøy”; 3) rapportere og evaluere mangfoldsmålene og 4) involvere ansatte på alle nivåer i mangfoldsprogrammet (Schur m.fl. 2005: 17).

I oppgavens empiriske del vil jeg se nærmere på hvilken betydning personalpolitikk og bedriftskultur ved de forskjellige casebedriftene har for disse bedriftenes inkluderingspraksis og motivasjon for å vise en form for sosialt ansvar for utsatte grupper i arbeidslivet. Er det slik at en individorientert ”HRM-lignende” form for personalpolitikk virker som en pådriver for disse virksomhetenes inkluderingsarbeid og type sosialt ansvar, eller er det helt andre forhold som er viktigere i denne sammenhengen? Denne diskusjonen vil jeg føre videre i studiens analysekapittel.

4.6 Oppsummering

Dagens arbeidsmarkedspolitiske utfordringer har medført at begrepet Corporate Social Responsibility eller Virksomhetens Sosiale Ansvar (VSA) har blitt aktualisert. I de nordiske landene har man i løpet av de senere årene begynt å appellere mer til virksomhetene for å realisere målsettingen om et mer inkluderende og romslig arbeidsliv.

Teoretiske modeller viser at virksomhetens sosiale ansvar kan kategoriseres på ulike måter. Bredgaard (2004) skiller mellom bottom-up, eller *virksomhetsstyrt* og top-down, eller *myndighetsstyrt* sosialt ansvar (VSA) og mellom *ekstern* (strategier for integrasjon) og *intern* (strategier mot eksklusjon) VSA. I en skandinavisk kontekst er det en form for myndighetsstyrt VSA med fokus et mer avgrenset arbeidsmarkedsansvar, som regnes som mest relevant (jf. IA-avtalen i Norge). Kamp (2001) skisserer tre ulike idealtyper/modeller for å analysere sosialt ansvar basert på et arbeidssosiologisk perspektiv der VSA forstås som et element i de sosiale relasjonene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Disse tre modellene, kalt *image-*, *omsorgs-* og *rettighetsmodellen*, tar utgangspunkt i hvordan det sosiale ansvaret

er forankret og benyttes som et analyseverktøy i en studie av hvordan sosialt ansvar påvirkes ved innføring av en HRM-modell i virksomheter.

I Norge har fokuset på virksomheters sosiale ansvar blitt aktualisert av at IA-avtalen retter oppmerksomheten mot arbeidsgiverne og arbeidsplassen i arbeidet med å hindre utstøting og fremme inkludering og derved skape et mer inkluderende arbeidsliv.

Undersøkelser viser at norske arbeidsgivere langt på vei er villige til å ta dette ansvaret, men at det i første rekke har dreid seg om fastholdelse av folk som allerede er i et ansettelsesforhold og at sykefravær hittil har fått høyeste prioritet blant IA-avtalens tre delmål. Dessuten ønsker arbeidsgivere at de får en eller annen form for kompensasjon, gjerne av økonomisk art, for å påta seg dette ansvaret. Olsen og Vangstad (2004) viser i sin studie at suksessfaktorer for å lykkes med delmål 2 innebærer at dette delmålet er godt forankret i virksomheten og at det utvikles en kultur for å se muligheter og ikke bare begrensninger.

Dansk forskning viser at moderne og store bedrifter har større sannsynlighet for å påta seg sosialt ansvar, enn mindre bedrifter. Dessuten er det mye som tyder på at dette ansvaret tildels kan begrunnes med at bedriftene ønsker et godt omdømme utad for å tiltrekke seg bevisste, kvalifiserte medarbeidere og oppmerksomhet fra sine interessenter. I de danske undersøkelsene kommer det også frem at ledernes engasjement, eller det å ha ansatte i personalavdelingen som er eksperter på området er av betydning. I dansk forskning har man også sett på sammenhengen mellom virksomheters håndtering og forståelse av sosialt ansvar og innføring av en moderne individorientert personalledelse (HRM).

I oppgavens empiriske del vil jeg som kjent ta for meg inkluderingspraksis i tre ulike kunnskapsbedrifter, hva som kjennetegner dette arbeidet og hvordan det oppfattes på to nivåer: arbeidsgivere/ledere med personalansvar og arbeidstakere med nedsatt syn. Jeg vil her studere hvilke forhold som medvirker til en vellykket integreringsprosess og drøfte bedriftenes praksis opp mot de teoretiske modellene for virksomheters sosiale ansvar og tidligere forskning på dette området.

5. METODISK TILNÆRMING

5.1 Innledning

Hovedtemaet for denne oppgaven er å se nærmere på hvilke forhold som kan bidra til å fremme inklusjon av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Med dette som utgangspunkt har jeg valgt å undersøke erfaringer fra et utvalg virksomheter som har en mer eller mindre aktiv mangfolds og inkluderingspolitikk og som har en eller flere ansatte med synshemming. I denne sammenhengen ønsker jeg å få frem begge parters perspektiver, altså både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Gitt problemstillingenes eksplorerende karakter, ble casestudier basert på kvalitative intervjuer med arbeidstakere og arbeidsgivere i et utvalg bedrifter vurdert som den mest hensiktsmessige metodiske tilnærming. I dette kapitlet vil jeg gjøre nærmere rede for mitt datamateriale og metodiske utfordringer tilknyttet datainnsamlingsprosessen, etiske overveielser og dataenes styrke og begrensninger.

5.2 Valg av forskningsdesign: casestudier og kvalitative intervjuer

Det finnes ingen allment akseptert definisjon av hva case-begrepet egentlig innebærer (Ringdal 2001), men til tross for ulike innfallsvinkler er det likevel en del gjennomgående trekk som jeg vil skissere i det følgende. For det første er case-studier gjerne kjennetegnet ved undersøkelsesopplegg som er rettet mot å studere mye informasjon om få enheter eller cases (Thagaard 2006: 47). Som oftest vil fokus for analysen være rettet mot én eller flere enheter som representerer studien "cases". Disse enhetene kan være individer, grupper, bedrifter, organisasjoner eller land, men også hendelser og beslutninger (Ringdal 2001). I mitt tilfelle er det altså de tre ulike kunnskapsbedriftene som utgjør studiens cases. Casestudier som metode er anvendelig til å forstå komplekse sosiale fenomener og ofte er hensikten med slike studier å utvikle ny kunnskap fremfor å generalisere kunnskapen (Andersen 1997). Idealet i en slik tilnærming er derfor ofte å gå i dybden på en case for å kunne presentere en helhetlig analyse.

En viktig grunn til at jeg har valgt en casestudiedesign for min studie er at dette gir større anledning til å få nære og detaljrike data omkring aktørene i disse bedriftene. Dette innebærer at aktørenes virkelighetsoppfatning situeres i en kontekst, bedriftene de jobber i. I slike studier er tolkning og forklaring nettopp preget av at atferd sees i sammenheng med og veves inn i omfattende institusjonelle forhold og kontekst (Hamel m.fl. 1993). I min studie

passer dette godt fordi jeg ønsker å oppnå en forståelse for både bedriftenes intensjoner og praksis i forhold til inkludering og arbeidstakernes erfaringer, samt vurdering av forhold av betydning for inkludering.

Denne studien er utformet som et såkalt "fler-case-design" (Yin 2003; Johannessen m.fl. 2006). Dette innebærer at den har flere analyseenheter ved at den fokuserer på to ulike grupper (arbeidstakere og arbeidsgivere) innenfor samme organisasjon/bedrift, samt at det er snakk om tre forskjellige bedrifter. Jeg ønsker å få frem en "tykk beskrivelse" av bedriftenes intensjoner, politikk og praksis på inkluderingsområdet, samt arbeidstakernes erfaringer og vurderinger relatert til samme tema. Med et slikt utgangspunkt anser jeg derfor dette forskningsdesignet som egnet.

Kvalitative intervjuer ble videre vurdert som den mest hensiktsmessige måten å fange opp en slik tykk beskrivelse på. Formålet med denne intervjuformen er å få fylldig og omfattende informasjon om hvordan informantene opplever sin livssituasjon (Thagaard 2006). I denne studien har jeg nettopp tatt sikte på å oppnå en dypere forståelse av hva intervjupersonene opplever som viktig i forhold til inkludering i arbeidslivet. Jeg ønsker å få frem deres vurderinger relatert til hva som er viktig enten for arbeidstakernes opplevelse av å være inkludert eller arbeidsgivernes mulighet for å "opptre inkluderende", holdninger til det å ansette funksjonshemmede eller til det å være i arbeid og erfaringer av både positiv og negativ art med hensyn til faktorer som virker inkluderende eller ekskluderende.

5.2.1 Datamaterialet

Datamaterialet i denne studien er altså basert på dybdeintervjuer med arbeidstakere med nedsatt syn og deres arbeidsgivere i tre ulike kunnskapsbedrifter. To av disse virksomhetene er hentet fra privat sektor og har sitt virke innenfor henholdsvis bank/finans og bemanning. Den tredje er en offentlig bedrift innenfor kultursektoren. Til sammen gjennomførte jeg 7 intervjuer hvorav 3 er arbeidstakere med ulik grad av synshemming og 4 er representanter for arbeidsgiversiden, det vil si daglig leder/personalansvarlig. I intervjuene tok jeg sikte på å få et innsyn i hvorvidt bedriftene har en overordnet politikk og målsetting på området og hva som motiverer denne innsatsen, samt hva arbeidstakerne selv vurderer som viktig for sin opplevelse av å være inkludert. I kapittel 6 og 7 vil jeg gi en mer inngående beskrivelse av casebedriftene og informantene i studien. I tillegg til informantintervjuer ble det benyttet skriftlige kilder som planer for samfunnsansvar og personalpolitiske retningslinjer. Dette gjaldt i de tilfellene hvor et slikt materiale forelå, dvs. for bedrift A og B.

I en av bedriftene (B) gjennomførte jeg tre intervjuer, hvorav to av informantene var fra arbeidsgiversiden. Materialet fra denne bedriften er derfor noe fyldigere enn for de to andre bedriftene, noe som til dels vil gjenspeiles i presentasjon av empiri og analyse.

5.2.2 Utvalg og rekruttering

Fordi hensikten med kvalitative metoder er å generere overførbar kunnskap samt få mer utfyllende kunnskap om fenomenet har rekrutteringen et klart mål. Strategisk utvelging innebærer at forskeren har bestemt seg for hvilken målgruppe forskningen skal rette seg mot for å samle nødvendige data. Utgangspunktet er å få et utvalg som er hensiktsmessig i forhold til det man ønsker å studere, snarere enn at det skal være representativt (Johannessen m.fl. 2006). Det finnes flere forskjellige måter å sette sammen et utvalg på. Jeg vil ikke gå inn på disse her, men heller gi en beskrivelse av hvilke kriterier jeg har lagt til grunn for utvalget og på hvilken måte informantene i denne studien ble rekruttert.

De ulike casebedriftene ble rekruttert ved at jeg kontaktet en rekke kanaler jeg antok kunne ha kjennskap til personer eller bedrifter i den aktuelle bransjen. Jeg tok derfor kontakt med henholdsvis Blindeforbundet, Synshemmede Akademikere, Synsteamet ved Senter for Yrkesrettet Attføring (NAV), Telenor Open Mind, Hjelpemiddelsentraler og Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne. De forskjellige organisasjonene ble først kontaktet per telefon og videreformidlet så informasjon om prosjektet (e-post) enten personlig eller via en annonse på sine hjemmesider, der jeg hadde beskrevet prosjektets tema og hensikt med en oppfordring om å ta kontakt for mer informasjon hvis man ønsket å delta. To av case-bedriftene kom jeg i kontakt med via tips fra enkeltpersoner innefor de ulike rekrutteringskanalene der disse personene formidlet kontakt med de aktuelle synshemmede arbeidstakerne de kjente til i disse bedriftene. Da jeg fikk beskjed om at disse stilte seg positive til å delta tok jeg kontakt med dem per telefon og e-post med en ytterligere beskrivelse av prosjektet. Arbeidstakerne henvendte seg så til sine arbeidsgivere og ga deretter klarsignal om at de ønsket å delta. Både arbeidsgivere og arbeidstakere fikk tilsendt egne skriv med informasjon²² om prosjektet og en kort presentasjon av hvilke temaer jeg ville berøre i intervjuene. I informasjonsbrevene presiserte jeg også at deltakelse var frivillig og at opplysningene de ga ville bli anonymisert.

I utgangspunktet var jeg ute etter såkalte kunnskaps- og teknologibedrifter med synshemmede ansatt, men fant det nødvendig å omdefinere denne kategorien til å bli *kunnskapsbedrifter* da ingen av bedriftene det lyktes meg å komme i kontakt med kunne sies å

²² Se vedlegg nr. 3-5.

være rene IKT-bedrifter. Jeg valgte en relativt åpen tilnærming til begrepet kunnskapsbedrifter ved å definere dette som bedrifter med en utstrakt bruk av moderne teknologi som arbeidsverktøy (som PC, mobil o.l.), hvor majoriteten av de ansatte har høyere utdanning og at arbeidet i stor grad er kunnskapsorientert (fremfor manuelt). Jeg ønsket også at bedriftene skulle være av en viss størrelse (over 20 ansatte). Det siste bunner i en antagelse om at større, mer veletablerte bedrifter kan tenkes å ha et noe bedre ressursmessig utgangspunkt til å påta seg ansvar for å inkludere utsatte grupper på arbeidsmarkedet. Dessuten vurderte jeg det som mer sannsynlig at de hadde en konkret strategi eller politikk i forhold til dette enn små bedrifter. Det var imidlertid ikke stilt som et krav at disse hadde en slik uttalt strategi/målsetting. Hovedkriteriet var at de hadde en eller flere synshemmede ansatt og at både arbeidstakerne med nedsatt syn og deres arbeidsgivere var villige til å delta i undersøkelsen.

5.2.3 Gjennomføring av intervjuene

Intervju ble valgt som den best egnede metoden fordi dette ga anledning til å få innsikt i hvilke erfaringer og tanker informantene hadde rundt de temaene jeg ønsket å belyse (Thagaard 2006). Datainnsamlingen ble derfor utført som dybdeintervjuer basert på semistrukturerte intervjuguider²³ som var inndelt i ulike temaer, men hvor man hadde anledning til ”hoppe frem og tilbake” og komme med oppfølgingsspørsmål der det var behov for dette. Jeg opplevde denne tilnærmingen som fordelaktig fordi informantene da fikk anledning til å assosiere og snakke fritt, samtidig som de forhåndsbestemte temaene dannet en ramme rundt intervjuet og gjorde det lettere å strukturere innholdet i ettertid.

I intervjuene med arbeidsgiversiden var hovedformålet å få disse til å si noe om i hvilken grad virksomheten har en konkret politikk eller strategi når det gjelder mangfold og inkludering, og hvordan de forholder seg til dette og jobber med disse spørsmålene i praksis. Hensikten var å få kunnskap om virksomhetenes erfaringer i forbindelse med å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, med spesielt fokus på synshemmede. Altså konkrete erfaringer i den aktuelle ansettelsesprosessen i forhold til tilrettelegging og eventuelt samarbeid med eksterne aktører (hjelpemiddelet – NAV, hjelpemiddelsentralen), men også mer generelle betraktninger rundt virksomhetens ansvar for å rekruttere personer som er utsatte på arbeidsmarkedet. Sentrale temaer i intervjuene med arbeidsgiverne var blant annet:

²³ Se intervjuguider vedlegg 1 og 2.

- Å undersøke i hvilken grad virksomhetene i utvalget har konkrete strategier knyttet til rekruttering og fastholdelse av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne eller fra andre ”utsatte grupper” (seniorer, etniske minoriteter)
- I hvilken grad er ansettelsen av de aktuelle synshemmede arbeidstakerne et resultat av ”tilfeldigheter” eller en del av en uttalt strategi om å være ”inkluderende” og ”sosialt ansvarlige”?
- Om det var et uttalt mål fra bedriftenes side å ha en mangfoldig arbeidsstyrke.

I intervjuene med de synshemmede arbeidstakerne ønsket jeg å få innsikt i hvilke strategier de benyttet seg av i sin arbeidssituasjon, med hensyn til å få jobb og ”fungere i jobb”, hvilke erfaringer de hadde gjort seg i forbindelse med ansettelses- og tilretteleggingsprosessen og deres vurderinger av hva som er viktig i forhold til å føle seg inkludert på arbeidsplassen. Også temaer som erfaringer med holdninger fra omgivelsene (arbeidsgivere, kollegaer, hjelpeapparatet), arbeidsmiljø og betydningen av teknologiske løsninger/hjelpemidler ble berørt i intervjuene.

Intervjuguidene var utformet slik at jeg innledningsvis stilte spørsmål som var enkle for informantene å svare på (bakgrunnsspørsmål som utdanning, stilling i bedriften o.l.) og deretter beveget meg inn på temaer som kunne være mer problematiske (holdninger, arbeidsmiljø o.l.) (Thagaard 2006). Jeg utformet to forskjellige intervjuguider – en for arbeidsgivere og en for arbeidstakere. Begge disse var delt inn i forskjellige temaer med noe overlapping.

Før jeg gikk i gang med hovedintervjuene gjennomførte jeg et pilotintervju med min synshemmede arbeidsgiver og fikk således testet både spørsmålene, rekkefølgen og egen intervjukompetanse.

Samtlige intervjuer ble gjennomført på informantenes egen arbeidsplass etter ønske fra disse. Jeg lot det være opp til dem selv å velge sted og tid for intervjuet. Ved alle anledningene foregikk dette på ledige møterom som informantene selv hadde booket til formålet. Det er både fordeler og ulemper knyttet til valg av sted. En ulempe i forhold til arbeidstakerne jeg intervjuet kan være at disse ville føle seg mindre frie til å uttale seg om sin arbeidssituasjon enn om intervjuet hadde foregått i et mer ”nøytralt” rom, for eksempel på en kafé eller lignende (Widerberg 2001). Jeg tenker da spesielt på eventuelle problematiske aspekter ved arbeidssituasjonen. Imidlertid var hensikten i intervjuene først og fremst å få frem positive faktorer for inkludering, så jeg opplevde ikke dette som et stort problem. Når det gjelder arbeidsgiverintervjuene kan man tenke seg at dette kunne bidra til å forsterke den noe asymmetriske relasjonen mellom meg som ung og relativt uerfaren ”forsker” og den

erfarne arbeidsgiver som ville befinne seg på "sitt domene" i stedet for i et rom som ville være nøytralt for begge parter. Jeg valgte imidlertid å se bort fra disse forholdene fordi jeg fant det interessant å få et innblikk i de fysiske forholdene informantene jobbet under. Ved å gjennomføre intervjuene på arbeidsplassen fikk arbeidstakerne anledning til å vise fram hvor de satt, hvilke hjelpemidler de brukte og jeg fikk et glimt av deres kollegaer, noe jeg opplevde ga et fyldigere materiale enn om vi hadde møttes på et nøytralt sted. På denne måten kunne jeg for eksempel observere at alle informantene jobbet i forskjellige former for åpne kontorlandskap og at arbeidsplassen befant seg i relativt nyoppførte og relativt tilgjengelige bygg. Det ga også anledning til å reflektere over temaer som f.eks. universell utforming under selve intervjuet.

Intervjuene ble gjennomført i perioden april – mai 2008. Intervjuene varte i gjennomsnitt en og en halv time. Med unntak av ett intervju ble det benyttet diktafon. Jeg oppfattet ikke at informantene lot seg affisere nevneverdig av denne, noe som delvis kan skyldes at vi småpratet mer uformelt før opptageren ble slått på. I det tilfellet hvor det ikke ble brukt diktafon, skyldes dette at informanten ikke ønsket det. Denne informanten hadde fått noe mindre informasjon om prosjektet i forkant enn de andre, noe som kan ha vært en medvirkende årsak. Imidlertid informerte jeg muntlig i forkant av intervjuete. I dette intervjuet måtte jeg notere intenst underveis, noe jeg opplevde som litt problematisk fordi det da ble vanskeligere å samtidig lytte oppmerksomt. Materialet fra dette intervjuet ble derfor litt tynnere hva sitater angår, men er etter min mening likevel nyttig informasjonsmessig.

Intervjuene ble så transkribert ordrett, noe jeg fant veldig fruktbart både for å bearbeide informasjonen som ble gitt og for analyseprosessen senere. Jeg skrev også referater av hovedinntrykket fra intervjuene for å få en bedre oversikt over materialet. Alle informantene fikk tilbud om å få oppgaven tilsendt i ferdig form. De ble også oppfordret til å ta kontakt hvis det var noe de lurte på eller hadde tilleggsopplysninger.

5.2.4 Bearbeiding og analyse

I første omgang blir det empiriske materialet presentert i to kapitler for henholdsvis bedriftene og arbeidstakerne med nedsatt syn (kap. 6 og 7). Disse kapitlene er strukturert langs noen felles temaer/dimensjoner som etter min vurdering fremsto som spesielt viktige. I disse kapitlene legges det vekt på å la informantene i størst mulig grad komme til orde på egne premisser. Dette skjer gjennom en utstrakt bruk av sitater fra intervjuene. I kapittel 8 analyseres hovedfunnene fra det empiriske materialet. Den overordnede analysestrategien for oppgaven kan karakteriseres som en form for kategoribasert eller temasentrert analyse.

Konstruksjonen av kategorier/temaer er basert på en vekselvirkning mellom den teoretiske forforståelsen og det empiriske materialet. Jeg har tatt for meg sentrale funn fra intervjuene, ordnet disse i temaer eller kategorier med utgangspunkt i forskningsspørsmålene og benytter så teori og tidligere forskning som verktøy til å analysere og utdype meningsinnholdet.

5.3 Metodiske utfordringer og etiske aspekter

Forskning på mennesker innebærer at det er viktig med refleksjon rundt en rekke etiske aspekter. Informert samtykke, konfidensialitet og forskningens konsekvenser for informantene, regnes gjerne som spesielt viktige i denne sammenhengen (Thagaard 2006; Kvale 2001; Joahnnessen m.fl. 2006). Prinsippet om informert samtykke ble søkt ivaretatt gjennom at alle informantene både fikk skriftlig og muntlig informasjon om prosjektets formål og at de hadde full anledning til å trekke seg når som helst uten nærmere begrunnelse. Hensynet til konfidensialitet innebærer at ”forskeren må hindre bruk og formidling av informasjon som kan skade enkeltpersonene det forskes på (NESH 2006: 18)”. Dessuten må forskningsmaterialet gjerne anonymiseres.

I mitt prosjekt utgjør hensynet til anonymitet en utfordring fordi informantene er en del av samme nettverk (Thagaard 2006), dvs. at de er arbeidstakere og arbeidsgivere i samme bedrift. Utvalget er dessuten begrenset til kun tre forskjellige virksomheter. Det er derfor snakk om en viss gjenkjennelsesfare fordi jeg tilkjenner både egenskaper ved bedriften (hva de driver med) og informantene (synshemming, arbeidsoppgaver, kjønn o.l.). Disse opplysningene presenteres dessuten samlet i oppgavens empirikapitler der jeg gir en beskrivelse av de tre casebedriftene og arbeidstakerne. Jeg har forsøkt å imøtegå anonymitetsproblematikken ved å sende ut empirikapitlet til informantene for godkjenning. Arbeidsgiverne ga ikke uttrykk for å ønske dette. Jeg har derfor lagt vekt på å ivareta hensynet til arbeidstakerne først fordi disse kan regnes som den mest sårbare part i denne sammenhengen. Samtlige arbeidstakerinformanter godkjente innholdet i empirikapitlet.

I presentasjonen av det empiriske materialet (kap. 6 og 7) har jeg forsøkt å begrense bruken av biografisk informasjon (Thagaard 2006). Dette innebærer at både bedriftene og informantens navn er anonymisert. Bedriftene kalles A, B og C og arbeidstakerne har fått fiktive navn. Informantene på arbeidsgiversiden refereres til etter stillingsbetegnelse. Når det gjelder informantene på arbeidstakersiden fant jeg det nødvendig å ta med noen muligens identifiserbare opplysninger fordi dette gir et mer helhetlig bilde av viktige sider ved deres arbeidsforhold. Eksempelvis ligger det i problemstillingens natur å si litt om arbeidstakernes grad av synshemming fordi dette kan ha en vesentlig betydning for deres erfaringer og

vurderinger, samt tilretteleggingsbehov. Jeg har også valgt å gi litt informasjon om informantenes utdanningsbakgrunn, men har ikke utdypet dette. Det faktum at to av informantene fikk jobb gjennom hospitering via Telenors Open Mind-program ble også vurdert som en såpass vesentlig opplysning at det ikke burde utelates. Jeg fikk klarert med informantene at dette var i orden for dem.

Det metodiske opplegget for oppgaven innebærer casestudier i ulike bedrifter for å få et innsyn i hva som kjennetegner og motiverer deres inkluderingsarbeid. En slik tilnærming medfører blant annet å sammenlikne praksis og erfaringer i de tre bedriftene. Dette betyr at alle informantene er knyttet til sin bedrift i beskrivelse og analyse. Alle sitater som brukes i oppgaven er imidlertid skrevet på bokmål, også hvor dialekter forekom.

Jeg har altså anonymisert materialet slik at det skal være vanskelig for den generelle leser å gjenkjenne informantene og bedriftene, men at de vil gjenkjenne seg selv og hverandre (i samme bedrift) er vanskeligere å unngå. Imidlertid vurderer jeg det slik at det er liten fare for at informasjonen de gir vil kunne bidra til å stille dem i et dårlig lys. Snarere tvert imot siden materialets tyngdepunkt ligger på mer positive faktorer, altså hva som bidrar til å fremme inklusjon i virksomhetene.

Prosjektet er forøvrig meldt til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste og har fått innvilget konsesjon.

5.4 Datamaterialets kvalitet: troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet

Hva kan mitt datamateriale si noe om og hvilke begrensninger ligger i materialet? Også i kvalitative metoder er det viktig å reflektere over slike spørsmål. I denne sammenhengen kan begrepene troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet erstatte de mer kvantitativt orienterte begrepene reliabilitet, validitet og generaliserbarhet (Thagaard 2006; Johannessen m.fl. 2006).

Begrepet **troverdighet** innebærer at forskningen ser ut til å ha blitt utført på en tillitvekkende måte (ibid). For å styrke troverdigheten kan forskeren spille med ”åpne kort” om hele forskningsprosessen og derved redegjøre for hvordan dataene er blitt utviklet (Thagaard 2006). Datamaterialet preges både av forskerens forforestillinger eller forhåndskunnskap, og forskerens relasjoner til feltet og informantene.

Det er svært sjelden at en forsker går inn i et felt med helt blanke ark, selv om dette av og til er et ideal. Som oftest har man tanker både om temaet man vil undersøke og hva man forventer å finne (Johannessen m.fl. 2006; Fog 2004). I mitt tilfelle har min forhåndskunnskap bestått både av de praktiske erfaringene jeg har gjort meg gjennom arbeidet som lese- og sekretærhjelp for en blind person, mine teoretiske kunnskaper om funksjonshemming som

begrep og refleksjoner rundt inkludering i arbeidslivet og virksomheters sosiale ansvar. Gjennom assistentjobben fikk jeg et innblikk i arbeidssituasjonen for en blind person, noe som førte til at jeg endret en del egne forestillinger om blinde/synshemmede og deres muligheter i arbeidslivet. Jeg fikk erfare at med bruk av relativt enkle hjelpemidler kunne en blind person bruke PC og utføre et arbeid på lik linje med en seende. På den andre siden kunne jeg også observere at det ikke så sjelden også var ”skjær i sjøen” i form av tilsynelatende unødige hindringer som at teknologien ikke virket som den skulle, at regelverket var tungrodd og lite gjennomtenkt og i blant ubetenksomhet fra omgivelsene. Det som slo meg sterkest var likevel mulighetene en blind person kan ha i en arbeidssituasjon hvis bare forholdene ligger til rette, men at dette krever både forhandlinger og mye pågangsmot. Å bli inkludert på arbeidsplassen så ut til å innebære at personen selv gjorde en vesentlig innsats for å få ting til å fungere. Til tross for at arbeidsgiver var åpen og positiv til ansettelsen, var det lite som lot til å gå automatisk. Med disse refleksjonene i bakhodet gikk jeg ut i ukjente bedrifter og intervjuet ukjente mennesker. På hvilken måte kan dette ha påvirket min relasjon til informantene og måten jeg har tolket dataene?

Det at jeg var vant til å forholde meg til en person med samme type funksjonshemming som mine arbeidstakerinformanter opplevde jeg først og fremst som en fordel. Jeg tror kanskje dette kan ha bidratt til en mer åpen og avslappet intervjusituasjon enn om jeg hadde hatt mindre personlig erfaring med å omgås personer med nedsatt syn. Mitt inntrykk var at informantene opplevde intervjusituasjonen som positiv og at samtalen fløt godt. Når det gjelder intervjuene med arbeidsgivere hadde jeg også inntrykk av disse var positive. Det er likevel en viss fare for at disse informantene pyntet litt på sannheten ved å fremstå som ”politisk korrekte” eller å fremstille bedriftens inkluderingspraksis i et mer fordelaktig lys. Det er vanskelig å avgjøre i hvilken grad dette var tilfellet. Imidlertid benyttet jeg meg også av skriftlig materiale om bedriftenes strategier og personalpolitikk i de casene hvor et slikt materiale forelå. Slike supplerende kilder kan bidra til å vurdere hvor konsistente informantene var i sine uttalelser. Dessuten mener jeg at det styrker materialets kvalitet at jeg også har med arbeidstakernes perspektiver.

Forskeren tolker materialet ut fra egne erfaringer med og kunnskaper om temaet, noe som kan bidra til at viktige nyanser som ikke samsvarer med egne forventninger og erfaringer kan bli oversett (Thagaard 2006). Det er forskeren som til slutt avgjør hvilke temaer som er spesielt viktige og interessante å undersøke i dybden. Dette innebærer at forskeren også bør reflektere over studiens **bekreftbarhet**. Bekreftbarhet knytter seg til forskningens kvalitet og om forståelsen av det enkelte prosjekts resultater støttes av annen forskning (ibid). En måte å

vurdere egne tolkninger på er å få andre forskere til å gå gjennom materialet og kritisk vurdere analysene. I mitt tilfelle har jeg forsøkt å imøtekomme hensynet til bekreftbarhet ved å være åpen om min bakgrunn og forståelse av feltet, samt å sammenstille tolkningen med relevant forskning. I studiens to empirikapitler har jeg dessuten lagt vekt på å la informantene komme til orde på egne premisser gjennom utstrakt bruk av sitater som illustrerer sentrale temaer. Det er likevel ikke til å komme utenom at materialet aldri kan presenteres helt nøytralt. Det er jeg som forsker som har satt overskriftene, valgt hovedtemaene og delvis tolket disse underveis. Jeg har derfor forsøkt å tydeliggjøre hva som er informantenes egne betraktninger og hva som er mine tolkninger. Det at empirikapitlet som omhandler arbeidstakerperspektiver (kap. 7) er tilbakeført til informantene anser jeg også for å bidra til å styrke studiens bekreftbarhet.

I hvilken grad har funnene fra mitt materiale relevans utover de casene jeg har undersøkt? Undersøkelsens **overførbarhet** dreier seg om hvorvidt ”den tolkningen som utvikles innenfor rammen av ett prosjekt, også kan være relevant i andre sammenhenger (Thagaard 2006: 184)”. I motsetning til kvantitative studier hvor det ofte er viktig å få frem dataenes representativitet og generaliserbarhet, er målet med kvalitativ forskning mer fokusert mot og gi en dyp og detaljert beskrivelse av det casen som studeres. Det er likevel viktig å reflektere over i hvilken grad funnene kan sies å ha relevans utover sin egen kontekst. I kvalitative studier er det en form for analytisk generalisering eller overførbarhet som er mest relevant. I følge Kvale (2001) er analytisk overførbarhet en begrunnet antagelse om i hvilken grad den kontekstavhengige kunnskapen som er utledet av en casestudie kan fortelle oss noe om andre case som preges av sammenlignbare kontekstuelle betingelser.

Denne studien vil først og fremst kunne si noe om hvordan bedriftene i mitt utvalg (representert ved arbeidsgiverne), forholder seg til temaet inkludering av personer med nedsatt syn, både på et intensjonelt, holdningsmessig og praktisk plan. Og på den andre siden: hvilke tanker om og synspunkter på ulike forhold av betydning for inklusjon i arbeidslivet som kommer til uttrykk hos arbeidstakerne med synsnedsettelse i det samme utvalget. Samtidig har oppgaven til ambisjon å bidra til å øke den generelle forståelsen av hvilke forhold som kan bidra til å fremme inklusjon i arbeidslivet – av synshemmede spesielt, men også funksjonshemmede generelt. Gjennom å identifisere ulike mekanismer som påvirker inkludering i disse bedriftene, kan dette gi et grunnlag for å vurdere om lignede mekanismer kommer til uttrykk i andre, sammenlignbare virksomheter og for personer med andre typer funksjonshemninger.

6. EMPIRISKE FUNN – inkluderingspraksis i tre ulike bedrifter

6.1 Innledning

I det følgende vil jeg gi en beskrivelse av casebedriftene i undersøkelsen og hovedtrekk ved datamaterialet jeg har samlet inn. Jeg har valgt å strukturere beskrivelsen langs noen felles dimensjoner der jeg innledningsvis gir en presentasjon av bedriftene ut fra kjennetegn som størrelse, utdanningsnivå og arbeidsmiljø. Deretter presenteres de fortløpende med utgangspunkt i egenskaper ved deres respektive rekrutteringssituasjon, personalpolitikk, og inkluderingspraksis. Temaer som holdninger til funksjonshemmede og utfordringer/muligheter ved å ha funksjonshemmede ansatt vil også bli berørt. Avslutningsvis vil jeg oppsummere det jeg anser som hovedtendenser i materialet. Hensikten med dette kapitlet er å tegne et helhetlig bilde av disse tre bedriftene og se på hvilke måter de forholder seg til inkludering.

6.2 Kort presentasjon av de tre bedriftene

6.2.1 Casebedrift A

Casebedrift A, et stort, privat selskap med kjernevirksomhet innen bank/finans. Flertallet av de ansatte i bedrift A har høyere utdanning (ca 70 %), gjennomsnittsalderen er på rundt 40 år og det er en relativt jevn fordeling av kvinner og menn, avhengig av de forskjellige avdelingene. Mange velger å ta videreutdanning underveis og karrieremulighetene anses som gode hvis du viser at du er innstilt på å gjøre en god jobb. Sykefraværet ved bedriften beskrives som lavt og ligger på omkring 4 prosent. Bedrift A holder hus i et moderne bygg, og var på intervju tidspunktet inne i en flytteprosess til enda nyere lokaler. De ansatte sitter for en stor del i åpent kontorlandskap, noe det etter hvert vil bli lagt mer vekt på når bedriften flytter til de nye lokalene. Arbeidsmiljøet ved bedrift B beskrives som meget godt. Virksomheten gjennomfører årlige tilfredshetsundersøkelser blant sine medarbeidere og får høy score på disse undersøkelsene. Også i nasjonale undersøkelser har de utmerket seg som et godt sted å arbeide.

Det er generelt et høyt arbeidstempo og normen for mange er å jobbe over 100 prosent. Arbeidsformen ved bedriften er fleksibel i den forstand at de ansatte har mulighet til å ha hjemmekontor, men det oppfordres ikke eksplisitt til dette. Bedriften legger stor vekt på

mangfold og inngikk IA-avtale i 2002. I bedriften intervjuet jeg ”Ane”, en svaksynt ansatt og fagdirektøren/HR-ansvarlig.

6.2.2 Casebedrift B

Casebedrift B er et privat selskap som driver bemannings- og konsulentvirksomhet og er en stor aktør på dette området. De har en stor kundekrets – omlag 6000 bedrifter benytter seg av deres tjenester årlig. På hovedkontoret, der informantene jobber, er det drøye 200 personer ansatt. Tidligere hadde virksomheten en relativt høy kvinneandel, men dette har jevnet seg ut de senere årene. Aldersmessig er de ansatte fra 25 og høyt oppover, med et gjennomsnitt på rundt 40 år. Sykefraværet i bedriften beskrives som relativt lavt og ligger på rundt 4 prosent. Også bedrift B holder til i nyoppførte næringslokaler med en i utgangspunktet relativt god tilgjengelighet. Arbeidsmiljøet i bedrift B beskrives som meget godt. De har mange ulike tiltak for å følge opp og ivareta arbeidsmiljøet. Blant annet gjennomfører de årlige personalundersøkelser og har et systematisk etterarbeid slik at de sikrer at alle avdelinger og ansatte er involvert. De har også medarbeidersamtaler, bedriftshelsetjeneste og varslingsplakater. Personalundersøkelsene har gitt veldig gode resultater og viser høyt engasjement, tilfredshet og motivasjon blant de ansatte. Bedriften er opptatt av å være inkluderende og mangfoldig og inngikk IA-avtale i 2007. I denne bedriften gjennomførte jeg intervjuer med ”Beate”, en ansatt med nedsatt syn og bevegelshemming, samt avdelingsleder og HR-direktøren.

6.2.3 Casebedrift C

Casebedrift C er en offentlig kunnskapsbedrift i kultursektoren med arkivering og tilgjengeliggjøring av offentlige dokumenter som kjerneaktiviteter. Bedriften har litt over 20 ansatte – de fleste med universitetsutdanning og med en overvekt av historikere. Flertallet av de ansatte er kvinner og gjennomsnittsalderen er relativt høy. Mange blir værende til de går av med pensjon. Det er med andre ord en lav turn-over på denne arbeidsplassen. Daglig leder påpekte at denne tendensen trolig er i endring etter hvert som det blir et generasjonsskifte i bedriften. På nåværende tidspunkt karakteriserer hun likevel bedriften som et arbeidssted med lite rom for omstilling fordi medarbeiderne kanskje føler at de har et visst eierforhold til arbeidsplassen siden de har vært der så lenge. Men fagkompetansen er høy – også som en konsekvens av dette. Til tross for en viss motvilje mot endring og omstilling i bedriften, er de nå i inne en moderniseringprosess der mye handler om å drive mer utadrettet virksomhet – nå ut til folk på en annen måte. Leder beskriver bedriftens sykefravær som lavt. Hennes inntrykk

er at arbeidsmoralen er høy, at folk stort sett sliter seg på jobb uansett. Det sykefraværet de har er stort sett preget av langtidsfravær, men i lite omfang. Denne bedriften holder, i likhet med de to andre, hus i et relativt nyoppført bygg som de leier av en privat aktør.

Arbeidsmiljøet ved bedrift C beskrives som godt, til tross for en viss motvilje mot endringer og noen latente konflikter som, i følge daglig leder, mye skyldes at virksomheten er inne i en brytningstid der det stilles nye krav. Denne moderniseringsprosessen kan nok virke litt skremmende for noen av de som har jobbet der lenge. Bedriften er imidlertid i gang med en arbeidsmiljøkartlegging for å gripe den eventuelle uroen an og komme videre. En del av moderniseringsprosessen innebærer at de fleste ansatte nå sitter i åpne kontorlandskap. Bedriften har lenge tatt imot folk på ulike arbeidstiltak. Dette har vært mennesker med ulike former for funksjonsnedsettelse (både psykisk og fysisk) eller som av andre grunner har hatt behov for arbeidstrening. I bedrift C intervjuet jeg daglig leder og "Christian", en blind ansatt.

6.3 Bedriftenes rekrutteringssituasjon og personalpolitikk

6.3.1 Bedrift A: "Likeverdighet og mangfold"

Rekrutteringssituasjonen ved bedrift A blir beskrevet som stort sett meget god. Mange trainee'er ønsker seg dit, men de har en viss knapphet på IT-ressurser. Når de rekrutterer nye ansatte ønsker de å gjennomføre dette på en mest mulig ikke-diskriminerende måte ved å se på kompetanse og kvalifikasjoner – "de beste hodene", men med likeverdighet som grunnprinsipp. I alle stillingsannonser presiserer de at de er opptatt av mangfold og oppfordrer alle kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonshemming eller kulturell bakgrunn.

Bedrift As personalpolitikk er forankret i en HR/personal-avdeling og er basert på en HRM-modell – ledelse av menneskelige ressurser. Grunnsteinen i bedriftens personalpolitikk er "like muligheter": "Alle medarbeidere i bedrift B er likeverdige, uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming, trosbekjennelse, kulturelle forskjeller og seksuell legning. Individuelle egenskaper skal respekteres og verdsettes". Virksomhetens personalpolitiske målsetting går ut på å sikre at den til enhver tid beholder og utvikler kvalifiserte, motiverte og forandringsdyktige ansatte. De benytter seg av et såkalt verdibasert styringssystem som tar utgangspunkt i de fire dimensjonene; finans, kunder, interne prosesser og læring/vekst og som reflekterer både kortsiktig og langsiktig verdiskapning i bedriften. Medarbeideroppfølging og

belønning for alle ansatte er integrert i dette systemet. Bonustildelingen avhenger både av bedriftens verdiskapning og individuelle prestasjoner.

Etisk bevissthet blir betraktet som viktig. Alle nyansatte går gjennom seminarer om etikk og etiske dilemmaer og dette behandles årlig på alle avdelinger. De ansatte har også anledning til å stille anonyme spørsmål på en egen etikkside på intranettet.

Bedriften er en typisk kunnskapsbedrift i den forstand at de er opptatt av at det er de ansattes kompetanse og erfaring som utgjør grunnlaget for deres resultater. De satser derfor hardt på å gi sine ansatte gode utviklingsmuligheter, blant annet gjennom å tilby ulike opplæringskurs og lederutviklingsprogram. Bedriften har også egne tiltak for å hindre utstøting/uførepensjonering gjennom fysisk tilrettelegging (tekniske hjelpemidler), tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tilrettelegging av arbeidstid, tilrettelegging i form av opplæring eller omskolering og tilrettelegging i form av omplassering (attføring). Dette foregår gjennom tett dialog med den enkelte arbeidstaker med sikte på å kartlegge den enkeltes behov. Bedriften er dessuten opptatt av å legge til rette for at motiverte seniorer kan stå lengre i arbeid gjennom mulighet for tilpasning i arbeidstid og andre goder. I personalhåndboka presiseres det også at bedriften ønsker å *legge forholdene til rette for at funksjonshemmede gis ansettelse og tilgang til arbeidsplassen på lik linje med øvrige medarbeidere*. Målet er ”å skape og utvikle en bedriftskultur preget av *samarbeid og nærhet til både kunder og medarbeidere*”. Lederne har et særlig ansvar for at dette blir gjennomført.

6.3.2 Bedrift B: ”Gjenspeile samfunnet”

HR-direktøren i bedrift B omtaler virksomhetens turn-over som nokså lav, selv om også de merker at dagens arbeidsmarked er stramt – særlig innenfor visse fagområder. Folk blir stort sett værende, men det er likevel en tendens til at enkelte stillinger kanskje blir ”oversolgt” og at ambisiøse kandidater til en viss grad søker seg videre hvis de opplever mangel på utfordringer. Men generelt er dette et lite problem – virksomheten har et godt ”brand” på arbeidsmarkedet og har ikke store problemer med å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft, ei heller selge arbeidskraft til andre bedrifter. Bedriften er opptatt mangfold og ønsker å ”gjenspeile” samfunnet i størst mulig grad gjennom sin rekruttering – dvs. at både kjønn, alder, bakgrunn, etnisitet, funksjonshemming blir representert. Dette kommer til uttrykk i bedriftens samfunnsansvarserklæring der det heter at de ”*arbeider for å gi folk som ofte faller utenfor arbeidsmarkedet mulighet til arbeid gjennom diverse programmer og tiltak*”.

Personalpolitikken ved bedrift B er karakterisert av en moderne Human Resource Management-modell (HRM) med fokus på best mulig forvaltning og ivaretagelse av menneskelige ressurser. Hovedansvaret ligger ute i det de kaller "linjen" der personalansvaret ligger lokalt hos den enkelte avdelingsleder. HR-avdelingen fungerer som en supportfunksjon som skal gi faglig påfyll og "være eksperter når det er behov for det", forteller HR-direktøren. De har ansvaret for at bonusordninger og verktøyene som brukes for at lederne skal lykkes, ligger på plass. Bedriften har fokus på forebyggende sykefraværarbeid, opplæring av ledere i hvordan de skal følge opp sine medarbeidere og innspill og impulser til hvordan man skal gjøre. Bedriften har også tiltak som massasje, bedriftsidrettslag og har en avdeling som fokuserer på seniorspørsmål.

6.3.3 Bedrift C: "Hindre at folk blir utstøtt fra arbeidslivet"

Daglig leder ved bedrift C beskriver virksomhetens rekrutteringssituasjon som tidvis utfordrende. Dette kommer av de må bruke en del ressurser på opplæring, da det er ingen som er helt ferdig arkivarer. I saksbehandlersjiktet har det imidlertid vært svært lite rekruttering på grunn av lav turn-over på dette området. De gangene det er snakk om nyansettelser skjer dette ofte via "bakveien" ved at folk som tidligere har vært i kontakt med bedriften, for eksempel ved at de har vært der på tiltak eller i forbindelse med oppdragsprosjekter, søker og kommer foran i køen. Mange som tidligere har vært innom på ulike tiltak har i dag fast stilling. Det er altså relativt sjelden stillinger utlyses, men når det skjer foregår det, etter hva daglig leder har forstått, på "typisk statlig vis" med en oppfordring til funksjonshemmede og etniske minoriteter om å søke. Selv om det er sjelden at såkalt "ferdig tilskårede" stillinger blir offentlig utlyst, har bedriften et bredt spekter av oppgaver som kan settes sammen til en smalere stilling. Dette er absolutt reelle oppgaver som de har behov for å få utført, men som ikke nødvendigvis utfyller en hel stilling. Det at de har mange slike typer oppgaver kan være utslagsgivende for at de har anledning til å ta i mot folk på ulike former for tiltak. Mye av arbeidet ved bedrift C er i imidlertid i stor grad teoretisk fundert og kunnskapsorientert. De tar vare på kunnskap og formidler kunnskap, til og med det å finne frem i magasinene krever en god grad av læring – for å følge systemet og omsette systemer til praksis. Til tross for det brede spekteret av arbeidsoppgaver, har derfor denne arbeidsformen medført at å ha personer med lærevansker på tiltak i blant kan være noe utfordrende. Det viktigste da er at man er klar over hvilke begrensninger folk har, slik at arbeidsoppgavene kan tilpasses deretter og heller utvides i takt med arbeidstakerens utvikling.

Av personalpolitiske tiltak ved bedriften, hvis ansatte skulle bli utsatt for helseskader eller få sin arbeidsevne redusert, forteller daglig leder at de alltid vært opptatt av å skaffe folk nødvendige hjelpemidler, samt at de har fysioterapeut og bedriftshelsetjeneste. Dessuten er hun opptatt av å forsøke å tilpasse arbeidsoppgaver etter funksjonsevne gjennom å være i dialog med de ansatte slik at de i fellesskap kan komme frem til løsninger som fungerer for den enkelte. Daglig leder fortalte blant annet om en ansatt på knappe 40 år, med revmatiske lidelser og kols, som fikk skreddersydd oppgaver hun kunne utføre slik at hun kunne beholde en 20 % stilling. Daglig leder gir uttrykk for et sterkt personlig engasjement for at folk ikke skal bli utstøtt fra arbeidslivet: Så lenge de har mange ulike typer arbeidsoppgaver, det er mulig å tilpasse dem til den enkelte og den ansatte er i stand til å gå på jobb, er det både mulig og viktig å gjøre det man kan for å hindre utstøting.

6.4 Bedriftenes inkluderingspraksis og syn på sosialt ansvar

6.4.1 Inkluderingspraksis i bedrift A: "Alle medarbeidere er likeverdige"

I bedriften har man lenge vært opptatt av å vise samfunnsansvar av både ekstern og intern art. Det er fullt mulig å kombinere "butikk" og sosialt ansvar, sier fagdirektøren. Samfunnsansvaret er forankret i bedriftens visjon og verdier og basert på et "tredelt bunnlinjepsinipp" der både økonomiske, sosiale og miljømessige hensyn inngår i planen. Dette iverksettes gjennom en handlingsplan hvor det settes konkrete mål som følges opp og rapporteres jevnlig. Bedriften tar sikte på å skape et inkluderende arbeidsmiljø preget av trivsel og etisk bevissthet blant sine ansatte.

Bedriften inngikk IA-avtale i 2002, som den første innen finansnæringen, men var i praksis allerede IA-bedrift, forteller fagdirektøren. For perioden 2006-2009 er IA-arbeidet fokusert mot å:

- Bidra til at flere arbeidstakere med funksjonsnedsettelse kan fortsette i jobb.
- Rekruttere flere arbeidstakere med funksjonsnedsettelse gjennom ordinære ansettelsesprosesser.
- Seniorpolitikk: legge til rette for at flere kan stå lengre i jobb.

Bedriften jobber også eksternt i forhold til å rekruttere funksjonshemmede. I den forbindelsen har de blant annet et samarbeid med NAV, Blindes produkter og Open-Mind programmet i Telenor. Målsettingen med dette samarbeidet er at de som hospiterer skal bli ansatt på ordinære vilkår, etter prinsippet "Arbeid for trygd". Det vil si at lønnen i første

omgang går via NAV og deretter går over til ordinær lønn – en gradert ordning der trygden gradvis ”trappes ned”. Den tidsmessige rammen for dette er satt til to år.

Fagdirektøren forteller at bedriften er opptatt av mangfold både med hensyn til etnisitet, funksjonshemming, alder osv, men at de ikke har noe tallfestet mål på dette. Han opplever en slik form for tallfesting som en stigmatiserende praksis og ønsker ikke å gjøre noe nummer ut av det ”spesielle”.

Bedriften har opprettet et eget mangfoldsutvalg som jobber ut fra idealet om at man skal se *individet* og *kompetansen*, ikke funksjonshemmingen, hudfargen, kjønn eller alderen.

Fagdirektøren har inntrykk av at Nav generelt er for lite brukerorientert og for byråkratisk. Som et eksempel på dette trekker han fram en situasjon der en funksjonshemmet må møte personlig annenhver uke for registrering. Denne tungroddheten har ført til at man har ansatt folk under hospitering før hospiteringstiden var over for å unngå papirmølla i den offentlige. Det er mange snubletråder i det offentlige systemet, hevder han. Et skikkelig skjemavelde. Fagdirektøren ønsker å skåne leder for dette byråkratiet og har derfor satt seg inn i regelverk og det såkalte ”trygdespråket” som han kaller det. Han trekker frem viktigheten av at leder ikke belastes med dette og at heller en med samme ansvarsområde som ham selv, brukeren eller NAV tar hånd om det byråkratiske. Noen som kjenner systemet og snakker språket.

Allerede på begynnelsen av 90-tallet hadde virksomheten et eget attføringsutvalg, der man jobbet med ansatte med ulike tilretteleggingsbehov. På 90-tallet hadde bedriften en ”mønsteravtale” der en representant for Arbeidsformidlingen var i attføringsutvalget for å lære opp bedrift A i forvaltningens språk og systemer. Dette er bakgrunnen for fagdirektørens påstand om at de prinsipielt sett altså var IA-bedrift i god tid før de inngikk avtalen på offisielt grunnlag.

Fagdirektøren er opptatt av å rekruttere folk som allerede er ”formatert”, som han kaller det. Med dette mener han at de har vært gjennom ulike tiltak slik som for eksempel Telenorprogrammet Open Mind, NAV e.l. Slike mennesker har nemlig ofte blitt selvhjulpne på byråkratiet – de kjenner systemet og sine rettigheter, noe han mener av er av vesentlig betydning. På spørsmålet om hva som er de viktigste faktorene i forhold til å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne og vise sosialt ansvar, svarer fagdirektøren at det mest positive er å få flinke folk. Det er ikke omdømme, moralsk ansvar eller mangel på arbeidskraft som trekkes frem som det mest avgjørende for bedriftens vilje til inkludering. Det som er viktig er å ansette den riktige/mest kvalifiserte søkeren *uavhengig* av kjennetegn som kjønn, alder, funksjonshemming, kulturelle forskjeller eller lignende.

Det mest positive for bedriften ved å ha ansatte med funksjonshemninger er at det gir perspektiv på livet og problemer. F.eks. har det vist seg at terskelen for å sykemelde seg kan bli høyere ("hvis han/hun klarer å komme på jobb, må jeg også kunne klare det").

En faktor som trekkes frem som svært viktig for at inkludering skal bli gjennomførbart i praksis er at prinsippet har en grundig forankring i ledelsen, at temaet er på agendaen.

6.4.2 Inkluderingspraksis i bedrift B: "Vi har ikke et mottakerapparat for funksjonshemmede spesielt, fordi vi ikke ser på folk som funksjonshemmede"

I bedrift Bs verdigrunnlag står det eksplisitt at virksomheten skal bestrebe seg på å være "inkluderende" overfor ulike grupper av mennesker. B ble nylig IA-bedrift, som det eneste bemanningsforetaket i landet med en slik avtale. HR-direktøren begrunner:

Hovedårsaken var at (...) vi opplever at vi allerede verdimessig og reelt sett er en inkluderende bedrift, så da syntes vi at, siden dette instrumentet likevel finnes i norsk arbeidsliv, så kunne vi like godt få 'stempelet' som sier at vi er det også.

Også avdelingslederen presiserer at IA-avtalen var en ren "formalisering og naturlig konsekvens av en allerede etablert praksis". Avtalen bygger rett og slett på et arbeid de har utført og holdninger de har hatt lenge. Avtalen har derfor ikke medført noen dyptgripende endringer i bedriftens inkluderingsstrategier. Også hovedkontakten deres i Nav, da de drev opplæring om IA i bedriften, hadde påpekt at de i prinsippet allerede var IA-bedrift. HR-direktøren tror likevel at avtalen kan ha bidratt til å øke bevissthet rundt hva det vil si å skape mangfold og tenke på enkeltindivider:

Altså, det å prøve å inkludere folk i stedet for at folk skal støtes ut av arbeidslivet. Og der har jo [bedrift B] en veldig viktig rolle. For hva er det som skjer når folk av forskjellige årsaker faller utenfor arbeidslivet, så er det jo ofte veldig vanskelig å komme inn igjen fordi at det er litt høye terskler og det er litt tungvint system, kanskje av og til, i NAV. Bedriftene er i alle fall litt skeptiske til å teste ut sånne ting, men det vi driver med er jo å identifisere folks evner, kvalifikasjoner, egnethet eller hva som helst og matche det mot kundenes etterspørsel. Så hvis... vi er jo, nå blir jeg litt skrytete, men det er jo faktisk det vi driver med: Å identifisere hva folk kan gjøre.

I bedriften er de veldig opptatt av å se forbi "hva folk ikke kan gjøre" eller eventuelle kjennetegn ved individene som kan oppfattes i negativ retning (alder, funksjonsevne, etnisitet osv.) og heller fokusere på kompetanse og muligheter. Det blir sett på som et viktig samfunnsmessig tiltak å bidra til å få folk i arbeid, særlig i en tid med mangel på arbeidskraft. Dessuten har de, som bemanningsforetak, en bred kundekrets og god kjennskap til arbeidslivet.

Lederne ser ikke inkluderingsarbeidet som et resultat av en moralsk forpliktelse eller som noe de gjør fordi det har gevinster for bedriftens omdømme, selv om de også fronter seg som IA-bedrift i kontakt med kunder og er opptatt av å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver. Det er først og fremst viktig at man evner å se mulighetene i folk i stedet for å fokusere på begrensninger. Dessuten gir det å ha en mangfoldig arbeidsstyrke opplagt store gevinster for det interne miljøet i bedriften, mener de. Inkluderingsarbeidet dreier seg både om rekruttering til egne rekker og ut mot kunder der de jobber aktivt med holdningsskapende arbeid. Inkluderingsarbeidet motiveres ikke av faktorer som omdømme, moralsk ansvar eller mangel på arbeidskraft, men det betraktes snarere som en viktig del av bedriftens verdigrunnlag:

(...) Også er det i forhold til våre verdier, at vi ønsker å inkludere flest mulig. Se på hva folk kan gjøre i stedet for hva de ikke kan gjøre (...). Og dermed så blir det naturlig. Så det er på ingen måte omdømmestyrt, det er det ikke. Og det er... mangelen på arbeidskraft? Ja, det kan det jo selvfølgelig være av og til, men det er vel ikke en primær ting det heller. Og det tredje var moralsk forpliktelse? Nei, det blir litt sånn... men jeg vil gjerne si at det er i forhold til verdiene våre, det er slik vi ønsker å være. Vi ønsker å være inkluderende.

Når det gjelder å inkludere flere funksjonshemmede spesielt, jobber bedriften med dette på flere arenaer. Mye dreier seg om holdningsskapende arbeid overfor samarbeidsbedriftene:

(...) Vi jobber på ulike arenaer med tanke på inkludering i arbeidslivet. Og vi jobber jo ikke minst med tanke på, altså de bedriftene vi samarbeider med, for å øke den andelen. Så det er sånn, ja, vi har et ansvar internt i selskapet og noen muligheter internt, men så er jo vi et nettverk for veldig mange ut til arbeidslivet. Og der har vi jobbet mye opp mot NAV. Jobber mye med å spre kompetanse i forhold til hva som er viktig, altså realitetsorientere for da ulike brukergrupper. Peke på muligheter. Og jeg har ulike samarbeidsprosjekter med kunder. Blant annet, så har vi vært involvert i Handicap-prosjektet i Telenor, der Beate opprinnelig kommer fra. Så vi gjør en del sanne type tiltak i kraft av kompetansen vi har om arbeidsmarkedet. Om hva som fører fram. Så deler vi da, både til individer som måtte ha bruk for det, og bedrifter.

Dette er etter sigende en bevisst strategi som bedriften har arbeidet med i mange år og noe som betraktes som en viktig del av deres virke som bemanningsinstitusjon. De ønsker også å profilere seniorer og etniske minoriteter overfor kunder.

På spørsmålet om bedriften har noen spesiell strategi i forhold til å skape et inkluderende miljø og om dette er veldig tydelig eller foregår mer uformelt, svarer avdelingsleder følgende:

(...) Bedriften har noen sanne fellessamlinger, og vi har kurser som går mye på faglig påfyll og... så det jobbes jevnt og trutt med temaet. Det gjør det. Og det ligger jo på en måte nedfelt i strategien vår – det skal være et godt sted å jobbe, altså folk skal trives

på jobb. Vi bryr oss om hverandre. Det skal ha en betydning, det skal gjøre en forskjell at du faktisk kommer eller ikke kommer på jobb.

Bedriften er også opptatt av betydningen av meningsfylt arbeid og arbeidets plass i folks liv, noe som er nedfelt i deres kjerneverdier. HR-direktøren sier det slik:

(...) Meningsfylt arbeid er jo viktig. Og det ligger jo i vår kjerneverdi som heter "personlig", den første, der står det jo: "vi har omtanke for mennesker og arbeidets rolle i deres liv". For de fleste, altså, man kan jo i perioder ikke ønske å jobbe så mye, det er greit det, men for de fleste er jo det – arbeidets rolle i et menneskes liv er jo veldig viktig for selvfølelse og alle disse tingene. Siden vi sier det så tydelig i våre verdier og det er det vi står for, så må vi jo... så blir jo det bare en konsekvens at vi selvfølgelig skal inkludere flest mulig i arbeidslivet.

6.4.3 Inkluderingspraksis i bedrift C: "Vi er jo staten - det bør være vår plikt"

Inkluderingsarbeidet i bedrift C er i mindre grad formalisert enn i de andre to bedriftene, utover at også C har IA-avtale (siden 2004). De har lenge tatt imot folk på ulike former for arbeidstiltak, men har ingen konkret strategi i forhold til dette og har heller ingen tallfestede mål. Inkluderingsarbeidet er nok mer på et "handlingsnivå enn på et formuleringsnivå", sier daglig leder. Det gjøres tilsynelatende mye, men rapporteres mindre.

Mye av inkluderingsarbeidet i bedriften, slik jeg forstod det, er initiert av daglig leder som ser det som sin plikt "å gi noe tilbake", blant annet fordi bedriften er statlig (og har IA-avtale), men også på grunn av at hun selv kom tilbake til arbeidslivet gjennom NAV. Hun ser dessuten at dette har nyttet og at de har hjulpet mange.

(...) vi er jo staten, det bør jo være vår plikt, rett og slett. Også har jeg jo opplevd... vi har hjulpet mange; vi har hjulpet de tilbake til skolen, til arbeidslivet, vi har i hvert fall hjulpet de til mere sjøltillit – litt forskjellig. Noen har blitt, andre har gått videre. Samtidig så opplever jeg jo, når folk kommer og vil til oss via NAV, så titter de i sine systemer og sier "Hm, [bedrift C] de har hatt veldig mange hos seg, de må vel utnytte systemet de". Vet du hva, jeg blir så såret, jeg blir så såret.

Informanten uttrykker en dyp skuffelse over at det arbeidet hun (bedriften) gjør for folk som står i en marginal posisjon på arbeidsmarkedet blir mistenkeliggjort på denne måten. Hun synes de (NAV) burde bruke mer tid på å se i arkivene sine og finne ut hva som faktisk har skjedd med disse menneskene som har vært der på tiltak, da ville de se at mange av dem har blitt hjulpet tilbake til skole eller jobb. I en slik sammenheng ser hun at det nok kunne være en fordel å ha noen rapporter å vise til.

Helt siden hun begynte å jobbe der, på begynnelsen av nittitallet, har hun regelmessig tatt imot folk på tiltak. På intervju tidspunktet var flere av arbeidstakerne på ulike arbeidstiltak

(ca 5 stykker), men kun min informant var synshemmet. Nylig fikk de en henvendelse fra en som var hørselshemmet, men måtte avvise vedkommende fordi de gjerne vil gi ordentlig oppfølging av de ansatte på tiltak de allerede hadde. Av andre typer funksjonshemninger ("for det er jo så mange måter å ha funksjonshemninger på") er det først og fremst folk med ulike former for psykiske problemer, men også fysiske plager. Eller folk som rett og slett har behov for arbeidstrening. Daglig leder gir uttrykk for å være spesielt engasjert i unge mennesker som har falt utenfor. Hennes inntrykk er at det er mange som sliter psykisk med å få arbeidslivet til å fungere og at arbeidslivet er lite flink til å ta imot disse menneskene.

Selv om daglig leder først og fremst uttrykker et generelt, ektefølt engasjement overfor "utsatte" arbeidstakere, forstår jeg at det heller ikke er uten betydning at de som tas inn på tiltak får økonomisk støtte fra staten (gjennom attføringspenger, uføretrygd o.l.). Det at det ikke koster bedriften mye penger å ha folk på tiltak i tillegg til at de får gjort oppgaver de har behov for å få utført er et viktig incentiv for inkluderingsarbeidet utover lederens personlige ønske om å bidra. Dette har også betydning for ansettelsen av Christian, men samtidig oppfattes det som umoralsk å ikke skulle betale noe i lønnstilskudd:

(...) han [Christian] har jo uføretrygden i bunn, så dette vil aldri koste oss noe vanvittig med penger. Altså, vi går inn med et tilskudd, det er jo sånn det er. Det er jo litt for hans skyld også er det for vår skyld - for det er klart vi har jo også nytte av å ha ham. Også er det dette med det sosiale ansvaret, selvfølgelig, som alltid ligger oppå der. Jeg ville nok se på det som litt umoralsk når han har vært hos oss en god stund og så kommer vi til et punkt hvor de [Nav?] sier at han kanskje skulle få litt lønnstilskudd og så skulle jeg si; "Nei, ikke tale om, da får han bare slutte". Det ville være umoralsk, synes jeg.

I intervjuet med daglig leder er det lite som peker mot at IA-avtalen har en vesentlig betydning for det inkluderingsarbeidet som gjøres ved bedriften. De ble IA-bedrift rundt 2004, som en "naturlig konsekvens" av å være en offentlig virksomhet. Det var ikke for å få bukt med sykefraværspromblematikk, noe som ikke er en uvanlig motivasjon for bedrifter til å tegne IA-avtale. Inkluderingsarbeidet, her hovedsaklig i form av å ta imot folk på tiltak/arbeidstrening, kom som nevnt, i gang allerede på 90-tallet da daglig leder begynte i bedriften. Intervjuet gir imidlertid lite utfyllende informasjon om hvilken betydning avtalen har for dagens inkluderingsarbeid.

Det daglig leder oppgir som viktigste faktor i forhold til å beholde ansatte med nedsatt syn eller andre former for funksjonshemning i jobb, er at de får oppgaver de er i stand til å mestre og selvfølgelig at det er et reelt behov for å få disse oppgavene utført. Til tross for at en del av arbeidsoppgavene er relativt teoretiske har bedriften et bredt spekter å ta av: "(...) Vi

har veldig gode, forskjelligartede oppgaver, både i forhold til vanskelighetsgrad og teoretisk vanskelighetsgrad. Det er veldig lett å tilpasse oppgaver hos oss i hvert fall, synes jeg”, sier hun. Det er dessuten av betydning at personen er åpen om sin funksjonshemning og sine behov, slik Christian går for å være, men dette er ikke nødvendigvis en forutsetning for å få en sjanse til å prøve seg hos bedrift C.

Daglig leder ser ikke bedriftens omdømme som en vesentlig motivasjonsfaktor for å ta i mot folk med ulike funksjonshemninger. Dette har hun aldri vært opptatt av og tviler på om det i det hele tatt synes det de gjør. Med referanse til reaksjonen fra Nav om at de utnyttet systemet, sier hun likevel at de tydeligvis har brukt for lite tid på å markedsføre sin ”sosiale profil” utad. En faktor hun gir uttrykk for at er av større betydning for den sosiale profilen er at hun mener det er positivt med en mangfoldig arbeidsstyrke og at det ”veldig sunt å jobbe med forskjellige mennesker”. Hun håper det kan påvirke arbeidsmiljøet i bedriften på en positiv måte, men er forsiktig med å uttale seg om i hvilken grad dette har vært tilfellet. Når det gjelder Christians situasjon, ser hun at det er veldig forskjellig hvordan folk forholder seg til ham – hvor oppmerksomme de er. Noen passer veldig på, mens andre tilsynelatende tenker mindre over det, men dette har nok mye med mennesketype å gjøre. Daglig leder tror ikke at kollegaene blir nevneverdig belastet ved å skulle være litt ekstra behjelpelige og oppmerksomme, selv om hun av og til har møtt litt motvilje blant ansatte i forhold til å ta inn nye personer på tiltak:

Det er mulig at han [Christian] av og til får hjelp, men han gjør jo en jobb som er viktig for oss og som noen må gjøre allikevel, så det å bidra til at han kan få gjort den er jo ikke en belastning - for alternativet er jo at vi måtte gjøre det selv, ikke sant? Men jeg har møtt denne holdningen hos noen, og det gjelder ikke spesielt Christian, dette med at ”huff, nei vi kan ikke ta inn nye personer fordi at det tar så mye av min tid å lære de opp”. Men personen vil jo likevel ganske fort kunne jobbe mer enn en person kan gjøre alene. Og jeg har jo også fått stadig bevist at når vi har fått inn en ekstra person, så har jo disse som har vært skeptiske faktisk fått en mye bedre arbeidsdag fordi de blir avlastet av disse nye personene.

6.5 Holdninger til funksjonshemmede

Hvilke holdninger kommer frem i intervjuene med arbeidsgiverne til mangfold generelt og funksjonshemmede spesielt? Hvordan forholder arbeidsgiverne seg til begrepet funksjonshemning og hvordan omtaler de funksjonshemmede? Tidligere undersøkelser tyder på at arbeidsgiveres holdninger utgjør en betydelig barriere mot inklusjon i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne (bl.a. MMI 2006). Mange arbeidsgivere vegrer seg fordi de antar at funksjonshemmede er en mindre produktiv arbeidskraft eller at det vil koste dem

mye å tilrettelegge arbeidsplassen. Samtidig har undersøkelser vist (se blant annet Drøpping 2004) at arbeidsgivere som har tidligere erfaring med å ha funksjonshemmede ansatte er mer positive enn arbeidsgivere som ikke har erfaring med dette. I disse bedriftene kan man derfor forvente at arbeidsgiverne er over gjennomsnittlig positive til å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og er mindre begrensede i sine forestillinger om hva en person med nedsatt syn er i stand til å gjøre.

6.5.1 Behandle folk likt – se kompetanse og muligheter

I bedrift B's verdigrunnlag legges det også vekt på at de ansatte viser ansvarlighet – *frihet under ansvar*, heter det. Og det er ingen grunn til at man ikke skal omfattes av denne tankegangen selv om man har en funksjonshemning, presiserer informantene. De ønsker folk som er engasjerte i sin arbeidsplass og som bidrar til at arbeidsplassen fungerer. Det ville dessuten også (...) *være diskriminerende hvis vi bare skulle komme og behandle henne [Beate] som manglet intelligens, eller noe. Så det er jo noe med at der man kan behandle folk likt, så skal man jo det. Selv om det ikke er mulig å behandle alle likt på alle områder, fordi man har jo forskjellige forutsetninger. Man skal passe seg for ikke å klientifisere mennesker.*

Det å behandle folk likt (funksjonshemmet eller ei), og forvente noe, men samtidig bidra til at forholdene legges til rette slik at vedkommende kan fungere i arbeidssituasjonen, trekkes frem som noe av det viktigste for å beholde en ansatt med nedsatt funksjonsevne i jobb.

Bedriften er, som nevnt, veldig opptatt av å fokusere på kompetanse og ikke andre kjennetegn ved individene. Avdelingsleder forteller at de dessuten er involvert i holdningsskapende arbeid utad, mot kunder spesielt, og holder foredrag på dette området. Dette er særlig i forhold til etniske minoriteter, men også funksjonshemmede:

Vi er involvert i veldig stor grad. Har vært med over flere år i forhold til å jobbe mot ikke-hvite nordmenn. Jeg så at vi har hatt ulike prosjekt mot NAV og vi deltar, kommuniserer, holder foredrag osv. Vi har (...) en person i ledelsen som jobber spesifikt med det området. Så vi prøver i praksis å formidle og jobber da som sagt aktivt mot kunder og stiller spørsmålstejn og utfordrer dem på hvorfor... ja. Men sånn i utgangspunktet så er det slik at det vi er opptatt av, det er kompetanse. Uansett hvordan den ser ut den kompetansen. Riktig kompetanse er viktig. Også vet vi at det er ulike holdninger ute og går. Så vi jobber da aktivt med holdningsskapende arbeid i mottakerleddet.

Bedrift B er altså opptatt av å fokusere på kompetanse/ressurser og jobber med holdningsskapende arbeid overfor kunder, men mener samtidig at det må skje en holdningsendring blant mange funksjonshemmede selv – at mange har låst seg litt fast i en

klientrolle. Gjennom de dialogene avdelingsleder har hatt og ulike innlegg han har holdt har han fått inntrykk av at mange funksjonshemmede har en ”hva kan dere gjøre for meg-innstilling” i stedet for en mer offensiv ”hva kan jeg gjøre for deg-innstilling”. Å være selvstendig og aktiv gir et langt bedre inntrykk overfor arbeidsgivere, mener avdelingsleder:

I den situasjonen fra å være søker til å komme i posisjon til å være i konkurranse om en jobb, så handler det jo om for søker til meg å gjøre min jobb enklest mulig. Ikke sant, desto mindre ”støy” jeg får forholde meg til, desto bedre kandidat blir du.

Avdelingsleder påpeker at det er mange likhetstrekk mellom etnisitet og funksjonshemmede fordi det handler om at noe er annerledes, og at man må forstå hvilke fordeler det som er annerledes kan medføre. Det gjelder å få frem det positive:

(...) det er veldig mye like ting mellom etnisitet og en funksjonshemming, for det går på noe annerledes. Og bottom line er på en måte å få frem de positive styrkene, erfaringene og formidle det og dempe det andre. Det går både på ulik kultur, altså hvilke fordeler har det i dagens samfunn i en bedrift. Det er et utrolig svært tema, det er det.

6.5.2 Unngår tallfesting

I intervjuene fra bedrift B kommer det frem at de bevisst unngår å ha tallfestede mål på antall funksjonshemmede²⁴, eller innvandrere og at de derfor har litt problemer med å svare på konkrete spørsmål om hvor mange de har ansatt (internt og eksternt). De har ingen statistikk på dette nettopp fordi de ønsker å orientere seg ut fra *kompetanse*, ikke individuelle kjennetegn av typen ”rullestolbruker” eller ”somalier”. Det å ha tallfestede mål som et middel til å øke andelen funksjonshemmede oppfattes av ledelsen i bedrift B som stigmatiserende og som noe som strider mot deres idealer om å fokusere på muligheter og kompetanse:

(...) Man kunne vel si at man skulle ha noen mål om, noen prosent eller noen antall eller noe sånt noe. Jeg er ikke så veldig glad i sånn tankegang, heller, jeg. Da blir det på en måte å telle folk ut fra deres begrensninger, men det var jo det vi ikke ville gjøre. Vi ville fokusere på hva folk kan gjøre. Jeg liker ikke sånne tellinger. Jeg vil ikke telle... for det er noen som, også i forhold til etnisitet, så er det også noen som sier ja, vi skal ha 5 prosent, eller 10 eller 20, hva vet jeg. Jeg har ikke lyst til å gå rundt å telle folk, jeg. Du er allerede ute på litt tynn is når du sier at ”du, du er i den kategorien, da kan vi telle deg. (...) Jeg er skeptisk til om det er bra. Det der med at ”målet helliger midlene” og sånne ting, så da sier de at målet er så viktig – å få opp andelene. Men jeg liker det ikke, jeg føler det er en sånn stigmatisering av folk å begynne å telle dem. Men det er bare mitt syn, det kan være at det er kjempelurt å telle folk. Kanskje det virker.

²⁴ Arbeidstakeren ”Beate” er den eneste med nedsatt syn/bevegelseshemming, men etter sigende har de også en ansatt med nedsatt hørsel.

Mye av den samme tankegangen kommer til uttrykk i bedrift A som også har valgt å unngå tallfestede mål på andelen funksjonshemmede. Man har her et grunnsyn om at individer har ulike tilretteleggingsbehov generelt og at tallfestede mål på "funksjonshemmede", eller "etniske minoriteter" og "seniorer" for den saks skyld, innebærer en stigmatiserende praksis – fordi man ikke ønsker å gjøre et nummer ut av det "spesielle". Dessuten argumenteres det med følgende: a) det er vanskelig å definere nedsatt funksjonsevne (er det kun de som betrakter seg selv som "funksjonshemmet", er det alle med en kronisk sykdom, er det ansatte med tilretteleggingsbehov?) og b) fordi de ikke har en god definisjon er det vanskelig å få valide tall.

I bedrift C har man heller ingen mål på hvor mange personer med nedsatt funksjonsevne man ønsker å ansette/ha på tiltak. Lederen uttrykte derimot en forståelse av at det er mange ulike måter å ha en funksjonshemning på – at dette kan innebære både fysiske og psykiske problemer og at det generelt i arbeidslivet er lite forståelse for at ikke alle kan yte hundre prosent hele tiden. Det er derfor en målsetting for lederen å imøtekomme den enkeltes behov og tilpasse arbeidssituasjonen i størst mulig grad i forhold til enkeltindividets arbeidsevne og kapasitet.

Arbeidsgiverne i studien gir generelt uttrykk for å være opptatt av å fokusere vekk fra begrensningene en funksjonsnedsettelse kan medføre og heller se på muligheter og ressurser – se individet og finne løsninger for den enkelte. Det virker som denne tankegangen er sentral i alle tre bedrifter.

6.6 Ansatte med funksjonsnedsettelser – utfordringer og muligheter.

Hva kunne informantene fortelle om det å ha ansatte med funksjonshemninger, både generelt og spesifikt relatert til arbeidstakerinformantene? Arbeidsgiverne snakket om hvilke utfordringer og muligheter dette medfører og hva som gjør det attraktivt for dem å ansette funksjonshemmede.

6.6.1 Bedrift A: være i dialog

I bedrift A trekkes det frem at det er viktig å være i dialog med den ansatte, kartlegge hvilke behov vedkommende har. Hospiteringsmuligheten er en mulighet for bedriften til å få tak i flinke og motiverte folk, dessuten kan det å ha funksjonshemmede ansatt bidra til å gi perspektiv på livet og problemer, forteller fagdirektøren. For eksempel har det vist seg at terskelen for å sykemelde seg kan bli høyere: "hvis han/hun (som f.eks. sitter i rullestol) klarer

å komme på jobb, må jeg også kunne klare det” (Telenor-programmet har vist til denne effekten). Mange funksjonshemmede kan ha egenskaper og kvalifikasjoner (i kraft av å ha levd med funksjonshemningen) som er nyttige i arbeidslivet, men fagdirektøren har også erfart at mange kan være ganske stolte. De vil ordne opp selv og skjuler til dels funksjonshemningen, noe som av og til kan gjøre det litt vanskelig å vite hvilke behov vedkommende har og hvordan man skal forholde seg. En annen utfordring fagdirektøren peker på er at organiseringen av hjelpeapparatet er for dårlig. Han viser til at det er store kommunale forskjeller i saksbehandlingstid og for få individtilpassede løsninger. Han opplever at Nav generelt er for lite brukerorientert og for byråkratisk. Som et eksempel på dette viser han til perioden da Ane hospiterte i bedriften med lønn fra Nav og han skulle dele ut julebonus til de ansatte. Det viste seg nemlig å være problematisk å motta en bonus når man samtidig hadde bistand fra Nav. Slike situasjoner har ført til at man har ansatt folk under hospitering før hospiteringstiden var over for å unngå papirmølla i det offentlige.

6.6.2 Bedrift B: kommunikasjon og utvikling

På spørsmålet om hva leder opplever er det viktigste i forhold til å klare å beholde en ansatt med nedsatt syn i jobb, svarer han at mye handler om kommunikasjon og informasjon både i forhold til teknologiske løsninger og internt i forhold til hvordan de som gruppe klarer å inkludere personen. En hovedutfordring som trekkes frem er å finne løsninger på hvordan personen kan utvikle seg i sin stilling:

Jeg har bare Beate å støtte meg på, men det blir jo, det går på kommunikasjons og informasjonssiden, for vi har hele tiden nye programmer som blir utviklet, som er helt sentrale, og da er det et spørsmål om hennes verktøy tilpasses og kan brukes. Så går det på den internkommunikasjonen. Hvordan vi som gruppe klarer å kommunisere og inkludere Beate på våre fellesarenaer. Største utfordringer er jo da, i forhold til arbeidsoppgavene, så tenker jeg utviklingspotensiale – nye ting. Altså, veldig mye av den jobben vi gjør er knyttet til mot en til en. Og der har hun jo... hun vil ikke se, har vanskelig for å ta seg fram og på en måte å være vertskap sånn sett. Det hun jobber mye med er jo da på back-office, førstelinjesupport, mye sånne type ting. Det er sånn der å tenke vekst for Beate.

6.6.3 Bedrift C: mestring og økonomiske tilskudd

I bedrift C opplever daglig leder det som viktigst at vedkommende (med nedsatt syn eller annen funksjonshemning) får oppgaver som han kan mestre. Økonomisk støtte i form av lønnstilskudd (at det offentlige betaler deler av lønna) er heller ikke å forakte. Det betraktes som gunstig at bedriften ikke må betale full lønn for en tilpasset stilling:

(...) ofte kan det bli sånn at de som har nedsatt funksjonsevne på en eller annen måte, blir en ekstra ressurs. Disse få stillingene vi har, de er jo ofte sånn [firkanta?], ikke sant, og det er veldig vanskelig for Christian for eksempel å passe inn en sånn stilling. Fordi at hans funksjonsevne eller funksjonsområde blir forholdsvis smalt, ikke sant. Vi vil neppe lyse ut en stilling som er så smal fordi at vi har et så utrolig spekter av oppgaver. Så nettopp dette at det offentlige kommer inn med midler – ekstra ressurser, er helt fantastisk. Vi er også det offentlige, ikke sant. Vi er også skattepengene. I stedet for å uføretrygde folk og plassere de ut på sidelinja, så må det jo være samfunnsøkonomisk ganske bra å bruke økonomiske midler på den måten.

Dessuten er det en fordel at bedriften har et bredt spekter av oppgaver som kan tilpasses og som det er et reelt behov for å få utført, men som ikke utgjør en vanlig full stilling.

(...) når du får ekstra ressurser så er jo det fullt mulig fordi at disse oppgavene som Christian har, det er klart det er oppgaver vi må gjøre, men vi ville aldri få en hel stilling som var retta bare inn på de oppgavene. Det er sånn som vi ville la være å gjøre i perioder, eller så må andre gjøre det ved siden av alt det andre, ikke sant. Så å få ressurser ved siden av der hadde vært fantastisk. Fordi at... om man er funksjonshemmet, så må man jo ha de nødvendige ressurser for å leve og hvis man ønsker å være i arbeidslivet hvorfor kan man ikke bare bruke ressurser på det? Jeg er sikker på at det ville bli en vinn-vinn-situasjon for alle. For det er jo ikke det at det ikke finnes oppgaver, det er jo ikke det at vi skaper oppgaver. Oppgavene ligger der.

6.7 Oppsummering av hovedtendenser i materialet

Jeg har her presentert tre bedrifter som i har det til felles at de kan omtales som kunnskapsbedrifter, og at de har en form for inkluderingspraksis i den forstand at de har iverksatt ulike tiltak for rekruttering og fastholdelse av utsatte medarbeidere. Bedriftene er presentert med utgangspunkt i sentrale egenskaper som kjernevirksomhet, utdanningsnivå, sykefravær og arbeidsmiljø, samt deres rekrutteringssituasjon, personalpolitikk og inkluderingspraksis. Temaer som holdninger til og utfordringer/muligheter ved å ha funksjonshemmede ansatt er også berørt. Hensikten har vært å få et bilde av kjennetegn ved og motiver for bedriftenes inkluderingsarbeid og hvordan dette forstås og håndteres i både teori og praksis. Dette er spesielt med sikte på å oppnå en forståelse av ulike forhold som kan tenkes å bidra til og fremme inklusjon av personer med nedsatt syn.

Tabellen på neste side gir en skjematisk oversikt over noen hovedtrekk ved datamaterialet.

Figur 3: Sammenlikning av de tre bedriftene

	Bedrift A (privat)	Bedrift B (privat)	Bedrift C (statlig)
Kjernevirksomhet	Bank/finans	Bemanning/konsulentvirksomhet	Arkivering/tilgjengeliggjøring av dokumenter
IA-avtale	Ja (2002)	Ja (2007)	Ja (2004)
Type strategi for inkludering og forankring i ledelsen	Samfunnsansvar - Tredelt bunnlinje. - Strategi nedfelt i bedriftens verdigrunnlag. - Handlingsplan, men ikke tallfestede mål.	Samfunnsansvar - Nedfelt i bedriftens verdigrunnlag. - Egen samfunnsansvarserklæring.	Ingen overordnet strategi, men engasjert leder som drivkraft. "Mer på handlingsnivå enn på formuleringsnivå".
Type personalpolitikk/ledelsesform	HRM-modell	HRM-modell	"Statlig personalpolitikk"
Syn på inkludering	"Like muligheter", "mangfold", "god butikk"	"Gjenspeile samfunnet", "være inkluderende", "kompetanse og muligheter"	"Gi noe tilbake", "mangfold", "plikt"
Arbeidstaker: type ansettelse og stillingsprosent	Svaksynt. Hospitering gjennom Telenor, så fast ansatt. 100 %. Bedriften betaler full lønn.	Svaksynt/bevegelseshemmet. Hospitering gjennom Telenor, så fast ansatt. 50 %. Bedriften betaler full lønn.	Blind. Tiltak gjennom Nav, ca 80 %. Arbeidsgiver betaler 1G, resten uføretrygd.

Hovedfunnene i det empiriske materialet kan oppsummeres i følgende punkter:

- Alle casebedriftene har *IA-avtale*, men påpeker at dette var en "ren formalisering og naturlig konsekvens av en allerede etablert praksis". Bedrift A har imidlertid spesifikt inkorporert fastholdelse og integrasjon av funksjonshemmede som to av bedriftens IA-del mål.
- Alle tre bedrifter holder til i *moderne, relativt nyoppførte og tilgjengelige næringsbygg*, men med behov for visse utbedringer. Åpent kontorlandskap er også en gjenganger.
- Rekrutteringssituasjonen beskrives som god i alle bedriftene, men bedrift C skiller seg ut med spesielt lav turn-over, høy gjennomsnittsalder og nokså få nyrekrutteringer. *Sykefraværet* omtales også som *lavt* i alle bedriftene.

- Spesielt bedrift A og B rapporterer om *høy tilfredshet og engasjement* blant sine medarbeidere. De gjennomfører årlige kartlegginger av arbeidsmiljøet og tiltak for å følge opp dette.
- Alle bedriftene bedyrer at det er en målsetting for dem å ivareta en *mangfoldig* arbeidsstyrke, men har en noe ulik tilnærming til dette.
- *Bedrift A og B* har begge en personalpolitikk/ledelsesform som kjennetegnes av en *HRM-modell*. Begge disse bedriftene har et formalisert syn på inkludering av ulike grupper (deriblant funksjonshemmede). Dvs. at dette er en eksplisitt personalpolitisk målsetting som er nedfelt i bedriftenes *verdigrunnlag* og/eller samfunnsansvarserklæring. Begge disse bedriftene har også et offisielt samarbeid med aktører som Nav og Open Mind-programmet i Telenor.
- *Personalpolitikken* i alle tre bedrifter har det fellestrekk at de har iverksatt tiltak for å ivareta et bredt spekter av ansatte med ulike behov (mht. både fastholdelse og integrasjon).
- Bedrift C har lenge tatt imot personer på ulike arbeidstiltak og arbeider aktivt for å tilrettelegge for at folk skal ha mulighet til å stå i arbeid så lenge som mulig. Dette arbeidet er imidlertid *ikke formalisert* utover IA-avtalen, men later i stor grad til å være initiert av *daglig leders personlige engasjement*.
- Arbeidsgiverne gir uttrykk for *holdninger* som reflekterer at de ønsker å fokusere på *kompetanse, ressurser og muligheter* fremfor begrensninger. Bedrift A og B ønsker for eksempel ikke å ha tallfestede mål fordi de opplever det som en ”stigmatiserende praksis å telle folk ut fra deres begrensninger”. I alle tre bedrifter legges det vekt på å se individet og dets forutsetninger. Samtidig kommer det frem at arbeidsgiverne (særlig A og B) forventer at arbeidstakerne viser offensivhet og ikke er låst fast i en passiv klientrolle.
- Å være i *dialog* med den enkelte ansette for å kartlegge vedkommendes behov oppgis som en viktig faktor for å beholde en funksjonshemmet ansatt i jobb i bedrift A. bedrift B legger vekt på intern *kommunikasjon og utvikling* av arbeidsoppgaver som en viktig forutsetning. Bedrift C trekker frem det å gi arbeidsoppgaver som vedkommende *mestrer*, samt muligheten til å få *økonomisk subsidiert stillinger* som vanligvis ikke ville blitt utlyst som viktige forutsetninger.

7. HVA SKAL TIL FOR Å BLI INKLUDERT?

Arbeidstakernes strategier, erfaringer og vurderinger

7.1 Innledning

I forrige kapittel presenterte jeg de tre casebedriftene for å gi et overblikk over deres strategier, holdninger og praksis i forhold til inklusjon slik det kom til uttrykk i intervjuene med arbeidsgiverne. Det kom der frem at alle bedriftene gjør en innsats på området og at det er både forskjeller og likheter mellom inkluderingspraksis i de tre.

I det følgende vil jeg se nærmere på hva arbeidstakerne i studien trekker frem som viktig for deres opplevelse av å være inkludert i arbeidslivet. Har disse arbeidstakerne noen spesielle egenskaper eller strategier som kan tenkes å være medvirkende til at de har blitt ansatt og som fremmer arbeidsgivernes vilje og evne til å inkludere dem? Hva betyr holdninger på arbeidsplassen og i hjelpeapparatet og hvilken betydning har teknologiske løsninger, tilrettelegging og tilgjengelighet? Disse temaene vil beskrives fortløpende, men først en kort presentasjon av de tre arbeidstakerne.

7.2 Arbeidstakerne – en kort presentasjon

De tre arbeidstakerne i studien er vidt forskjellige både med hensyn til bakgrunn og grad av synshemming, noe som er viktig å ta i betraktning i forhold til erfaringer de beskriver og hva de vurderer som viktig for å være inkludert i arbeidslivet/i bedriftene. I det følgende presenteres hovedinntrykket fra intervjuene med de tre arbeidstakerne.

”*Ane*” er en ansatt i bedrift A. Hun er svaksynt og har en lang akademisk utdanning på hovedfagsnivå fra universitet med innslag av fag fra andre utdanningsinstitusjoner. Hun har også bred arbeidserfaring, men først og fremst innenfor kortere engasjementer, internships o.l. Etter en periode hvor hun opplevde at det var vanskelig å få fast jobb, meldte hun seg på Telenors Open Mind-program²⁵ hvor hun tok noen sertifiseringer innenfor data. Jobben i bedrift A fikk hun gjennom å ha hospitert der i en toårsperiode (med stønad fra NAV). I dag er hun fast ansatt og jobber i en 100 prosent stilling med full lønn. Ane leser vanlig sort skrift

²⁵ ”**Telenor Open Mind** er et kurs- og arbeidstreningsprogram for fysisk funksjonshindrede, samt hørsel- og synshindrede. Programmet skal være med på å gi deltakerne muligheter til å jobbe seg inn i arbeidslivet gjennom relevant arbeidstrening og erfaring. Av 80 deltakere i programmet siden 1994, har 75 % gått inn i jobb etter å ha fullført programmet. Telenor har rekruttert dyktige medarbeidere og vært trendsetter innen inkluderende arbeidsliv (Kilde: <http://www.telenor.no/openmind/>)”.

og klarer seg derfor med enklere hjelpemidler som en stor dataskjerm og et forstørrelsesprogram, en manuskripholder, samt mobiltelefon med stor skrift. Dette er den første jobben hennes med ordinær lønn, og hun trekker fram det å endelig få skikkelig betalt for det hun gjør som noe av det beste ved å jobbe. Men hun legger til at hun også trives faglig – at det er et spennende miljø og gode utviklingsmuligheter, samt gode kollegaer.

”*Beate*” har en mer sammensatt funksjonshemming enn Ane, da hun er bevegelseshemmet i tillegg til å være svaksynt og derfor er avhengig av rullestol. Beate har bakgrunn fra handel/kontorfag og litt dataopplæring gjennom det private synshjelpemiddelfirmaet Ablecon og Telenors Open Mind-program. I likhet med Ane ble også Beate fast ansatt i bedrift B etter en hospiteringsperiode gjennom Open Mind-programmet. Hun jobber i dag 50 prosent og arbeidsgiver betaler hele lønna for denne stillingsprosenten. Av tekniske hjelpemidler i arbeidssituasjonen benytter hun seg av et forstørrelsesprogram til PC’en med bestemte kontrastfarger som gjør det bedre for henne å lese. Beate gir også uttrykk for å trives svært godt på arbeidsplassen. Hun synes arbeidsoppgavene er interessante og setter stor pris på sine kollegaer.

”*Christian*” er, i motsetning til de to andre, praktisk blind. Dette medfører at han benytter seg av leselist og talesyntese som tilleggsutstyr til sin PC. Han jobber ca 30 timer i uka i bedriften – noen ganger mer, noen ganger mindre. Han synes det er en passende stillingsprosent fordi han da får tid litt til å hente seg inn. Christian er generelt opptatt av teknologi og teknologiske løsninger, og har bakgrunn fra webdesign og arkiv-/kontorarbeid. Han fikk jobben i bedrift C gjennom et attføringstiltak via Nav og har etter to år fått tilbud om ansettelse på mer ordinære vilkår hvor arbeidsgiver betaler 1G i lønn og resten utbetales som trygdepensjon. Denne ordningen har imidlertid vist seg problematisk fordi han som trygdemottaker ikke har rett til tilrettelagt transport. Han føler derfor at han har falt mellom to stoler. Christian gir uttrykk for å være glad for å jobbe i bedriften der han opplever en mulighet til å kombinere sin interesse for data og systemer med historieinteressen. Dessuten styrer han mye av tiden og tempoet selv, så lenge oppgavene utføres innen en viss ramme.

7.3 Personlige strategier

I intervjuene kom det frem at alle tre informanter har gått aktivt inn for å ta ansvar for det som trengtes av tilrettelegging på arbeidsplassene. Jeg fikk også inntrykk av at det var viktig for dem å vise hva de var gode for gjennom å arbeide hardt og vise motivasjon og selvstendighet og derved gjøre funksjonshemmingen mindre tydelig/vesentlig. Samtidig kom det frem at det å være litt åpen og kommunisere informasjon om funksjonshemmingen og eventuelt hva man

trenger hjelp til også kan være en viktig strategi for å tydeliggjøre normer og forventninger i omgivelsene. I det følgende vil jeg se nærmere på hva informantene fortalte om måten de håndterte ansettelsesprosessen, tilrettelegging og den daglige arbeidssituasjonen.

7.3.1 Offensiv og ansvarlig: å ta ansvar for egen arbeidssituasjon og tilrettelegging

Ane har fra starten av vært veldig bevisst på å ta ansvar for sin egen arbeidssituasjon og for det som var nødvendig av tilrettelegging/hjelpemidler. Hun poengterer, ut fra egen erfaring fra samarbeid med ledere, at de færreste arbeidsgivere ønsker å ta mer enn to telefoner for å ordne med hjelpemidler. Hvis de erfarer at de ikke får respons etter første og andre oppringing, vil de fleste oppleve dette som ganske avskrekkende og tenke at dette er noe de ikke har kapasitet til eller ønske om å bruke tid på. Hun mener også at det gir et mye bedre inntrykk overfor arbeidsgiver at man er selvstendig og ordner det som trengs selv. Som hun sier:

Så da jeg startet her tok jeg bare PC'en under armen, eller den svære skjermen, og kom inn, liksom. Alt det ordnet jeg selv og det var jeg kjempetydelig på. Videre sier hun: " Jeg tror også det gir litt bedre inntrykk at man faktisk tar ansvar for det selv i stedet for at jeg skal overlate det til en annen instans som skal drive og ordne det for meg. Det er litt sånn umyndiggjøring òg ved det, ikke sant. At du kan ikke klare å gjøre det selv, det er noen andre som må ordne det.

Også Beate har lagt vekt på å ta ansvar for mye av sin egen tilrettelegging. Hun skal tidlig ha sagt noe slikt som at *alt som trengs og flyttes av dørstokker og sånn, det tar jeg meg av*, fortalte avdelingslederen hennes. Dette er en innstilling arbeidsgiver gir uttrykk for å sette pris på og til en viss grad også forventer fordi at har man en funksjonshemning så kjenner man også til hvilke behov og rettigheter man har. Avdelingsleder uttrykker dette slik:

(...) vi kan rekruttering, en funksjonshemmet kan funksjonshemning. Så hvis jeg måtte bruke 5 uker på å finne ut hvor papirer er og sånn, så gjør jeg ikke det. Men hvis den som er funksjonshemmet kan si at dette "fikser jeg", jeg kan alle hjelpemiddelsentraler og sånn – dette er ikke noe problem, det er ikke noe issue, rett og slett. Konsentrer deg bare på å avstemme om jeg riktig kompetanse. Det blir litt sånn hva kan jeg gjøre for deg, kontra hva jeg har krav på – hva kan du gjøre for meg.

Dette med å ha en åpen, positiv og løsningsorientert innstilling later altså til å være veldig viktig for å lykkes i arbeidssituasjonen: "(...) jeg tror bare den holdningen hennes: 'er det noe, så fikser jeg dette. Dette skal jeg hjelpe dere med'. Så har nok [bedrift B] gjort det, naturligvis. Men det har vært innstillingen fra Beate hele tida, at dette skal ikke være noe problem".

Christian har også tatt mye av ansvaret for tilretteleggingen selv, blant annet fordi han hadde ekstrautsyr stående hjemme, men han fikk også hjelp av Hjelpemiddelsentralen:

(...) en del [tilrettelegging]ble gjort av meg sjøl i forhold til... det var for eksempel å fremskaffe hjelpemidler, det var fordi jeg hadde noen stående hjemme i min egen bolig. Så når jeg hadde dobbeltsett var det bare å transportere hit. Og resten av det jeg trengte kom Nav med og hjelpemiddelsentralen og hjalp meg med å sette i gang med og innstallere det jeg trengte av programvare.

Tilretteleggingsprosessen gikk dermed relativt smertefritt. Han tror at det nok hadde gått betydelig tregere hvis Hjelpemiddelsentralen skulle tatt hele jobben.

7.3.2 Håndtering av synshemningen: å skjule eller være åpen

De tre informantene har tilsynelatende litt ulike strategier i forhold til hvordan de håndterer sin synshemning på arbeidsplassen. Christian har valgt å være relativt åpen om sin synshemning og opplever stadig at folk spør om hvilke utfordringer man har i hverdagen og hva man gjør hvis man er synshemmet. De spør både litt om råd og litt av nysgjerrighet. Han opplever ikke dette som masete, de må få spørre og grave, sier han. Dessuten er det fint at de har litt forståelse for hans situasjon og for at det er visse ting han trenger hjelp til: *"(...) for det blir bedre heller å få litt hjelp enn å ikke få noe i det hele tatt. Og få forståelse for at det faktisk er en grunn til at jeg trenger det. Ikke fordi at jeg vil ha det, men fordi jeg faktisk må"*. Han opplever generelt at det ikke er problematisk å spørre om hjelp hvis han trenger det, eller finne alternative løsninger på situasjoner som måtte oppstå. Det at han er åpen opplever han at fører til at omgivelsene er åpne tilbake: *"(...) jeg har vel egentlig følt at det er en gjensidig holdning når jeg først har innvidd til å være meg sjøl, så er man den samme tilbake"*.

I hospiteringsperioden valgte en av informantene på sin side å tildels skjule det faktum at hun var ansatt på tiltak med støtte fra Nav og derfor tjente mindre enn ordinært ansatte:

(...) det var ingen som visste hvor lite jeg tjente, for jeg var jo ikke så veldig åpen rundt det heller. (...) jeg sa vel igrunnen bare at jeg var midlertidig ansatt her, uten at alle og enhver visste at jeg var på tiltak gjennom NAV. Jeg gikk ikke rundt med en sånn T-skjorte med tiltak fra NAV på, så det var jo ikke alle som visste det. Det var noen som bare trodde jeg var Manpowervikar eller noe sånt, og det syntes jeg forsåvidt var greit nok.

Hun tror også at uvitenhet om hva en som er funksjonshemmet er i stand til ofte resulterer i at folk kan være litt usikre i starten og ikke helt vet hva de kan spørre om og hvordan de skal forholde seg til at hun har en synshemning: *(...) da har jeg bare sagt at "kan dere forholde dere helt normalt?", liksom. Da har folk ledd litt og sagt at de i grunnen hadde forventet at jeg skulle være mye mer funksjonshemmet"*, forteller hun. Hun velger derfor å ha en litt åpen

holdning om sin synshemming, i hvert fall overfor sin egen avdeling. For eksempel har hun sagt at hvis hun skal møte folk i kantina, så må de finne henne og ikke omvendt. Hun synes egentlig det har fungert veldig bra å gi folk beskjed på den måten. Selv om hun stort sett er åpen om synshemmingen, er det ikke noe hun fronter like tydelig overfor alle. Det hun trekker frem som en av de største hindringene i arbeidssituasjonen er at hun ofte ikke kjenner igjen folk, men ikke alltid ønsker å vise dette:

(...) jeg kan gå forbi folk uten å si hei til folk som jeg har snakket med en time tidligere, også kjenner jeg de ikke igjen, for alle ser jo dønn like ut. Så nå bare smiler jeg og sier hei til alle i tilfelle det er noen jeg kjenner (ler). Så det er litt upraktisk, da. Det er ikke det at det er noe problem eller noe sånn for... og det kan jeg forsåvidt si at jeg skjuler litt da, fordi det hender jo ganske ofte at jeg snakker med mennesker som jeg ikke aner hvem er. Og da tenker jeg bare sånn "oi, hvem var det igjen?"

Situasjoner som dette løser hun imidlertid ved å gå inn på intranettet der alle ansatte er avbildet, for å se om personen hun snakket med ligner på noen av bildene. Hun synes det er litt upraktisk, men vet at mange svaksynte sliter med det å kjenne igjen folk.

Mitt inntrykk er at også Beate er åpen om sin situasjon og tar aktivt del i bedriften både sosialt og jobbmessig. Hun virker i utgangspunktet svært positiv, optimistisk og løsningsorientert, noe som sikkert også tildels kan tilskrives den varme mottagelsen hun forteller at hun har fått i bedriften. Hennes situasjon gjør det naturlig nok litt vanskelig å skjule funksjonshemmingen, men ikke desto mindre kan det være en viktig strategi å vise at den ikke er noen stor hindring i arbeidshverdagen.

7.4 Erfaringer med hjelpeapparatet, teknologiske løsninger og tilrettelegging

I intervjuene med de tre informantene på arbeidstakersiden var også erfaringer med hjelpeapparatet, spesielt i form av Nav/Hjelpemiddelsentralen et vesentlig tema. Informantene ga uttrykk for både positive og negative erfaringer og synspunkter på dette området.

Ane har helt bevisst valgt å unngå å samarbeide med Hjelpemiddelsentralen. Dette skyldes blant annet erfaringer/rykter om at det er altfor tungvint og tidkrevende og at hun ikke ønsker å bruke tid på den "papirmølla", som hun kaller det. Hun trekker også frem at Hjelpemiddelsentralen slett ikke er designet for folk som er eller vil ut i jobb fordi store deler (majoriteten) av brukergruppene er eldre eller mer pleietrengende og dermed har andre behov:

(...) problemet er jo at hjelpemiddelsentralen er jo ikke designet inn mot arbeidslivet og 70 % av kundene til hjelpemiddelsentralen er jo pleietrengene på over 67 år. Og de kanskje 20 % da, som er i arbeidslivet, selv om det er sånn at de på en måte skal gå

foran i køen og sånt noe, så er jo ikke den organisasjonen til hjelpemiddelsentralen bygget opp for å betjene arbeidslivet. Og det er jo et kjempeproblem!

Hun ønsker heller ikke å belaste sin arbeidsgiver med det merarbeidet kontakten med Hjelpemiddelsentralen ville medføre:

(...) det [Hjelpemiddelsentralen] er nok ikke så hensiktsmessig bygd opp i forhold til arbeidsgivere. Og det er jo sånn – det kan jeg si siden jeg (...) har mye kontakt med ledere, at hvis en leder må ta mer enn to telefoner, så gidder ikke han å gjøre det. De har masse å gjøre som det er, de har ikke tid til å surre med de greiene der. Så hvis han eller hun ringer en gang og ikke får noe svar og ringer en gang til og heller ikke får noe svar, så er det lett å si at dette gidder jeg ikke å forholde meg til. Og det skjønner jeg veldig godt.

For Christian har tilretteleggingen og samarbeidet med Hjelpemiddelsentralen stort sett fungert greit. Han er imidlertid ikke videre imponert over informasjonen det offentlige (hjelpeapparatet) tilbyr om tilgjengelige løsninger og hjelpemidler. Mye av informasjonen må man grave opp selv. Christian jobber selv frivillig for en hjelpemiddelleverandør med å selge og markedsføre skjermlesere til mobiltelefoner fordi han gjerne vil at flere skal få like mye glede av det som han selv. Et annet problem, i tillegg til manglende informasjon, er at hjelpeapparatet ikke har nødvendig kunnskap til å gi folk opplæring i bruk av utstyret de leverer, sier Christian. Dette må derfor brukerne ofte selv finne ut av, noe som ikke sjelden fører til at nyttige hjelpemidler blir liggende ubrukt.

En samtale med lederen av synsteamet i Senter for Yrkesrettet Attføring (SYA)²⁶ gir støtte til informantenes synspunkter om at det ikke er nok teknisk kompetanse og ressurser hos hjelpemiddelsentralene i forhold til synshemming. Lederen påpekte også problemet med at hjelpemiddelsentralene i for stor grad er knyttet opp mot hjelpemidler i dagliglivet og at de ofte mangler kunnskap om datatekniske hjelpemidler for synshemmede i arbeidslivet (samt evne til å fokusere på endring av programvare), noe som i seg selv kan utgjøre en barriere for inklusjon. Også IT-ansvarlige ved arbeidsplassene tenderer å vite for lite om hvordan man løser kompatibilitetsproblemer i forhold til å få synshjelpemidler (som Jaws, forstørrelsesprogrammer e.l.) til ”å spille på lag med” programvaren virksomhetene benytter seg av.

Beate kan fortelle at tilretteleggingen på arbeidsplassen, da hun begynte, gikk veldig greit fordi hun hadde det private firmaet ”Ablecon” i ryggen – et firma som har spesialisert seg på datahjelpemidler for synshemmede. Hun forteller også at hun har vært mye i kontakt med hjelpemiddelsentralen og at hun har hatt en ergoterapeut som har hjulpet henne mye. Hun

²⁶ Viser til telefonsamtale februar 2008 med lederen for Synsteamet.

gir generelt uttrykk for å være godt fornøyd med den assistansen hun har fått fra nettverket rundt seg i forhold til tilrettelegging. Hun sier at hun føler seg veldig heldig fordi hun har et firma i bakhånd som hun kjenner og som vet mye om systemer slik at man kan benytte seg av det på best mulig måte. Hun har heller ikke opplevd store problemer med forsinkelse av levering av utstyr fra Hjelpemiddelsentralen, men påpeker at det kanskje har gått litt tregere etter at hun kom til oslo:

(...) Men det er et litt annet system her og det er flere brukere. Men man må bare vedkjenne seg at sånn er det og prøve å gjøre det beste ut av det. Og kan man kanskje gjøre noe med det så gjør man det... snakke med de rette menneskene og sånne ting, for å få ting på plass. Vi driver jo fo reksempel og venter på døråpnere nå, det har jo tatt en stund. Men nå er endelig prosessen i gang og da skal det ikke ta så lang tid.

En ting Beate opplever som en mangel med Hjelpemiddelsentralen er at de ikke lenger har en egen avdeling som er spesialisert på synshemning. Nå er det mer opp til den enkelte å finne ut av ting. Det oppleves som et problem at det ikke er nok teknisk kompetanse og ressurser i forhold til synshemning.

Også dette synspunktet understøttes av lederen for Synsteamet i SYA som kunne fortelle at det på landsbasis kun finnes syv personer som arbeider konkret med dette, hvorav fire av disse er lokalisert i Oslo. Til sammenligning er det ca femti personer som arbeider spesielt med dette området i Sverige. Han mener det er viktig at dette blir avklart og at hjelpemiddelsentralen kommer mer på banen og tar mer ansvar når det gjelder tilrettelegging på arbeidsplassen for personer med nedsatt syn. Når det gjelder den tekniske biten, som jo ofte spiller en svært viktig rolle for synshemmedes muligheter, er det viktig at dette løses så raskt og smertefritt som mulig. Arbeidsgiverne har ofte for lite kunnskap og ressurser til å vite hvor de får hjelp og hvem som har ansvar, og det er heller ikke rimelig at de skal belastes med dette ansvaret.

7.5 IKT, hjelpemidler og arbeidsoppgaver – muligheter og barrierer.

I alle bedriftene er informasjonsteknologiske arbeidsverktøy (først og fremst PC og telefon) helt avgjørende for gjennomføring av arbeidsoppgaver. De tre informantene er intet unntak i denne sammenhengen. I tillegg til standardteknologien benytter alle seg av ulike tilleggsprogrammer som forstørrelse av skrift/skjerm bilde, kontrastfarger eller skjermleser, men det er ikke snakk om noen veldig omfattende tilrettelegging og mye tilleggsutstyr. De etterlyser imidlertid mer universelle løsninger enn det de har i dag.

7.5.1 Universalitet og kompatibilitet

Ane er ikke mer svaksynt enn at hun hele livet har lest vanlig sort skrift. Av hjelpemidler i sin arbeidssituasjon benytter hun seg derfor kun av en stor PC-skjerm og et forstørrelsesprogram, manuskriptholder, samt en mobiltelefon med stor skrift, noe hun selv ser er lettere og billigere å ta ansvar for selv enn om hun hadde vært helt blind og kanskje benyttet seg av flere og dyrere hjelpemidler. Hun opplever ikke å ha fått noen negative reaksjoner fra kollegaer/ledelse på hjelpemidlene hun bruker, snarere har eksempelvis eldre kollegaer med redusert syn kommentert at de også gjerne skulle hatt en slik skjerm. Det eneste hensynet er at hun sitter i åpent kontorlandskap og derfor bør plasseres litt ute av syne slik at forbipasserende ikke kan lese de digre bokstavene når de går forbi. I forhold til PC'en, så har hun slitt litt med oppløsningen slik at intranettet forskyver seg og noe havner utenfor skjermbildet. Dette har vært en liten utfordring, men Ane forteller at hun har funnet en grei løsning på det nå. Bedriftens hjemmesider er imidlertid universelt utformede, noe hun synes er veldig positivt. Hun forteller at hun har vært litt involvert i prosessen der. Hun håper at teknologien etter hvert blir mer standardisert slik at hun ikke trenger spesialprogrammer for å bruke PC.

Det som igrunnen har vært mitt mål er å slippe å ha noen spesialprogrammer i det hele tatt. Jeg vil helst ikke bruke det forstørrelsesprogrammet jeg har fordi det av og til kræsjer med andre programmer og sånn. Så jeg vil helst bare bruke den forstørrelsen som ligger i Windows. For da blir jeg mye mer uavhengig og mye mer selvstendig i forhold til å slippe å ha med meg noen sånne spesielle ting, da. Også kommer det kanskje noen nye nettsider eller systemer som jeg skal ha tilgang til og hvis jeg da må ha noe spesielt, så blir det en sak, ikke sant. Et stressmoment.

Ane er opptatt av at teknologien i større grad bør være universelt utformet. Hun er slett ingen tilhenger av å bruke særløsninger, som ofte fører til at programmer ikke virker sammen. Hun ville definitivt foretrukket å kunne bruke Windows egen forstørrelsesfunksjon. Med universelt utformet teknologi ville staten spare en masse tid og utgifter på tilrettelegging:

(...) jeg vil helst at IT-systemer skal være universelt utformet. At man faktisk skal legge inn en del løsninger sånn at ulike kundegrupper skal kunne bruke alt. For da slipper man sånne dyre særløsninger som bare funker en stund også må man bytte de ut etter en stund. Så det lønner seg både for meg, for arbeidsgiver og for alle at de IT-systemene man har faktisk er tilpasset ulike typer mennesker eller ulike behov.

Hvis man likevel har behov for ekstra hjelpemidler har hun god tro på grønt kort-ordningen, et garantibevis på at nødvendige hjelpemidler blir utlevert i rimelig tid.

Av tekniske hjelpemidler på arbeidsplassen benytter Beate seg av et forstørrelsesprogram til PC'en med bestemte kontrastfarger som gjør det lettere for henne å se enn vanlig svart-hvitt. Det er PC og telefon som utgjør hennes arbeidsverktøy. På spørsmålet om i hvilken grad hun har opplevd at disse arbeidsverktøyene har vært tilgjengelige for henne som synshemmet, svarer hun at det har vært både og. For det meste fungerer det greit, men hun har hatt problemer med kompatibilitet i forbindelse med at bedriften har lagt om sine systemer – da kræsjer hennes systemer. I slike situasjoner må hun trekke inn de som kan hjelpe henne, men det har stort sett fungert bra. Hun har fått god hjelp både fra selve IT-avdelingen ved bedriften og fra en IT-kyndig kollega på hennes avdeling²⁷. Sistnevnte har vært en ressurs fordi han har satt seg inn i hennes systemer og funnet løsninger hvis noe ikke har fungert. Også Beate ønsker at teknologien kunne være mer universell slik at man kunne slippe å ha tilleggsprogrammer. Forstørrelsesfunksjonen i Windows er heller ikke god nok for henne. Hun har inntrykk av at det generelt finnes mange gode teknologiske hjelpemidler/programmer for synshemmede, men synes at det er vanskelig å holde seg oppdatert. Hun er derfor glad for kontakten med Ablecon som orienterer henne om hva som finnes av tilgjengelige løsninger.

Christian gir uttrykk for å være over gjennomsnittlig teknologiinteressert og oppdatert på hjelpemiddelfronten. I bedriften jobber han med å ta hånd om dokumenter slik at disse blir tilgjengelige for publikum i et arkiv- og dokumentasjonssystem. Arbeidsoppgavene går blant annet ut på å registrere lister (dokumenter) inn i et databaseverktøy på PC. I dette databaseverktøyet er det i utgangspunktet lagt opp til at man skal bruke mus, noe som var problematisk for Christian som kaller seg "musehater". Dette har de funnet en løsning på gjennom å skaffe et tilleggsprogram som gjør at Christian kan utføre de fleste operasjoner ved hjelp av tastetrykk og hurtigtaster. I tillegg til dette programmet benytter han seg av skjermlesere og head-set. Han har ikke hatt noen vesentlige kompatibilitetsproblemer med dette. Kun noen "*barnesykdommer*", *men det må man jo regne med*. Med sin tekniske innsikt har Christian også bidratt med rådgivning i forhold til tilgjengelighet på nettsidene til bedriften, samt utbedring av webmailen slik at det også ble mulig å sende mail og ikke bare motta, slik det var tidligere.

7.6 Erfaringer i arbeidssituasjonen – utfordringer og løsninger

Ane har ikke opplevd at synshemmingen har hindret henne i å utføre noen arbeidsoppgaver. Den eneste episoden hun trekker frem som litt utfordrende, er da hun skulle holde en

²⁷ Informanten legger til at hun har hatt tilsammen 3 ulike kollegaer som har hjulpet henne med. Både på egen avdeling og på IT-avdelingen.

presentasjon for en avdeling om bruk av et nytt datasystem og ikke kunne se hva som stod på presentasjonen fordi forstørrelsesprogrammet ikke kunne kobles til (av hensyn til publikum for at de ikke skulle bli helt "sjøsyke"). Hun skulle opprinnelig gjøre dette sammen med en kollega som ble syk i siste liten.

(...) så da tenkte jeg at jeg må bare finne på et eller annet og det jeg igrunden gjorde da var at jeg bare fikk lederen i den avdelingen til å navigere på den PC'en. For det var opplæring i et nytt system som lå på intranettet, så da sto jeg bare og forklarte liksom "trykk her og så klikker du her", og det var egentlig ganske nyttig for da lærte den personen seg det systemet også. Så da var de ikke avhengige av at jeg... jeg ante jo ikke hva de drev med, men jeg kan systemet såpass godt at jeg bare kunne forklare hvor vedkommende skulle trykke hen. Så det løste seg og det var egentlig litt kult (ler litt). For da tenkte jeg "oi, dette kommer ikke til å gå" nå har jeg liksom endelig klart å finne noe som jeg ikke kan gjøre. For hittil hadde det vært sånn alt hadde gått greit og alle synes det har gått så greit og sånn. Så da tenkte jeg, nå, der stopper det. Men det har faktisk gått veldig fint (...).

Denne i utgangspunktet utfordrende situasjonen ble derfor løst på en kreativ måte som også kom de andre ansatte tilgode, samtidig som hun beviste overfor seg selv at det var mulig.

En annen utfordring hun trekker frem ved å være synshemmet i arbeidssituasjonen er dette med at hun ikke kjenner igjen folk. Hun kan gå rett forbi folk hun nettopp har vært på møte med uten å se hvem det er. Dette løser hun imidlertid ved å hilse og smile til alle hun passerer. Ane kan generelt ikke se noen spesielle fordeler ved å være synshemmet, men kommer fram til at det å være løsningsorientert – en egenskap som ofte trekkes fram hos synshemmede, ikke er helt på siden. Hun er født med synshemmingen og har vært vant til å finne løsninger hele livet. Hun er imidlertid forsiktig med å si at dette er en desidert fordel.

Avdelingsleder i bedrift B forteller at det av og til oppstår hindringer for at Beate kan utføre sitt arbeid – for eksempel hvis de får inn papirsaker med dårlig skriving som er vanskelig for henne å lese. Slike tilfeller løses gjerne ved at kollegaer leser det opp for henne. Situasjoner som dette oppstår så og si daglig slik at de blir utfordret til å finne løsninger, uten at det behøver å være problematisk – alle trenger jo hjelp i blant:

(...) vi lever i et samfunn og alle fikser ikke sjøl hele tida. Så jeg ser på plussidene – både hva det gjør med oss som arbeidsplass og det Beate produserer ellers. Så det blir jo sånn... sånn er det med oss alle andre også. Noen er gode på Powerpoint, men kan ikke Excel og må spørre om hjelp hver eneste gang. Det blir litt samme situasjonen.

De blir således utfordret til å finne gode, varige løsninger som de er sikre på at fungerer slik at de får gjort det de skal gjøre på kvalitetsmessig måte. Hvis noe ikke fungerer må det kanskje organiseres annerledes. Det kan for eksempel være å trykke noe på papir slik at Beate kan bruke forstørrelsesglass eller tenke gjennom hvilke farger man bruker slik at det blir optimale

kontraster for henne. Avdelingsleder påpeker at de likevel kan bli mye bedre på dette området, for eksempel i forbindelse med avdelingsmøter hvor de bruker powerpoint, mener han de er for lite flinke til å verbalt understøtte det som står, gi henne skriftlig materiale på forhånd eller oppsummere i etterkant.

For Christian byr den største utfordringen på å skulle finne fram i magasinet fordi hyllene ikke er merket på en måte som gjør det mulig for en som er blind å orientere seg. Dette har han løst ved å benytte seg av sin lese- og sekretærhjelpsordning (Nav) og tildels sine personlige assistenter. Han har assistent på jobben et par dager i uka.

7.7 Erfaringer med holdninger til funksjonshemmede

Hvilke holdninger informantene opplevde å bli møtt med, både på arbeidsplassen, av kollegaer/ledelse og hos hjelpeapparatet, var også sentrale temaer i intervjuene. På forskjellige måter rapporterte de alle tre å ha blitt møtt med stereotype forestillinger om hva funksjonshemmede er i stand til å gjøre, men det kom også frem hvilken betydning det å bli møtt med en positiv innstilling og inkluderende atferd har for endring av egne holdninger og selvbilde. Inntrykket er at informantene var veldig engasjerte i dette temaet og at de også ser det som en viktig personlig oppgave å gjøre det de kan for å bidra til å endre holdninger til funksjonshemmede i samfunns- og arbeidslivet.

7.7.1 "Du som har så gode karakterer kan da ikke være mye funksjonshemmet"

Ane var spesielt opptatt av at det ofte stilles for få krav til synshemmede (eller funksjonshemmede generelt). At andre rett og slett ikke forventer så mye av en og derfor blir overrasket over at man for eksempel har en imponerende CV og gode karakterer. Hun refererte til en hendelse på jobben der CV'en hennes hadde blitt sendt rundt i avdelingen og en av kollegaene hadde utbrutt: *"Du har jo så gode karakterer, jeg synes ikke du virker funksjonshemmet i det hele tatt!"*. Hun opplevde slett ikke dette som en ondsinnet kommentar fra personens side, snarere som en kompliment, men mener det likevel er veldig illustrerende for folks holdninger til funksjonshemmede. At folk ikke forventer noe av deg, eller tror du er mindre intelligent fordi du har en funksjonshemning. Dette bedrer seg imidlertid etterhvert som hun blir kjent med folk og de glemmer at hun er svaksynt.

7.7.2 "Det er klart du skal være med!"

Beate forteller at hun aldri har opplevd at funksjonshemningen har vært til hinder på sin arbeidsplass, heller ikke i sosiale sammenhenger utenfor arbeidstiden. Det er fantastiske mennesker som jobber her, forteller hun. De tar en utfordring på strak arm. Det har for eksempel aldri vært et spørsmål om hun skulle være med på arrangementer, enten det har vært på konsert, bedriftsstafett eller kick-off, selv om hun ved enkelte anledninger har vært avhengig av å ligge på en "tralle" (en slags liggende rullestol som hun har designet selv). Det var ingen som stilte spørsmålsteget ved om hun skulle være med:

(...)Det er klart du skal være med! Og det har aldri vært noe spørsmål, kan du være med på dette her, da? "Du skal", heter det her. Du skal være med på dette her du. Det er ikke noe spørsmål om hvordan vi skal få til dette her. Dette skal vi få til, dette her. Og den holdningen der, den... jeg har levd på det noen år, jeg må bare innrømme det, altså. At man blir, i forhold til det veldig ydmyk også. I forhold til det at man har så mange mennesker som på en måte bryr seg - og bryr seg om.

Hun fremhever at denne opplevelsen av å være inkludert står i sterk kontrast til tidligere erfaringer fra arbeidslivet der hun opplevde å bli både sosialt ekskludert og utnyttet lønnsmessig. Da det ble snakk om fast ansettelse i bedriften hun jobber i nå var det for eksempel ikke snakk om at de ville ta imot lønnstilskudd – hun skulle lønnes som en hvilken som helst annen medarbeider. Hennes inntrykk er at disse holdningene er en del av bedriftskulturen og ikke bare er et tilfeldig utslag av at det er mange hyggelige folk som jobber der. Hun har inntrykk av at man i bedrift B har et bevisst forhold til verdier og at dette reflekteres i handlinger: "(...) det lever man etter og det skal man jobbe etter. Man er veldig opptatt av det og det gjennomsyrrer hele bedriften og alt vi gjør, det gjør det".

7.7.3 Forståelse av funksjonshemming og holdningsendring

Beate forteller videre at det å jobbe i bedriften har gitt henne noen erfaringer som gjør at hun har endret en del tankemåter vis à vis det å være funksjonshemmet:

(...) vi funksjonshemmede har et sett å tenke på som jeg har endra... Altså som er helt utilsikta, men at man på en måte blir seg sjøl nærmest og liksom sånne ting, at man skal bli så tatt hensyn til og. Nå kan jo ikke jeg snakke for alle, men i hvertfall sånn man føler. Men jeg har måttet endre en del sånne holdninger etter at jeg kom til "B"... Fordi at, jeg liker ikke egentlig det ordet "funksjonshemma" i det hele tatt, for det å bli satt i bås det gjør at man blir stigmatisert - man blir satt til side. Så hvis folk kunne tenke på oss som mennesker... vi er jo mennesker vi òg, selv om du har en synshemming, selv om du er... altså, vi er individer, med selvfølgelig forskjellige behov. (...) hadde flere lært seg å tenke på det, så kunne man kanskje endret en del holdninger.

Hun tror at en endring i hvordan man snakker om og forstår hvem eller hvordan funksjonshemmede er viktig for å endre holdningene i samfunnet, men at det først og fremst er funksjonshemmede/synshemmede selv som må ta den jobben fordi det er de som sitter med kompetansen og som må lære bort til systemet. Hun illustrerer hvordan holdninger kan være en barriere ved å fortelle om den kampen hun måtte gjennom for å overbevise saksbehandleren i daværende Aetat om at det var hensiktsmessig for henne å begynne i Telenors Open Mind-program – hun hadde jo allerede jobb på det tidspunktet. Beate gav seg imidlertid ikke og fikk tilslutt innvilget sin sak – med et nytt og bedre liv til resultat, selv om dette krevde at hun måtte stå på sitt og overbevise:

(...) livene for oss funksjonshemmede da, for å si det sånn, det består faktisk i å måtte overbevise andre om at jeg er et menneske, liksom. Jeg er et menneske med behov og... man må bestandig, på en måte selge seg sjøl. Altså å utlevere seg sjøl fordi at systemet på en måte stagnerer.

Beate poengterer at veldig mange funksjonshemmede er en ressurs fordi de jobber så iherdig med å være lojale og kanskje jobber ekstra hardt for å bevise at de duger, at de ikke er begrenset. Mye av ansvaret for å endre holdninger ligger nemlig på de funksjonshemmede selv, mener hun. I den sammenhengen blir det å bevise hva man er god for og ta initiativ viktig:

(...) For det er vi som må fortelle kunden eller firmaet, eller hvem som helst – at jeg har kontakt med den og den og den og hvis du ansetter meg sånn og sånn, så skal jeg bevise for deg at dette funker. Det er vi som på en måte må begynne den holdningsendringen, tror jeg. Det tror jeg faktisk. Etter å ha jobba her så lenge og hørt veldig mange menneskeskjebener og sånne ting, så føler jeg at det er en vei å gå. Men det er veldig mange parallelle veier her, som må gås samtidig.

7.7.4 Kompetanse og muligheter fremfor funksjonshemning og begrensninger

Beate berømmer bedriftens evne til å fokusere på kvalifikasjoner og muligheter hos potensielle arbeidstakere, fremfor eventuelle ”begrensninger” ved individene: (...) *Her hos oss så blir man jo behandla som en hvilken som helst arbeidstaker. Her ser vi ikke på funksjonshemningen. Vi er veldig opptatt av det du kan. Det er det vi er ute etter.* Beate forteller at de har hatt flere jobbsøkere med funksjonshemninger. I bedriften er det dessuten en grunnholdning om at man mister litt respekten for arbeidsgivere, altså kunder, som viser skepsis hvis en kandidat profileres ut og det kommer frem at vedkommende er funksjonshemmet. Det gjør at bedrift B får en ekstra stjerne hos min informant. Hun forteller videre om en annen episode der sjefen hennes skulle holde et foredrag for TRS Sunnaas – for brukerne, og såvidt nevnte ordet funksjonshemning:

(...) Jeg var med som tilhører og satt og kikka litt rundt i forsamlingen mens han [snakket]... Han nevnte ikke ordet funksjonshemma en eneste gang. Jo, en gang nevnte han det. Det var vel i forbindelse med "ikke se på det som en hindring eller". Jeg var så stolt da jeg satt der og jeg tenkte nå slo du beina rundt på noe, altså. For der satt det masse mennesker som ville høre at nå kommer [bedrift B] og tar oss i mot. Vi har ikke noe mottakerapparat for funksjonshemmede spesielt, fordi at vi ser ikke på folk som funksjonshemmede. De kan komme inn til oss når som helst og søke jobb på normal basis. For det var det første spørsmålet som kom: "dere er vel her fordi at dere har et mottakerapparat for funksjonshemmede?". "Men har du ikke hørt det jeg akkurat har sagt", liksom. "Her sitter vi og snakker om kompetanse og ikke om funksjonshemming". Og da fikk noen og enhver ganske så... da ble noen litt sånn korte i hatten, tror jeg. Fordi at vi tenker så ensarta. Det blir sånn der "jeg er jo funksjonshemma, jeg må jo bli funksjonshemma", og liksom: "noen må jo ta seg av meg".

7.7.5 Slitsomt å hele tiden måtte bevise

Christian opplever at man som funksjonshemmet arbeidssøker ofte "står litt i skvis" om man skal opplyse om at man har en funksjonshemming eller ikke i søknaden. Selv har han stort sett alltid opplyst om det og i intervju situasjonen informert om at han har en del bistandsbehov. Han har fått mange avslag på jobber på grunn av dette. Han tror at at såkalt garantibevis kunne gjøre det mye enklere: *"(...) for da veit alle at arbeidsgiveren ikke trenger å bli belastet med bekymringer. Er det hjelpemidler å oppdrive, hva koster det? For det eneste arbeidsgiver ofte får beskjed om at de må styre med sjøl er PC'er".* Han tror at mange arbeidsgivere har en forestilling om at de må gjøre mye mer enn det som egentlig forventes. Det er en holdning han gjerne vil til livs. Dessuten opplever han at det kan være ganske slitsomt *"(...) at du hele tiden må bevise at du kan noe. Fordi at veldig mange arbeidsgivere har den holdningen når de hører at vi har en funksjonsnedsettelse, så tror de at "får dere til noe i det hele tatt, egentlig?"*. Han tror at stereotype forestillinger og uvitenhet om hva synshemmede kan klare, at det faktisk finnes både tradisjonelle og utradisjonelle jobber, er en viktig barriere for at ikke flere synshemmede er i jobb. Det er viktig å få prøve forskjellige ting og går det ikke så går det ikke. Hans erfaring fra hjelpeapparatet er at mange (attføringskonsulenter) har en målbevisst definisjon av hva man får til og hva man ikke får til som synshemmet i stedet for å være mer åpne. Christian tror derfor også at mange synshemmede kunne ha glede av motivasjonsfremmende tiltak for å finne ut hva de kan få til, hva som er mulig – slik at også de kan bli bedre til å se forbi egne begrensninger. Nav er for lite flinke til å ivareta denne rollen, mener han.

Holdninger fremstår som et sentralt tema i intervjuene og nevnes dessuten ofte som en vesentlig barriere mot inklusjon i arbeidslivet for funksjonshemmede. I denne sammenhengen

gjelder både holdninger hos arbeidsgivere, holdninger blant kollegaer og i hjelpeapparatet. Her kom det frem at uvitenhet i omgivelsene om hva man som synshemmet er i stand til kan resultere i ubetenksomme, men samtidig illustrerende utsagn som: ”du som har så gode karakterer kan da ikke være mye funksjonshemmet!”. Holdninger kan også komme til uttrykk gjennom praktisk inkluderende handlinger slik Beate kan fortelle fra sin arbeidsplass – noe som har medført at hun selv har endret sitt syn på funksjonshemmede og seg selv.

7.8 Tilgjengelighet på arbeidsplassen – fysisk utforming

Alle tre bedrifter holder til i relativt nye næringsbygg med en i utgangspunktet nokså god tilgjengelighet for personer med nedsatt syn. Det har likevel ikke fungert knirkefritt og informantene har derfor tatt aktivt del i utbedring forholdene. Bedrift A var på intervju tidspunktet inne i en flytteprosess til enda nyere lokaler. I forbindelse med denne flytteprosessen har Ane vært engasjert i å få gjennom at de nye lokalene skal bli tilgjengelige for alle, dvs. universelt utformet. Dette er ikke en selvfølge, selv i dag, sier hun. Og selv ikke i en bedrift som dette som er opptatt av å vise sosialt ansvar og å ta vare på sine ansatte:

(...) altså, da har jeg vært ganske tydelig og sagt i fra til de som jobber med prosjektet at nå må dere passe på å si til arkitektene at det er et krav. Og husk på at når det gjelder universell utforming, så er ikke det bare høyder og bredder og trapper og sånt noe. Det er, for eksempel merkingen skal være såpass tydelig at også svaksynte kan se det. Og jeg er ikke sikker på, selv om A [bedriften] er veldig opptatt av samfunnsansvar og sånne ting, så er jeg ikke sikker på om det hadde gått like mye igjennom hvis ikke jeg hadde sagt fra.

Bedrift C holder også hus i et relativt nyoppført og bygg som de leier av en privat aktør. Bygget beskrives som relativt tilgjengelig og har heis med talesyntese og knapper merket med punktskrift. Dette var på plass før min synshemmede informant ble ansatt. Det er likevel momenter som gjør at det ikke går helt knirkefritt for Christian å ta seg frem i bygningen. Eksempelvis er det slik at heisen stopper hvis brannalarmen går og da er det hovedtrappen som benyttes til evakuering. Christian påpeker at i denne trappen er gelenderet plassert på yttersiden og slik sett blir det vanskelig for ham å orientere seg om hvilken etasje han er i, noe han har måttet påpeke. Fokuset på at bygget skal være tilgjengelig for ulike brukergrupper har likevel vært der fra dag én, noe min informant setter pris på – selv om ikke alt fungerer perfekt. Som han sier:

(...) de har jo på en måte gått opp oppløyd mark når det gjelder privateid bygningsmasse for offentlig bruk. For vanligvis så har man jo ikke brydd seg om det med at det skal være tilgjengelig for flere brukergrupper. Så det har man jo fått veldig mye skryt for, da. Men det er også ting og tang som kan forbedres, man har jo et forbedringspotensiale.

I bedrift B har det også vært nødvendig å foreta noen utbedringer for å gjøre bygget mer tilgjengelig og bedre fremkommeligheten for Beate. Bygget beskrives som i utgangspunktet nokså tilgjengelig, men på grunn av bevegelseshemmingen har det vært vanskelig for Beate å ta seg frem fordi bygget manglet døråpnere. Dette har de derfor vært gjennom en større prosess med å få installert fordi det måtte avklares med flere instanser, men Beate synes ikke hun kan klage siden det mest har vært snakk om detaljer:

(...) det er vel egentlig på en måte detaljer som skal gjøres, kan du si. Så det er tre dører som skal ha døråpnere, da. Men det er jo på en måte en prosess det og fordi at det er jo regler som sier ditt og datt om bedrift og privat og sånne ting, ikke sant. Som man må gjennom. Men ergoterapeuten har vært inni bildet og jeg har fått veldig god hjelp av henne og sånne ting, så jeg kan jo på en måte ikke klage på det heller. Jeg synes ikke det, altså. For ting må ta den tiden det tar. Og i og med at man også har en byggherre som må inn i bildet og regler der, ikke sant, så må man bare ta det for det det er, rett og slett.

De tre bedriftene har altså det til felles at de holder til i nyoppførte bygg som i utgangspunktet har en relativt god tilgjengelighet sammenliknet med hva mange eldre bygg kan ha, selv om ingen av dem kan sies å være ”perfekte”. Fysisk utforming og tilgjengelighet på arbeidsplassen har trolig litt forskjellig betydning for de tre informantene med tanke på at de har ulik grad av synshemming og at en av dem i tillegg har en bevegelseshemming. Samtidig er det rimelig å anta at bygningenes tilgjengelighet og det faktum at det tilsynelatende er ganske enkle tilpasninger som skal til, kan bidra til å gjøre det mer attraktivt og gjennomførbart for disse bedriftene å ha ansatte med funksjonshemninger generelt. Dessuten kan man anta at en bygning som i størst mulig grad er tilgjengelig for ulike brukergrupper, virker inkluderingsfremmende i den forstand at det legger et grunnlag for likeverdig deltakelse. Telenors lokaler på Fornebu scorer høyt når det gjelder universell utforming og er et yndet eksempel på hvordan dette påvirker muligheten for likeverdig deltakelse og integrasjon på arbeidsplassen (se blant annet Drøpping og Hansen 2005).

7.9 Vurderinger: hva som er viktig for opplevelsen av å være inkludert og for synshemmedes muligheter i arbeidslivet

Jeg har her gått gjennom arbeidstakernes strategier og erfaringer i forbindelse med tilretteleggingsprosessen, arbeidssituasjonen, holdninger, teknologi og tilgjengelighet – først og fremst med sikte på å oppnå en forståelse av ulike forhold som kan bidra til inklusjon av synshemmede, men også hvor det eventuelt måtte butte. I det følgende presenteres ulike

forhold arbeidstakerne trekker frem som spesielt viktige for deres opplevelse av å være inkludert i arbeidslivet og for synshemmedes muligheter generelt.

7.9.1 Å bli stilt de samme kravene til

Ane er opptatt av å ha muligheten til å lære nye ting og ta utfordringer i sin arbeidssituasjon. Hun synes det er viktig å ha noe å bryne seg på og vil gjerne pushe grensene litt for hva hun tror er mulig:

(...) jeg er en ganske ambisiøs person, så for meg så er det viktig at det er nok å gjøre og at det er nok å bryne seg på og at det er spennende ting. At det er litt utvikling og at jeg kan lære noe, det er viktig for meg. Og gjerne helst litt sånne ting som er litt skumle. Altså sånn for eksempel å holde opplæring for en avdeling og vise ting på PC som kanskje i utgangspunktet er litt vrient for meg, da. Så vil kanskje noen svaksynte si at "å nei, det kan ikke jeg gjøre, det er vanskelig, huff hvordan skal jeg få til det". Men jeg synes at det er fint å bryne seg på litt sånne ting for da pusher man grensene litt. Det er kjempeviktig.

Hun tror at altfor mange funksjonshemmede har for lave forventninger, både fra seg selv fra omgivelsene, til hva de kan gjøre – at det lett kan bli en selvoppfyllende profeti dersom du hele livet har hørt at "det kan vel ikke du gjøre, du som er funksjonshemmet". Det gjør henne frustrert at omgivelsene ikke forventer at funksjonshemmede kan prestere og at de blir overrasket hvis man gjør en veldig god jobb. Hun setter lite pris på å oppleve at det stilles høyere krav til hennes kollegaer enn henne selv:

(...) jeg synes det er litt frustrerende for jeg er vant til et høyt arbeidstempo og jeg er ganske ambisiøs, så for meg så er det egentlig litt trasig da, at det faktisk ikke er de samme forventningene til meg som til mine kollegaer med samme utdanning og samme type bakgrunn. Selv om på overflaten så er det sikkert det, men av og til så føler jeg at... hvertfall sånn til å begynne med, at folk tenker sånn: 'ja, hun jobber sikkert litt saktere, hun blir sikkert sliten' og den type ting. Og det, hvis jeg har vært på jobbintervjuer, hvis jeg har fortalt at jeg ser dårlig, så har jeg fått spørsmål om sånn: 'ja, du orker kanskje ikke å jobbe 100 prosent?' og... Det er sånt som provoserer meg litt. Jeg har jo jobbet hundre prosent hele livet (ler litt). Det er ikke kapasiteten det går på.

Hun føler imidlertid at dette forbedrer seg etterhvert som folk blir bedre kjent med henne og glemmer at hun har nedsatt syn. Men dette med manglende forventninger er etter hennes mening verre enn at det blir stilt for høye forventninger. Hun antar at dette vil gjelde for mange andre synshemmede også.

Også Beate trekker frem betydningen av å bli stilt krav til. På spørsmålet om hun har opplevd at det har vært noen fordeler ved å være funksjonshemmet i hennes arbeidssituasjon svarer hun: "Nei, tvert i mot. De stiller like mye krav til meg som en hvilken som helst annen.

Man blir ikke tatt på med silkehansker, holdt jeg på å si. Man blir ikke spesialbehandlet fordi man er funksjonshemmet, eller synshemmet. Det kommer helt naturlig". Hun er glad for at det stilles krav til henne og at det forventes at hun i stor grad tar ansvar for sin arbeidssituasjon og sine behov. Det er viktig for henne å bli tatt på alvor og bli møtt som det individet, mennesket, hun er uten at funksjonshemmingen alltid kommer først.

7.9.2 Å bli satt pris på og tatt imot som et hvilket som helst menneske

Beates hovedoppgaver i bedriften er henvendelser på mail og telefon, samt søk i databaser og på internett. Hun har også mye kontakt med kunder/jobbsøkere per telefon. Hun trives godt med dette og fremhever særlig det positive ved å være en del av et team og utføre et arbeid som blir satt pris på: *"(...) Jeg synes det er oppgaver som er interessante fordi at du kommer i kontakt med så mange mennesker, og du føler på en måte at du gjør noe nyttig, rett og slett. Og man er i en avdeling som setter pris på det du gjør og du er en del av et team, og det er veldig viktig (...)"*.

Beate gir generelt uttrykk for at hun er veldig glad for å jobbe i bedriften. En viktig grunn til dette er at hun føler seg så godt mottatt og ivaretatt av kollegene. Hun opplever for det meste at folk setter pris på å hjelpe til og fremhever at det som kanskje er det aller beste ved å jobbe der er at *"(...) Man blir tatt imot som et hvilket som helst menneske. (...) Altså, jeg blir tenkt på når vi skal ut på noe, jeg blir tenkt på i alle bauger og kanter. Stort sett. Og det er - jeg har bare opplevd det som kjempepositivt"*. Dette er noe hun har levd på lenge, forteller hun.

7.9.3 "Brekkestenger"

Alle tre informanter fikk innpass på sine arbeidsplasser gjennom å først ha hospitert en periode med lønnstilskudd. De snakker ikke så mye om dette i intervjuene, men det er ganske åpenbart at dette har betydd mye og at det tildels også har gitt dem muligheten til et nytt liv etter å ha slitt med å få jobb, hatt kortvarige engasjementer, fått lønn gjennom Nav, gått fra tiltaksplass til tiltaksplass. Telenors arbeidstreningsprogram for funksjonshemmede *Open Mind* fremstår som et viktig springbrett for to av informantene, men også tiltak direkte via Nav har betydning. For to av informantene har hospiteringen medført fast jobb og full lønn fra arbeidsgiver, for den tredje har tiltaket gitt mulighet til en form for innpass der arbeidsgiver betaler deler av lønna. Sistnevnte har imidlertid vist seg å ikke være problemfritt fordi kombinasjonen av lønn og uføretrygd gjør at informanten har falt mellom to stoler og derfor mister noen rettigheter (i form av arbeids- og utdanningsreiser).

7.9.4 Betydningen av arbeidserfaring

En av informantene trekker frem det at hun ikke hadde noen arbeidserfaring fra studietiden som en viktig grunn til at det var vanskelig for henne å få jobb i ettertid, til tross for en imponerende CV og gode karakterer. Hun hadde ved flere anledninger vært i kontakt med studieveiledere som mente at dette ikke var så vesentlig, noe som så viste seg å stemme temmelig dårlig med virkeligheten. Det så hun tydelig da hun sammenliknet seg med andre synshemmede som hadde hatt sommerjobber og fått jobb med én gang etter studiene. Hun hadde flere ganger søkt på jobber, blant annet ved diverse kundesentre, men opplevde at det var tungvint blant annet fordi forstørrelsesprogrammet ikke var kompatibelt med kundesystemet de brukte. En annen grunn til at hun ikke hadde sommerjobb på linje med sine studiekamerater, var at hun gikk på atføring og derfor ikke hadde det store økonomiske incitamentet til å jobbe. Dette er etter hennes mening en viktig pasiviserende årsak for mange funksjonshemmede, hun er sikker på at hun hadde ordnet seg jobb hvis nøden hadde vært større.

7.10 Oppsummering av hovedtendenser i materialet

Dette kapitlet har omhandlet arbeidstakernes tanker om og synspunkter på ulike forhold av betydning for inklusjon i arbeidslivet. De tre arbeidstakerne er temmelig ulike hva angår både personlighet, bakgrunn og grad av synshemming, noe som er viktig å ha i bakhodet i forståelsen av de erfaringene og opplevelsene de formidler. Samtidig er det visse temaer som synes å gå igjen. Dette gjelder både personlige strategier i forhold til tilrettelegging og håndtering av funksjonshemmingen, erfaringer med hjelpeapparatet og vurderinger av hva som er viktig for deres opplevelse av å være inkludert. Nedenfor vil jeg punktvis gi en oppsummering av hovedtrekkene fra arbeidstakerintervjuene:

- Det kommer frem at alle tre arbeidstakere har tatt et *aktivt og bevisst (med)ansvar for tilrettelegging* av egen arbeidssituasjon. De ønsker å belaste sin arbeidsgiver minst mulig med dette.
- *Åpenhet* om funksjonshemmingen kan bidra til å tydeliggjøre normer og forventninger til atferd fra kollegaer/arbeidsgivere. Alle tre informanter har valgt å være relativt åpne om sin synshemming og sine behov, men later ikke til å ville gjøre et stort nummer ut av det. Mitt inntrykk er at det er viktig for dem at funksjonshemmingen ikke tar fokus vekk fra at de er fullt i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver.

- *Hospitering* i bedriftene gjennom Telenor Open Mind (A og B) eller Nav (C) ser ut til å ha fungert som en inngangsport for arbeidstakerne i studien.
- *Tilretteleggingen* er lite omfattende i alle tre tilfeller. I to av tilfellene er det kun snakk om forstørrelsesprogram og justering av kontraster. I det tredje tilfellet bruker informanten leselist og talesyntese. Ingen forteller om negative reaksjoner fra kollegaer på hjelpemidlene de bruker, selv om kollegaene til informanten i bedrift C var litt skeptiske til talesyntesen før de fant ut at han brukte hodetelefoner.
- Informantene (særlig Ane og Beate) etterlyser mer universelle informasjonsteknologiske løsninger. Målet er å slippe tilleggsprogrammer og heller bruke innebygde løsninger. Windows forstørrelsesprogram blir beskrevet som for dårlig. Hovedproblemet med tilleggsprogrammene informantene benytter seg av er at de ikke alltid er kompatible med bedriftens programmer. Men de har stort sett funnet greie løsninger på dette, enten selv eller ved hjelp av IT-kyndige kollegaer.
- *Holdninger* fremstår som et viktig tema. Informantene forteller om både stereotype forestillinger om hva synshemmede er i stand til, men også om hva det å bli møtt med inkluderende holdninger kan bety for eget selvbilde og egen oppfatning av funksjonshemmede. De gir uttrykk for å se det som en viktig personlig oppgave å bidra til en *holdningsendring* i samfunns- og arbeidsliv.
- Viktig for opplevelsen av å være inkludert: *Likeverdighet*. Dette innebærer blant annet *å bli tatt imot som et hvilket som helst menneske, bli stilt krav til og få utfordringer. At fokus rettes mot kompetanse og muligheter fremfor begrensninger.*

8. DISKUSJON – Inkludering som sosialt ansvar og relasjonell prosess

8.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg oppsummere hovedfunnene fra det empiriske materialet og diskutere dette i lys oppgavens teoretiske perspektiver og relevant forskning. Kapitlet struktureres ut fra studiens tredelte problemstilling:

- *Hva kjennetegner og motiverer bedriftenes inkluderingsarbeid?*
- *Hva vurderer arbeidstakerne som viktig for opplevelsen av å være inkludert?*
- *Hvilke forhold bidrar til å fremme inklusjon av synshemmede i casebedriftene?*

Innledningsvis vil jeg gi en kort oppsummering av de mest sentrale funnene fra det empiriske materialet. Her vil de tre bedriftene sammenlignes ut fra sentrale egenskaper ved disse, med vekt på deres tilnærming til inkludering. Deretter vil jeg drøfte hva som ser ut til å kjennetegne og motivere bedriftenes inkluderingsarbeid. Her vil jeg ta utgangspunkt i dimensjonene personalpolitikk, bedriftkultur og verdigrunnlag. Hvordan virksomhetenes inkluderingsarbeid, eller sosiale ansvar, er forankret og hva som motiverer deres innsats vil videre diskuteres. Jeg vil så drøfte problemstillingen med utgangspunkt i det relasjonelle perspektivet på funksjonshemming. Avslutningsvis vil jeg oppsummere hvilke forhold som ser ut til å bidra til å fremme inklusjon av synshemmede i casebedriftene.

8.2 Inkluderingspraksis i tre virksomheter – oppsummering og sammenligning

I kapittel 6 og 7 presenterte jeg tre forskjellige virksomheter og tre forskjellige arbeidstakere med nedsatt syn ansatt i disse. Et hovedtema i intervjuene med arbeidsgiversiden var deres synspunkter på, erfaringer med og begrunnelse for å ha en inkluderingspraksis. Jeg var interessert i å finne ut av om disse virksomhetene hadde en overordnet målsetting om å inkludere funksjonshemmede. Om dette inngikk i en helhetlig strategi for personalpolitikk eller samfunnsansvar, eller om inkluderingspraksisen lot til å være drevet av andre årsaker. De tre beskrevne virksomhetene skiller seg fra hverandre på mange områder, men har også flere likhetstrekk. I IA-avtalen ligger en implisitt oppfordring til arbeidsgivere om å påta seg

mer ansvar for å ivareta arbeidstakere som er i en marginal posisjon på arbeidsmarkedet. Alle bedriftene i utvalget er IA-bedrifter, men ingen av bedriftene oppgir at avtalen har hatt noen spesiell påvirkning på inkluderingsarbeidet – dette var noe de alle var i gang med før de formelt inngikk IA-avtalen. Avtalen later således til å fungere mest som en rettesnor og en formalisering av bedriftenes arbeid. I bedrift A er det imidlertid en eksplisitt personalpolitisk målsetting ”å legge forholdene til rette for at funksjonshemmede gis ansettelse og tilgang til arbeidsplassen på lik linje med øvrige medarbeidere”. Dessuten er IA-arbeidet for 2006-2009 spesielt rettet mot både fastholdelse og rekruttering av flere arbeidstakere med funksjonsnedsettelse, samt seniorpolitiske tiltak.

I alle tre bedrifter gis det uttrykk for at de har en bred mangfoldstilnærming og en personalpolitikk som tar sikte på å ivareta medarbeidere som får redusert arbeidsevne og inkludere utsatte arbeidstakere. A er den bedriften som har den tydeligste mangfoldspolitikken. De har et eget mangfoldsutvalg som jobber med funksjonshemning, etnisitet, alder og likestilling. Bedrift B er også opptatt av mangfold og har dette nedtegnet i sitt verdigrunnlag og samfunnsansvarsstrategi. De samarbeider dessuten med ulike aktører på området, blant annet Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. I bedrift C er det også en målsetting å ha en mangfoldig arbeidsstyrke, mye fordi daglig leder anser det for å være ”*sunt å jobbe med forskjellige mennesker*”. I bedrift A og B er det vesentlig at arbeidstakerne besitter de riktige kvalifikasjoner/kompetanse og det forventes at de viser engasjement og ansvarlighet i forhold til å få sin arbeidssituasjon til å fungere optimalt. Begge bedriftene gir folk en sjanse til å prøve seg gjennom hospiteringsperioder og det er på denne måten arbeidstakerne med nedsatt syn ble ansatt. Den ene jobber i en 100 prosent stilling, den andre jobber 50 prosent. I begge tilfellene betaler arbeidsgiver lønn tilsvarende stillingsprosenten.

Bedrift C legger tilsynelatende noe mindre vekt på kvalifikasjoner, så lenge folk er i stand til å mestre oppgaver av en viss teoretisk vanskelighetsgrad. Hospitering gjennom ulike tiltaksprogrammer (via Nav) fungerer også her som en inngangsport. For noen er det et skritt på veien mot fast ansettelse, for andre en mellomstasjon før de går videre ut i arbeidslivet eller tar fatt på skole/utdanning. Arbeidstakeren jeg intervjuet her er praktisk blind og har fått en form for ansettelse der arbeidsgiver betaler deler av lønna (1G). Resten dekkes av informantens uføretrygd. Denne bedriften har mange ulike typer arbeidsoppgaver som kan tilpasses den enkelte, men det er i utgangspunktet ikke snakk om fulle stillinger.

Et annet fellestrekk ved de tre bedriftene er at de rapporterer å ha et relativt lavt sykefravær. Dessuten oppgir ingen av dem å ha store problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft. I bedrift C synes dette litt mer problematisk enn i de to andre, men på grunn av

svært lav turn-over er det uansett få utskiftninger. Alle bedriftene holder til i moderne lokaler som omtales som relativt tilgjengelige for personer med nedsatt syn, men det har likevel vært behov for noen utbedringer. Åpne kontorlandskap er også en gjenganger ved bedriftene.

Empirien viser at det gjennomgående er flere likhetstrekk mellom bedrift A og B sammenliknet med C. Dette gjelder både med hensyn til inkluderingsstrategier, personalpolitikk, holdninger og verdigrunnlag. Nedenfor vil jeg diskutere hva som kjennetegner og motiverer bedriftenes inkluderingsarbeid med utgangspunkt i disse dimensjonene.

8.3 Hva kjennetegner og motiverer bedriftenes inkluderingsarbeid?

Det empiriske materialet viser, som nevnt, at de tre bedriftene har en noe ulik innfallsvinkel til og forståelse av innsatsen de gjør på inkluderingsfronten. Det er imidlertid flere likhetstrekk mellom bedrift A og B, som begge er større, private virksomheter, enn bedrift C som er noe mindre og offentlig.

Hvilken betydning har virksomhetenes personalpolitikk, bedriftskultur og verdigrunnlag for den innsatsen de gjør? Er det slik at en individorientert HRM-lignende form for personalpolitikk virker som en pådriver for virksomhetenes inkluderingsarbeid og type sosialt ansvar, eller er det helt andre forhold som er viktigere i denne sammenhengen? Dette avsnittet tar sikte på å beskrive forskjeller og likheter mellom virksomhetenes inkluderingsarbeid og rammene rundt dette arbeidet, men også diskutere hvilken betydning disse forholdene kan ha for innsatsen de gjør. Når jeg her bruker begrepet *inkluderingsarbeid/-praksis* sikter jeg både til virksomhetenes intensjoner om å være inkluderende ved fastholdelse og rekruttering av ”utsatte” arbeidstakere i bred forstand, men også praksis mer konkret relatert til mine arbeidstakerinformanter.

8.3.1 Personalpolitikk – strategier for fastholdelse, rekruttering og mangfold

I tidligere forskning antas det at virksomhetenes personalarbeid og ledelse er viktige bidrag til hvorvidt de lykkes med å skape mangfold og inkludering (Døving m.fl i Rasmussen 2005). I kapittel 4 tok jeg for meg personalpolitikk og ledelse i ”det nye arbeidslivet” med vekt på en såkalt Human Resource Management-modell (HRM). Denne formen for ledelse/personalpolitikk tar utgangspunkt i at individene, eller arbeidstakerne, er verdifulle ressurser som bør forvaltes på en best mulig måte. Viktige elementer i en slik HRM-modell er

utvikling av motiverende ledelse, bruk av verdier som ledelsesredskap og vektlegging av engasjement, ansvarlighet og fleksibilitet hos de ansatte (Kamp 2001).

I kapittel 6 kom det frem at personalpolitikken ved både bedrift A og B er orientert mot en slik Human Resource Management-modell. Det fokuseres mye på å se kompetanse, ressurser, muligheter og ansettelse av den ”riktige medarbeider”. Dessuten synes verdier å være et bærende element i det arbeidet som utføres. Kamp (2001) skiller mellom bløt og hard HRM, der førstnevnte antas å være mest forenelig med humanistiske verdier om å vise omsorg for og ta sosiale hensyn til arbeidstakerne. Mitt inntrykk er at personalpolitikken ved begge disse bedriftene har kjennetegn som plasserer dem i retning av en slik ”bløt” form. Det er en målsetting for begge å forebygge utstøting, gi medarbeiderne mulighet til å videreutvikle sin kompetanse og være åpne for en ”mangfoldig arbeidsstyrke” ved å se muligheter fremfor begrensninger. Dessuten er personalpolitikken ved begge disse bedriftene formalisert i den forstand at man har overordnede strategier og målsettinger på personalområdet. Bedrift B erklærer generelt at de ønsker å bidra til en bærekraftig utvikling blant annet ”ved å gi folk som ofte faller utenfor arbeidsmarkedet muligheter til arbeid gjennom diverse programmer og tiltak” og mer spesifikt at arbeidet i stor grad er rettet mot etniske minoriteter og funksjonshemmede.

I bedrift A er personalarbeidet også formalisert i bedriftens personalhåndbok, gjennom årsrapporter og IA-avtalen der det legges spesiell vekt på å arbeide mot ekskludering og for inkludering av funksjonshemmede og eldre arbeidstakere. Ved begge bedriftene er det en egen profesjonell personalavdeling som tar hånd om det overordnede personalarbeidet, men lederne på de enkelte avdelingene har også et viktig medansvar i dette arbeidet.

Det kom frem at bedrift C, skiller seg fra de to andre både i størrelse, markedsposisjon, rekrutteringssituasjon og inkluderingspraksis. Her er det ingen konkrete strategier eller nedfalte verdier relatert til arbeid med mangfold og inkludering utover IA-avtalen. Bedriften har likevel tatt i mot mange arbeidstakere på ulike former for tiltak/arbeidstrening utover min blinde informant. Dette har vært ulike typer mennesker som har hatt behov for en tilrettelagt arbeidssituasjon på grunn av nedsatt arbeidsevne av psykiske eller fysiske årsaker, eller unge mennesker med behov for arbeidstrening. Mye av dette inkluderingsarbeidet ser ut til å skyldes lederens personlige engasjement. Hun forteller at hun selv har kommet tilbake til arbeidslivet gjennom Nav og føler derfor at hun skylder å gi noe tilbake. Hun vil gjerne hjelpe andre. Dessuten synes hun, som statlig arbeidsgiver, at det er en plikt å bidra. Inkluderingsarbeidet i denne bedriften er i følge daglig leder ”*mer på et handlingsnivå enn på et formuleringsnivå*”. Det gjøres tilsynelatende mye, men rapporteres

mindre. Bedrift C hadde på intervjutidspunktet i overkant av 20 ansatte, hvorav ca 5 personer var der på ”ulike former for tiltak/arbeidstrening”. Flere av de fast ansatte hadde også kommet inn via ulike arbeidstreningstiltak. Daglig leder oppgir at bedriften har mange forskjelligartede oppgaver som er mulige å tilpasse til den enkeltes arbeidsevne som en viktig årsak til at de har mulighet til å ta inn folk på ulike tiltak. Personalpolitikken ved denne bedriften bærer derfor ikke synlig preg av å være en typisk moderne, strategisk HRM-modell, med fokus på verdier og visjoner som ledelsesredskap. Men den praktiske innsatsen står ikke nødvendigvis tilbake for de andre bedriftene av den grunn. Den har derimot en annen form og styres av andre prinsipper. Faktisk kom det frem at bedrift C er den som har flest personer ansatt på tiltak/med tilrettelagte forhold per antall ansatte av de tre bedriftene, selv om det ikke later til å være en like uttalt personalpolitisk målsetting som hos de to andre.

8.3.2 Hvilken betydning har egentlig virksomhetenes personalpolitikk?

I utgangspunktet kan man forvente at en ”bløt”, HRM-orientert personalpolitikk vil fungere som en pådriver for virksomhetenes vilje og evne til å inkludere. Grunnen til dette at medarbeiderne her betraktes som verdifulle individer, noe som kan tenkes å øke muligheten for individuell tilrettelegging og forståelsen for individuelle behov. Dessuten er personalarbeidet profesjonalisert (egen HR-avdeling, HR-sjef osv.) og formalisert (strategier og målsettinger). Et profesjonalisert personalarbeid kan imidlertid også tenkes å ha en tvetydig effekt på virksomhetenes inkluderingspraksis. På den ene siden kan den økte oppmerksomheten mot rekruttering og utvelgelse av medarbeidere føre til en mer effektiv frasortering av de som ikke lever opp til kravene (Kamp 2001). For eksempel kravet om ansvarlighet og engasjement, teamarbeid, stadig læring og fleksibilitet i forhold til virksomhetens krav. På den andre siden kan et profesjonalisert personalarbeid føre til en bedre organisering og implementering av sosiale elementer i personalpolitikken (ibid). Dette kan for eksempel innebære at virksomhetene har nedskrevne målsettinger om mangfold og fastholdelse/rekruttering av funksjonshemmede, slik tilfellet er i bedrift A og Bs personalpolitikk. Samtidig kan det virke som at disse bedriftene er nokså selektive med tanke på hvem de ansetter og hvilke egenskaper og kvalifikasjoner disse personene har – fokus på kompetanse er sentralt.

Når det gjelder bedrift C, forteller empirien at inkludering også kan foregå uavhengig av en profesjonalisert og formalisert personalpolitikk. Dette kan tyde på at ledernes engasjement kan være en vel så viktig drivkraft. I alle tre virksomheter kan det virke som at en forståelse av og et engasjement for at inkludering er et viktig satsningsområde er forankret

i ledelsen. Dette er nok også en viktig faktor, for så lenge ikke de gode intensjonene følges opp med en like god praksis har de lite for seg. Det kan derfor være interessant å se nærmere på om det er andre egenskaper ved bedriftene som er vel så viktige pådrivere for deres inkluderingsarbeid.

8.3.4 Bedriftskultur og verdigrunnlag

På hvilken måte kan virksomhetenes kultur, forstått som *verdier, normer, politikker og praksis*, bidra til å fremme inklusjon av personer med nedsatt funksjonsevne? Her tenker jeg både på hvorvidt det kan fremme arbeidstakernes opplevelse av og bedriftenes vilje og evne til inklusjon. I avsnittet ovenfor rettes oppmerksomheten spesielt mot virksomhetenes personalpolitikk og kjennetegn ved denne. Personalpolitikken har selvsagt en innvirkning på bedriftskulturen ved virksomhetene, men her ønsker jeg spesielt å se bedriftskulturen (og tildels derfor også personalpolitikken) i sammenheng med bedriftenes verdigrunnlag og i hvilken grad en forståelse av dette verdigrunnlaget gjennomsyrrer bedriftenes kultur og inkluderingspraksis.

Hvordan kommer dette til uttrykk i mine bedrifter? Både bedrift A og B later til å være veldig opptatt av virksomhetens verdigrunnlag og deres inkluderingsarbeid springer i høy grad ut fra dette. Begge disse bedriftene scorer dessuten høyt på målinger av arbeidsmiljø og trivsel, noe som kan være en indikasjon på at de har oppnådd en viss suksess i forhold til å ha en god bedriftskultur. I bedrift A er personalpolitikken verdimeslige grunnsten *like muligheter*. Det vil si at de ønsker å betrakte alle sine medarbeidere som likeverdige *uavhengig* av kjennetegn som kjønn, alder, funksjonshemming, trosbekjennelse, seksuell legning osv. Individuelle kjennetegn skal *respekteres og verdsettes*. Rekrutteringen skal også styres etter dette prinsippet, men selvsagt med sikte på å ansette den beste/mest kvalifiserte søkeren. Det er altså ikke snakk om å inkludere "hvem som helst" av ren veldedighet. I personalhåndboken kommer det frem at bedriften har som en eksplisitt målsetting å skape en bedriftskultur preget av *samarbeid og nærhet* til både kunder og medarbeidere. Dette er kvaliteter som er i samsvar med funnene til Schur m.fl. (2005) om at virksomheter som vektlegger mangfold og samarbeid har sannsynlighet for å skape et inkluderende miljø generelt.

Også bedrift B er opptatt av å gjenspeile samfunnets mangfold i størst mulig grad gjennom sin rekrutteringspraksis. Her fokuseres det på å se mulighetene. Dessuten legges det mye vekt på menneskelige egenskaper som verdisyn, etikk og moral. De er i høy grad en *verdistyrt organisasjon*, kommer det frem i intervjuene med lederene i denne bedriften. Det er

viktig at de ansatte er innforstått med bedriftens kjerneverdier og at de tar beslutninger i hverdagen basert på dette. Også bedrift B legger vekt på at de ”ikke er et mottakerapparat for funksjonshemmede spesielt”. De er først og fremst opptatt av å ansette kompetente individer uavhengig av ytre kjennetegn.

Tydelighet om hva som er bedriftenes verdier, visjoner og egenskaper og i hvilken grad bedriftens ansatte er innforstått med dette, antas å påvirke bedriftskulturen. Bedrift B er åpenbart opptatt av sine verdier og egenskaper som blant annet nettopp handler om å være inkluderende. Bedriften vektlegger dessuten at de ansatte er bevisste i forhold til hva som er deres verdigrunnlag gjennom grunnopplæringen og jevnlig kursing i etikk o.l.

I intervjuet med Beate i bedrift B, kom det tydelig frem at den selvfølgelige og inkluderende holdningen hun har blitt møtt med har vært svært viktig for hennes opplevelse av å høre til og være en del av arbeidsplassen. Intervjuene fra bedriften gir imidlertid lite grunnlag for å si noe om hvordan de andre ansatte, dvs. Beates kollegaer, i virkeligheten forstår og forholder seg til dette verdigrunnlaget og i hvilken grad dette faktisk påvirker deres daglige handlinger. Men mitt inntrykk fra intervjuet med Beate og lederne er at bedriften har en slik uttalt kultur om å være inkluderende og at dette ser ut til å være mer enn bare fine ord. I sine egenskaper står det at tar de også sikte på å være engasjerte, varme, nære og respektfulle overfor sine medarbeidere. På bakgrunn av den inkluderende holdningen og væremåten Beate åpenbart har blitt møtt med, kan det tyde på at disse verdiene i stor grad også er internalisert hos de andre ansatte. Det å være inkluderende og personlig og engasjert fremstår altså som en viktig del av bedrift B's identitet og bedriftskultur og ser ut til å være et viktig element både innad i organisasjonen og utad mot potensielle kunder og arbeidssøkere.

Dette samsvarer med det idéhistoriker Kristensen (2001) skriver om Corporate Social Responsibility. Han hevder at en forståelse og betoning av forhold og egenskaper som kan forbindes med sosialt ansvar har blitt solid forankret i den etiske og sosiale selvrepresentasjonen til mange virksomheter. Man kan anta at dette fungerer som et viktig verktøy både for å skape en form for verdimeisig konsensus innad og gi et godt inntrykk utad.

Når det gjelder bedrift C, gir datamaterialet mindre informasjon om hva som egentlig er bedriftens verdigrunnlag og kultur. Som nevnt var inntrykket at lederen personlig ser det som en viktig oppgave å gi folk en sjanse og derved hindre at folk blir utstøtt fra arbeidslivet fordi de av ulike grunner ikke kan yte maksimalt. Både fordi bedriften er statlig og fordi lederen ønsker å gi noe tilbake basert på egne erfaringer. Dessuten blir det å jobbe med mange forskjellige typer mennesker ansett for å ha en positiv effekt på arbeidsmiljøet. I så måte kan

man tolke bedriftskulturen som ”inkluderende og mangfoldsvennlig”, selv om jeg har lite data om i hvilken grad disse verdiene forstås og praktiseres i det daglige blant de ansatte.

I følge Schur m.fl. (2005) har bedrifter med en bevisst mangfoldspolitikk som tar utgangspunkt i å legge tilrette for *alle* arbeidstakere og som vektlegger verdier som samarbeid, hjelpsomhet, sosial rettferdighet og likhet større sannsynlighet for å skape et inkluderende miljø for ansatte med funksjonshemninger, enn bedrifter med en sterkere individ- og konkurranseorientering. Disse forholdene virker dessuten positivt for alle ansattes holdning til arbeidsplassen. Mitt inntrykk er at disse tre bedriftene nettopp har en slik bred tilnærming. Det er en målsetting å legge til rette for at ansatte med ulike forutsetninger kan jobbe, enten det er snakk om eldre arbeidstakere, arbeidstakere med funksjonsnedsettelse eller andre som har behov for tilpasninger. Bedriftene er dessuten opptatt av å ha en mangfoldig arbeidsstyrke – både fordi det er viktig å gjenspeile samfunnet og fordi det antas å virke positivt på arbeidsmiljøet.

Empirien viser at bedriftenes kultur kan springe ut fra et mer formalisert verdigrunnlag (som hos bedrift A og B) eller en personlig overbevisning (bedrift C). Det varierer naturlig nok i hvilken grad disse verdiene, eller denne overbevisningen gjennomfører hele bedriften og alle de ansattes holdninger og praksis. Utover bedrift B, sier mitt materiale lite om dette. Imidlertid kommer det til uttrykk i alle tre bedrifter er at mangfold er et gode, inkludering er viktig og at alle i utgangspunktet er likeverdige. En bedriftskultur der det legges vekt på å ivareta de ansatte generelt og hvor likeverdighet og inkludering fremstår som viktige verdimeslige prinsipper, må kunne antas å bidra til å fremme bedriftenes vilje og evne til å inkludere. Vilje fordi dette mye handler om bedriftenes identitet – hvordan de ønsker å framstå både innad og utad. Å være troverdige gjennom å følge opp sine gode intensjoner med god praksis. Men også deres evne til å være inkluderende. Så sant disse verdiene åpenbarer seg i de ansattes bevissthet og daglige handlinger, slik det særlig kommer til uttrykk i bedrift B. Bedriftskultur og verdigrunnlag har trolig en vesentlig betydning, kanskje spesielt for hvorvidt de ansatte opplever å være inkludert, men kan nok ikke ene og alene forklare hvorfor bedriftene gjør en innsats. I etterfølgende avsnitt vil jeg derfor drøfte noen andre perspektiver på hvordan bedriftenes sosiale ansvar kan være forankret og motivert.

8.4 Inkludering som sosialt ansvar – forankring og motivasjon

I empirien kommer det altså frem at de tre bedriftene ønsker å være inkluderende og ivareta en mangfoldig arbeidsstyrke. Dette innebærer blant annet ulike tiltak for rekruttering og fastholdelse av utsatte arbeidstakere. Bedrift A og B viser tydelig at de er opptatt av

samfunnsansvar/sosialt ansvar generelt og har begge en nedtegnet policy/strategi på dette området. Daglig leder i bedrift C lot ikke til å relatere sin inkluderingsinnsats direkte til begrepet sosialt ansvar eller samfunnsansvar, men gir likevel uttrykk for å se dette som et moralsk ansvar og delvis som en plikt som statlig virksomhet. Hvordan er egentlig virksomhetenes innsats forankret og hva motiveres den av? Skyldes dette myndighetenes fokus på virksomheters medansvar i å skape et mer inkluderende arbeidsliv? Gjør de dette for å profilere seg som attraktive virksomheter overfor potensielle medarbeidere og kunder i et konkurranseutsatt arbeidsmarked? Motiveres innsatsen snarere av et ønske om å yte en form for omsorg for medarbeiderne? Eller er det helt andre forhold som later til å ha betydning? Disse spørsmålene vil diskuteres i lys av de teoretiske perspektiver jeg presenterte i kapittel 4.

8.4.1 *Top-down eller bottom-up?*

I kapittel 4 viste jeg at Bredgaard (2004) skiller mellom såkalte *top-down strategier* initiert av myndighetene og *bottom-up strategier* initiert av virksomhetene selv. Han skiller også om det sosiale ansvaret er begrenset til egne ansatte, eller om det omfatter et bredere samfunnsmessig engasjement. Med utgangspunkt i denne delingen oppstiller Bredgaard fire typer tilnærming til VSA. Det kom frem at den fjerde typen, *VSA mellom virksomheter og arbeidsmarkedspolitik*, anses for å være mest relevant i en nordisk kontekst (Bredgaard 2004; Hansen 2007). Her tar myndighetene sikte på å overtale, motivere og pålegge arbeidsgivere til å redusere eksklusjon fra arbeidsplassen og forbedre integrasjon av personer utenfor arbeidsmarkedet. IA-avtalen i Norge kan sies å representere en slik top-down-strategi. Som vist i denne typen VSA skiller Bredgaard også mellom internt sosialt ansvar og eksternt sosialt ansvar. *Internt sosialt ansvar* går på forebygging av eksklusjon og fastholdelse av medarbeidere som står i fare for å bli utstøtt, og *eksternt sosialt ansvar* dreier seg hovedsakelig om strategier for å integrere personer som står utenfor arbeidsmarkedet (deriblant funksjonshemmede). Med utgangspunkt i en slik forståelse av VSA er det rimelig å hevde at alle disse tre bedriftene har tatt en form for sosialt ansvar der både intern og ekstern ansvarstaging inngår.

I alle tre bedrifter arbeides det både med fastholdelse/forebygging og integrasjon av utsatte arbeidstakere. Bedriftene tar i mot folk på tiltak/hospitering, samarbeider med ulike aktører på området (Nav, Telenor m.fl.), er opptatt av å legge til rette for seniorer/ansatte med nedsatt arbeidsevne og rekruttering av etniske minoriteter. Bedriftene (dvs. arbeidsgiverne) gir uttrykk for å betrakte ivaretagelse av menneskelig mangfold som noe positivt, både fordi det er viktig å gjenspeile samfunnet og fordi det gir en intern gevinst for arbeidsmiljøet. Om

det sosiale ansvaret som kommer til uttrykk her er riktig å plassere i Bredgaards type fire er likevel ikke opplagt, fordi denne varianten kjennetegnes av å være drevet av myndighetene gjennom overtalelse og pålegg overfor arbeidsgiverne. Riktignok har alle disse bedriftene IA-avtale, men de betyr jo at dette "sosiale ansvaret" pågikk lenge før de inngikk avtalen, endog før IA-avtalen ble lansert som en strategi for å skape et mer inkluderende arbeidsliv. Dette kan altså tyde på at det sosiale ansvaret i større grad er virksomhetsstyrt enn myndighetsstyrt. Samtidig kan det virke som at IA-avtalen fungerer som en rettesnor for arbeidet og kanskje derfor har bidratt til å definere hvilke områder som er viktige å satse på. Dette kommer særlig tydelig til uttrykk i bedrift A som har valgt å fokusere spesielt på funksjonshemmede og eldre arbeidstakere i sitt IA-arbeid. Det virker altså som myndighetene har en noe mer sekundær posisjon i forhold til det sosiale ansvaret disse bedriftene viser, enn det som kjennetegner den fjerde typen til Bredgaard. I bedrift A og B inngår dessuten det sosiale ansvaret (forstått som fastholdelse og integrasjon) i en større strategi for samfunnsansvar der også miljøansvar og ansvar for å ivareta menneskerettigheter m.m. er medregnet. Dette er et virksomhetsinitiert sosialt ansvar av en mer filantropisk karakter som derfor også har trekk som hører hjemme i Bredgaards type en eller type to.

Til tross for at C er en offentlig virksomhet, er det også her lite som tyder på at det sosiale ansvaret som utføres er initiert av myndighetene eller at IA-avtalen har en stor betydning. Det sosiale ansvaret her er først og fremst knyttet til personalpolitiske tiltak som rekruttering og fastholdelse av utsatte arbeidstakere gjennom å tilby tiltaksplasser og legge til rette ved redusert arbeidsevne. Det er bedriftens daglige leder som ser ut til å være "primus motor" for dette arbeidet. Samtidig kommer det frem at lederen har et bevisst forhold til det å være en statlig bedrift og at det derfor er en *plikt* å gjøre denne innsatsen.

IA-avtalens tilsynelatende svake betydning for innsatsen stemmer overens med tidligere forskning på virksomheters forhold til delmål 2 i denne avtalen (Drøpping 2004; Dale-Olsen m.fl. 2005; Econ 2003). Det har her kommet frem at IA-avtalen hittil har hatt en meget beskjeden effekt på rekrutteringen av funksjonshemmede, men at flere virksomheter har satset sterkere på å fastholde egne medarbeidere med funksjonsnedsettelse. Men IA-avtalens tydelige tilstedeværelse i offentlig debatt, må likevel antas å ha en viss betydning for at temaet "inkludering" har kommet på agendaen i flere virksomheter. De tre casebedriftene er i så måte intet unntak.

8.4.2 Betydningen av offentlige tiltak og virkemidler

Norsk forskning om virksomheters sosiale ansvar har vist at arbeidsgivere til en viss grad anerkjenner at de har et slikt ansvar, men at hvor villige de er til å gjøre en aktiv innsats på området er betinget av at de får en form for kompensasjon for dette ansvaret (se bl.a. Drøpping 2004). I denne oppgavens empiriske materiale er det særlig bedrift C som legger vekt på økonomiske virkemidler. Dette kan skyldes at bedriften er offentlig og kanskje har strammere budsjetttrammer enn de andre bedriftene. Det leder trekker frem som spesielt viktig er imidlertid at oppgavene de kan tilby i tiltaksplassene ikke utgjør en vanlig full stilling, noe som gjør økonomiske tilskudd viktig. I bedrift A og B gis det ikke like klart uttrykk for at økonomiske virkemidler er viktig. Kanskje fordi dette er større, private virksomheter med mer romslig økonomi? Samtidig medfører hospiteringsordningen at de får muligheten til å stifte et ”risikofritt” bekjentskap med hospitantene, da disse får sin lønn gjennom Nav i hospiteringsperioden. Slik sett kan man tenke seg at denne ordningen i seg selv bidrar til en minimering av disse bedriftenes eventuelle opplevelse av risiko ved å ha funksjonshemmede ansatt. Hospitering fungerte som inngangsport for begge informantene i disse bedriftene. Begge steder ble det imidlertid gjort et poeng ut av at bedriften skulle dekke informantenes lønn da det ble snakk om fast ansettelse. Det er dessuten en målsetting at hospiteringen skal munne ut i et fast ansettelseforhold. Bedrift A legger også vekt på å ansette folk med funksjonshemninger på ordinære vilkår. Dette fremkommer av stillingsannonsene der funksjonshemmede oppfordres direkte til å søke.

8.4.3 Inkludering som omsorg, rettighet eller image

Det er også interessant å undersøke hvordan virksomhetenes håndtering og forståelse av sitt sosiale ansvar kan tolkes med utgangspunkt i Kamps (2001) ulike modeller for VSA: *Image*-, *rettighets*- og *omsorgsmodellen*. Dette vil kunne bidra til en videre forståelse av hvordan innsatsen til virksomhetene er forankret, hvem den omfatter og hva som motiverer den.

To av bedriftene, A og B, som begge er store, private virksomheter med mange ansatte og som er synlige på arbeidsmarkedet har, som vi har sett, flere likhetstrekk hva personalpolitikk (HRM), strategier for sosialt ansvar og verdigrunnlag angår. Det sosiale ansvaret som praktiseres i disse later til å være forankret i bedriftenes verdigrunnlag og er formalisert gjennom nedskrevne politikker/målsettinger – de har med andre ord trekk som til en viss grad samsvarer med *imagemodellen* i Kamps idealtypiske modell. Begge steder legges det dessuten vekt på at medarbeiderne er selvstendige, ansvarlige og engasjerte. De gir uttrykk for at dette gjelder for arbeidstakere med funksjonshemming like mye som en hvilken som

helst annen medarbeider. Hvorvidt innsatsen de gjør er motivert av et ønske om å skape et godt omdømme eller image er imidlertid ikke like tydelig.

Bedriftene, dvs. arbeidsgiverne jeg intervjuet, viser en viss tvetydighet i sin argumentasjon for hvorfor de ønsker å påta seg dette ansvaret. Begge steder avvises det at hensynet til bedriftens omdømme er en viktig motivasjonsfaktor for det inkluderingsarbeidet de gjør. Samtidig kommer det frem at de er opptatt av å fremstå som sosialt ansvarlige, ”verditunge”, inkluderende og etiske ut mot kunder og potensielle medarbeidere, noe som kan assosieres med imagemodellen. Dette kommer for eksempel frem i bedrift B som er opptatt av å vise at de tar sine verdier på alvor gjennom handling og dermed fremstå som troverdige overfor kunder: *”(...) Det er vesentlig for B, for det har jo noe med å gjøre som vi sier. Det har noe med troverdighet å gjøre, det har noe med pålitelighet å gjøre. Og disse kjerneverdiene er viktige for oss å flagge ut i forhold til de kundene vi opererer med”*.

På den andre siden betraktes ikke hensynet til bedriftens omdømme som en direkte motivasjonsfaktor for den innsatsen de gjør – ei heller ser de det som en moralsk forpliktelse eller som et resultat av mangel på arbeidskraft:

(...) Jeg synes egentlig ikke at man kan sette det i noen av de båsene, det har med å se mulighetene, altså hva slags kompetanse du er på jakt etter og ikke gå i fella med å begynne å se på begrensninger. Når det er sagt, så er det opplagt at det er store gevinster for bedrifter i forhold til internt miljø. Altså, det jeg var inne på i stad, at de fleste bedrifter gjenspeiler samfunnet forøvrig og da er det viktig både å få med kjønnsmessig, aldersmessig fordeling – å få med hvordan verden ser ut.

Bedrift A oppgir heller ikke hensynet til sitt omdømme som en viktig motivasjonsfaktor for deres sosiale ansvar, selv om de lenge har vært opptatt av å vise et slikt ansvar. I forhold til å rekruttere funksjonshemmede, sier fagdirektøren at den viktigste motivasjonsfaktoren for dette er å få tak i flinke og motiverte folk. Det sosiale ansvaret i bedriften inngår i en ”tredelt bunnlinje” (Kristensen 2001; Trygstad & Lismoen 2008), der man ønsker å bidra til økonomisk verdiskaping, samtidig som man vil ivareta sosiale og miljømessige hensyn. Dette reflekterer en tankegang der det å opptre sosialt ansvarlig ikke betraktes som en motsetning til det å bidra til økonomisk verdiskaping (Kristensen 2001). Det at bedriften har et slikt bunnlinjeprinsipp og dessuten er åpne om og tydelige på å være en ”samfunnsansvarlig aktør”, kan tyde på at dette regnes som viktig prinsipp overfor både kunder, medarbeidere og potensielle arbeidssøkere. Altså for bedriftens image både utad og innad.

Når det gjelder bedrift C og det sosiale ansvaret som kommer til uttrykk her (selv om leder ikke bruker denne betegnelsen selv), gjenfinnes trekk som kan sammenliknes med

Kamps *omsorgsmodell*. Det kommer nemlig tydelig frem at daglig leder føler et personlig ansvar for sine medarbeidere og for utsatte arbeidstakere generelt. Hun vil *gjærne hjelpe andre* og har derfor, siden hun startet på begynnelsen av 90-tallet, alltid tatt imot folk på tiltak. Arbeidet er ikke nedfelt i skrevne strategier og politikker, noe som også er et trekk i omsorgsmodellen. Dessuten er lang og tro tjeneste karakteristisk for ”kjernemedarbeiderne” i denne bedriften. De viser altså en form for lojalitet overfor sin arbeidsgiver, slik Kamp beskriver relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i omsorgsmodellen. Imidlertid er ikke dette noe daglig leder later til å forvente fra sine medarbeidere. Det er mer noe hun betrakter som en generasjonsbetinget konsekvens av å ha mange eldre ansatte. Hun antar at dette vil forandre seg etter hvert som nye, yngre medarbeidere kommer til. Det sosiale ansvaret, eller inkluderingspraksisen, i denne bedriften later til å omfatte nye medarbeidere med mer kortvarige forbindelser til bedriften i like stor grad som de trofaste med langvarig tilknytning. Dette bryter altså med omsorgsmodellen som tar utgangspunkt i at det først og fremst er den lojale medarbeider som omfattes av virksomhetens sosiale ansvar. I så måte har det sosiale ansvaret her også trekk som kan samsvare med rettighetsmodellen der *alle* medarbeidere er omfattet.

At ingen av Kamps modeller er å gjenfinne i rendyrket form i studiens empiriske materiale er ingen overraskelse. Modellene er idealtyper og fungerer derfor først og fremst som et analyseverktøy til å forstå hvordan sosialt ansvar kan være forankret på mange forskjellige måter og drevet av forskjellige årsaker. Dessuten åpner denne tilnærmingen for en mulighet til å studere sosialt ansvar som en relasjon mellom ledere og medarbeidere – som en form for byttehandel eller et *sosialt utvekslingsforhold*. Dette bringer diskusjonen over på den relasjonelle tilnærmingen til funksjonshemning og hvilken betydning egenskaper ved arbeidstakerne i interaksjon med egenskaper ved bedriftene kan ha for å fremme inklusjon – både for bedriftenes vilje og evne og arbeidstakernes opplevelse. Inkludering foregår ikke i et sosialt vakuum, men inngår i en relasjon mellom ”de som skal inkluderes” og ”de som skal inkludere”. Dette medfører et sett av forventninger mellom de respektive partene i denne relasjonen. I et relasjonelt perspektiv vil også andre forhold ved omgivelsene gjøre seg gjeldende. For eksempel graden av fysisk tilgjengelighet, dvs. bedriftslokalenes utforming og teknologiske løsninger/hjelpemidler. Forhold som samlet kan påvirke hvorvidt selve funksjonsnedsettelsen skapes eller oppheves (synliggjøres eller trer i bakgrunnen).

8.5 Inkludering – en relasjonell prosess?

Den relasjonelle tilnærmingen til funksjonshemming, omtalt i kapittel 2, tar utgangspunkt i at funksjonshemming oppstår i relasjonen mellom egenskaper ved individet og samfunnet: ”det er i samspillet mellom individuelle funksjonsnedsettelse, omgivelser og situasjoner at funksjonshemmende prosesser utspilles” (NOU 2001: 22, s.). I min studie har jeg derimot vært mest opptatt av å se hvordan samspillet mellom individuelle funksjonsnedsettelse (i form av nedsatt syn) og omgivelser og situasjoner (i arbeidslivet/på konkrete arbeidsplasser) kan bidra til *inkluderingsfremmende prosesser* og dermed en nedtoning av selve funksjonsnedsettelsens betydning. Dette innebærer med andre ord et positivt fokus på hvordan barrierer for deltakelse i arbeidslivet kan senkes.

I følge Gustavsson (2004) er det de relative interaksjonistiske perspektivene (her forstått som den relasjonelle tilnærmingen) som egner seg best til å kombinere både teoretisk og empirisk sensitivitet. Dette fordi de er tuftet på en eksplisitt flernivåtilnærming og utforsker interaksjonen mellom flere aspekter ved funksjonshemming. Dette har jeg forsøkt å fange opp gjennom å undersøke hva som fremmer inkludering i arbeidslivet sett fra både et arbeidstakerperspektiv og et arbeidsgiverperspektiv. Jeg har sett på hvordan egenskaper ved bedriftene kombinert med egenskaper/kvaliteter med arbeidstakere med nedsatt syn virker sammen.

En relasjonell tilnærming tar utgangspunkt i at funksjonshemmede først og fremst er mennesker og samfunnsmessige individer som formes av interaksjonen med omgivelsene (Andreassen 1993). Interaksjonen finner sted innenfor sosiale og fysiske rammer. De *sosiale rammene* består av andre mennesker, som for eksempel ledere og kollegaer og deres holdninger og atferd. De *fysiske rammene* eller omgivelsene kan for eksempel være hvordan arbeidsplassen er utformet og organisert og hvilken betydning teknologiske løsninger og hjelpemidler har.

8.5.1 Sosiale rammer - relasjonen mellom individ og bedrift

Den britiske sosiologen Tom Shakespeare (2006) er en av forkjemperne for en tilnærming der funksjonshemming nettopp betraktes som en interaksjon mellom individuelle og strukturelle/kontekstuelle faktorer. Her betraktes individuelle faktorer som: funksjonsnedsettelsens type og omfang, personens egne holdninger og egenskaper, hennes evner og personlighet. Kontekstuelle faktorer kan være: andres holdninger og reaksjoner, i hvilken grad omgivelsene er funksjonsfremmende eller hemmende og mer overordnet de

kulturelle, sosiale og økonomiske forhold som vedrører funksjonshemning i samfunnet (Shakespeare 2006: 56).

At inkludering kan tolkes som en kompleks interaksjon mellom individer og kontekst kommer etter min mening tydelig til uttrykk i oppgavens empiriske materiale. Som nevnt indikerer hovedfunnene at arbeidsgiverne i disse bedriftene har et grunnsyn der det å være inkluderende, åpne for mangfold og se muligheter og ressurser fremfor begrensninger er sentrale verdier. Dette gjelder både bedrift A og B som er mer formaliserte og verdistyrte i sitt arbeid, og bedrift C som har en mer personlig, moralsk tilnærming. Samtidig kommer det frem at de forventer å få noe tilbake i form av at arbeidstakerne i stor grad *tar ansvar* for egen tilrettelegging og at de *viser engasjement* for arbeidsplassen. Dette kommer særlig tydelig til uttrykk i bedriftene A og B, noe som kanskje kan ses i sammenheng med ledelsesform og personalpolitikk ved disse bedriftene. I en HRM-modell legges det nemlig stor vekt på at arbeidstakerne nettopp viser engasjement, ansvarlighet og fleksibilitet. At arbeidstakerne er *åpne* om sin funksjonshemning og hvilke behov de eventuelt måtte ha ser også ut til å være en viktig faktor. En slik åpenhet kan bidra til å klargjøre forventninger og normer, noe som gjør det lettere for kollegaer og ledelse å vite hvordan de skal forholde seg til personen. Som informanten i bedrift C uttrykte det, innbyr hans åpenhet til at kollegaene er mer åpne tilbake. Samtidig fikk jeg inntrykk av at arbeidstakerne heller ikke ønsker å gjøre et stort nummer ut av at de har en funksjonshemning slik at ”denne ikke alltid kommer først” og overskygger det faktum at de først og fremst er mennesker som alle andre. En strategi her kan derfor innebære at de til en viss grad også forsøker å skjule funksjonshemningen. Slike strategier kan for eksempel være å jobbe ekstra hardt for å bevise hva man duger til, ta et bevisst ansvar for det som trengs av tilrettelegging, være positive og løsningsorienterte (vise at man ikke inntar en passiv klientrolle) osv. Arbeidstakerne gir uttrykk for å ikke ville belaste sine arbeidsgivere unødige, og arbeidsgiverne gir uttrykk for å forvente dette fra arbeidstakerne. I hvert fall til en viss grad. De stiller gjerne med tiltaksplass/hospiteringsmuligheter og er positive til å tilrettelegge for å gi folk en sjanse, men ikke nødvendigvis uten at arbeidstakerne også selv gir noe tilbake.

Fra arbeidstakernes side ble det gitt uttrykk for at det å *bli stilt krav til på lik linje med andre medarbeidere, få utfordringer* og bli *tatt imot som et hvilket som helst menneske*, var viktige faktorer for deres opplevelse av å være inkludert. Det å være inkludert innebærer også å være med på sosiale aktiviteter, uten at det blir stilt spørsmålsteget ved om man er i stand til det. Her er det av stor betydning at bedriftskulturen er åpen og løsningsorientert – at det er en bevissthet blant de ansatte om hva det vil si å være inkluderende. Dette kommer særlig tydelig

frem i intervjuet med Beate som oppgir at jobben på mange måter har fått henne til å endre syn på seg selv og sin funksjonshemning, mye takket være måten hun har blitt mottatt på.

8.5.2 Holdninger

Holdninger i omgivelsene kan også betraktes som en viktig faktor for hvordan funksjonshemning kan skapes eller oppheves og for i hvilken grad informantene opplever å være inkludert. En ofte nevnt barriere mot inklusjon av funksjonshemmede i arbeidslivet er arbeidsgiveres holdninger og forestillinger om at det er dyrt å ansette funksjonshemmede, at funksjonshemmede har høyt sykefravær osv. Det er vanskelig å vurdere hvorvidt holdningene som kom til uttrykk i arbeidsgiverintervjuene bærer preg av en viss ”politisk korrekthet”, eller er mer ”ekte” overbevisninger. Jeg forholder meg derfor først og fremst til de nakne fakta, altså hva som faktisk ble sagt. I bedrift A og B kom det frem at de ikke ønsker å ha tallfestede mål for ansettelse av funksjonshemmede fordi det oppfattes som en stigmatiserende praksis å skulle gjøre et nummer ut av det spesielle. Arbeidsgiverne gir uttrykk for at de ønsker å fokusere på kompetanse, ressurser og muligheter fremfor begrensninger – å se individet og dets forutsetninger. I bedrift A begrunnes dette videre med at det er vanskelig å definere hvem som er funksjonshemmet. Er dette folk som selv definerer seg som ”funksjonshemmede”, personer som har visse tilretteleggingsbehov eller kronisk syke? Denne tankegangen reflekterer dermed en bevissthet om at funksjonshemning er et mer komplekst fenomen enn bare en sykdom eller skade. Det at arbeidsgiverne, særlig i bedrift A og B forventer at arbeidstakerne er offensive og engasjerte i sin egen arbeidssituasjon, kan tyde på at de er mindre begrensede i sine forestillinger om hva personer med nedsatt syn er i stand til, enn mange andre arbeidsgivere som ikke har erfaringer med å ha denne typen ansatte. Trolig har det også betydning for holdningene at disse bedriftene har et offisielt samarbeid med Telenors Open Mind-program. I bedrift C kommer ikke dette like klart til uttrykk da de ansatte her (på tiltak), inkludert min blinde informant, i større grad later til å ha mer tilpassede stillinger og oppgaver. Daglig leder gir imidlertid uttrykk for at hun ”sjelden lar seg overraske” over hva folk er i stand til, selv om det har hendt at hun har overvurdert noen av tiltakspersonenes arbeidsevne.

I avsnittet om bedrifskultur og verdigrunnlag diskuterte jeg hvordan kollegaenes holdninger og hvordan disse uttrykkes i konkrete handlinger eller utsagn, kan være viktige. Dette kommer særlig frem i bedrift A og B, dog på litt forskjellige måter. I bedrift A opplevde informanten at en kollega nærmest ble overrasket over at hun hadde gode karakterer selv om hun var synshemmet. Hennes inntrykk er at det ofte stilles for lite krav til synshemmede, at

folk ikke forventer så mye av en og nesten tror man er mindre intelligent bare fordi man har en funksjonshemming. Hun har opplevd at slike forestillinger har resultert i at folk ikke har trodd at hun ville orke å jobbe 100 prosent, eller fått mindre utfordrende arbeidsoppgaver enn sine kollegaer. Dette er imidlertid først og fremst innen de blir ordentlig kjent med henne. Slike situasjoner kan bidra til at informanten bare blir mer opptatt av å jobbe hardt og flytte grensene for det hun tror er mulig.

I bedrift B illustreres det relasjonelle aspektet ved holdninger gjennom informantens opplevelse av å bli tatt imot som et hvilket som helst menneske - uten at funksjonshemmingen alltid kommer først. Det at hun blir møtt med respekt, forståelse og inkluderende handlinger fra kollegaene har bidratt til at hun har fått et mer positivt syn på seg selv og på det å være funksjonshemmet. Hun opplever at funksjonshemmingen nesten ikke har vært til hinder på denne arbeidsplassen, mye på grunn av dette.

8.5.3 Fysiske rammer – teknologiske løsninger

Inkluderingsprosessen foregår også innenfor et fysisk rammeverk der både bruk av teknologi/hjelpemidler, arbeidsplassens fysiske utforming og grad av tilgjengelighet spiller inn. Bruken av teknologiske hjelpemidler, noe alle informantene benytter seg av, vitner om at teknologien har et åpenbart potensiale til å oppheve betydningen av selve synsnedsettelsen i en arbeidssituasjon. Disse hjelpemidlene, bestående av forstørrelsesprogram, kontrastjustering og/eller leselist og talesyntese, er relativt enkle, men er det som skal til for at arbeidstakerne kan utføre sine oppgaver på linje med andre arbeidstakere. Disse hjelpemidlene kan imidlertid bli bedre og mer kompatible med arbeidsplassens generelle teknologi og dataprogrammer, slik at de ikke kræsjer hvis bedriften omlegger sine systemer eller lignende. Informantene (særlig de to synshemmede) etterlyser her mer universelle løsninger, slik at de hadde kunnet slippe å bruke ”spesialutstyr”. Dette beskrives som gunstig både for dem selv, for bedriften og på et samfunnsøkonomisk plan.

8.6 Hvilke forhold bidrar til å fremme inklusjon av synshemmede i casebedriftene?

På bakgrunn av de foregående diskusjonene vil jeg her forsøke å oppsummere hvilke faktorer som ser ut til å bidra til å fremme inklusjon av synshemmede i virksomhetene jeg har studert. Slik jeg har skissert i avsnittet ovenfor, gir empirien etter min mening grunnlag for å hevde at hvorvidt inklusjon fremmes i disse bedriftene i stor grad avhenger av samspillet mellom flere forskjellige faktorer av både kontekstuell og individuell karakter (jf. Shakespeare 2006;

Gustavsson 2004; Van den Ven m.fl. 2005). De *kontekstuelle forholdene* i denne sammenhengen forstås som: i) egenskaper ved bedriftene som deres politikk, kultur, verdigrunnlag og arbeidsoppgaver, ii) sosiale faktorer som holdninger og reaksjoner hos kollegaer og ledelse, iii) arbeidsplassenes fysiske utforming/grad av tilgjengelighet, teknologiske løsninger og hjelpemidler, og iv) offentlige tiltak og virkemidler som IA-avtalen og økonomiske støtteordninger. Når det gjelder *individuelle forhold* siktes det først og fremst til arbeidstakernes egne holdninger, egenskaper, strategier og personlighet, men også til en erkjennelse av at funksjonshemningens type og omfang kan spille inn. I det følgende vil jeg presentere de forholdene som fremstår som mest inklusjonsfremmende. Avslutningsvis vil jeg stille opp en modell som viser hvordan inkludering kan forstås som en relasjonell prosess.

1) *Egenskaper ved bedriftene*

Bedriftene i undersøkelsen har en noe ulik tilnærming til og praksis for inkludering. I bedrift A og B er praksisen mer formalisert gjennom nedskrevne politikker og strategier for samfunnsansvar. I bedrift C ser det først og fremst ut til å være daglig leders personlige engasjement som er drivkraften. Nedenfor vil jeg trekke frem noen egenskaper ved bedriftene jeg tolker som spesielt inklusjonsfremmende:

Personalpolitikk: Alle bedriftene har personalpolitiske tiltak hvor det i bred forstand tas sikte på å sørge for utsatte grupper. De gir uttrykk for å ønske og legge til rette for fastholdelse og integrasjon av både eldre arbeidstakere, arbeidstakere med en funksjonshemning, innvandrere eller andre som er utsatt for å bli ekskludert på arbeidsmarkedet. En bløt, men profesjonalisert HRM-orientert personalledelse kan føre til at sosiale elementer er bedre organisert og implementert i personalpolitikken. For eksempel gjennom nedskrevne målsettinger om mangfold og fastholdelse/rekruttering av funksjonshemmede (bedrift A og B). Men er ikke nødvendigvis en forutsetning for å gjøre en innsats og for resultatene (jf. bedrift C).

Derimot virker det avgjørende at dette er godt *forankret i ledelsen*. At temaet er på agendaen og blir tatt alvorlig. Enten fordi virksomheten har en nedtegnet policy på området eller fordi leder har et personlig engasjement. Dette samsvarer med Olsen og Vangstads (2004) funn om at de som er felles for virksomhetene som har kommet lengst med å rekruttere funksjonshemmede, er at delmål 2 anses som viktig og betraktes som et samfunnsansvar. Delmål 2 later til å ha en spesielt solid forankring i bedrift A.

Bedriftene ser ut til å ha et *verdigrunnlag* og en *bedriftskultur* (både eksplisitt i A og B og mer implisitt i C) hvor det legges stor vekt på å være inkluderende, åpne for mangfold og se

muligheter og ressurser fremfor begrensninger. At de ønsker å være en god arbeidsplass med en *tydelig sosial profil*. Om dette motiveres av omdømme og hensyn til interessenter eller omsorgsfølelse ser ut til å være mindre viktig. Særlig i bedrift B kommer det frem hvilken betydning det har at bedriftskulturen er åpen og løsningsorientert – at det er en bevissthet blant de ansatte om hva det vil si å være inkluderende.

Tidligere forskning har vist at virksomheter som kan tilby ulike typer arbeidsoppgaver er de som har lyktes best i å rekruttere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne (Olsen og Vangstad 2004). I mitt empiriske materiale kommer dette best til uttrykk i bedrift C der nettopp dette med å ha et bredt spekter av arbeidsoppgaver gir spesielt gode tilpasningsmuligheter. I undersøkelsen kom det også frem at de mindre bedriftene legger noe mer vekt på hvor viktig det er å få en ny sjanse i arbeidslivet, mens de større virksomhetene fokuseres mer på at virksomheten har en viktig rolle i å skape og tilby arbeidsplasser i lokalsamfunnet. Disse funnene går til en viss grad igjen i mitt materiale, der det i bedrift C vektlegges at man bør hindre at folk blir utstøtt fra arbeidslivet.

2) Sosiale forhold – likeverdighet

Å være inkludert handler mye om holdningene man blir møtt med på arbeidsplassen. Som f.eks at man blir *tatt imot som et hvilket som helst menneske, blir stilt krav til og får utfordringer*. At fokus rettes mot *kompetanse og muligheter* fremfor begrensninger. Ledelsens og kollegaenes holdninger og handlingene de resulterer i er derfor av viktige. Positive reaksjoner fra omgivelsene innebærer at den som har en funksjonshemming blir møtt med *respekt og likeverdighet*. Å bli sett for hva man gjør – for sine prestasjoner, evner og muligheter, fremfor at man er funksjonshemmet eller at folk blir overrasket hvis man presterer godt. Dette er i tråd med tidligere studier om samfunnsmessig integrering (jf. Van den Ven m.fl. 2005).

3) Fysiske forhold

At nødvendige hjelpemidler foreligger og at disse er kompatible med arbeidsplassens generelle teknologi gjør at arbeidstakerne kan utføre sitt arbeid på lik linje med andre ansatte. Arbeidstakerne i studien benytter seg av nokså enkle hjelpemidler hovedsaklig bestående av stor skjerm og skriftforstørrelse for de to svaksynte og leselist og talesyntese for den blinde. Sistnevnte har også assistent et par dager i uka. Informantene vil helst unngå tilleggsutstyr og ønsker derfor at teknologien i større grad var universelt utformet slik at man kunne bruke innebygde forstørrelsesfunksjoner o.l. Utforming av arbeidsplassen på en måte som gjør at

arbeidstakerne kan ta seg frem uten store hindringer er også av betydning. Dette kan f.eks. innebære at bygningene har heis med tale og punktmerkede knapper, døråpnere og god merking for personer med nedsatt syn generelt. Bedriftslokalene er nye og er i utgangspunktet nokså tilgjengelige, men ikke perfekte. Det har derfor vært nødvendig med visse tilpasninger, f.eks. innstallering av døråpnere i bedrift B. Informanten i denne bedriften har selv vært aktivt inne i prosessen. Også i de to andre bedriftene har informantene engasjert seg i utbedring av arbeidslokalenes fysiske tilgjengelighet. Det kan være nærliggende å anta at desto mindre omfattende tilpasninger som er nødvendige å iverksette for å bedre arbeidsplassens tilgjengelighet, desto større er arbeidsgivernes inkluderingsvilje.

4) Strukturelle forhold – offentlige tiltak og virkemidler

Empirien tyder på at IA-avtalen kan være bevisstgjørende, men ikke nødvendigvis er avgjørende for å fremme inklusjon. Det er derimot andre tiltak og virkemidler som ser ut til å ha en viss betydning:

- Mulighet for ansettelse via hospiteringsprogrammer som Nav eller Telenor Open Mind. Arbeidstakerne får vite hva de er gode for og arbeidsgiver betaler ikke lønn i hospiteringsperioden, noe som bidrar til å minimere opplevelsen av eventuell risiko for arbeidsgiver.
- Offentlige virkemidler (lønns-/tilretteleggingstilskudd osv.). Dette ser ut til å ha størst betydning i bedrift C, men er også til stede i bedrift A og B i den forstand at hospiteringsordningen innebærer at det offentlige dekker lønnsutgiftene i perioden. At bedrift C, som er offentlig, er den virksomheten som ser ut til å legge størst vekt på økonomiske tilskudd er i samsvar med tidligere forskning (jf. Rosenstock m.fl. 2007).

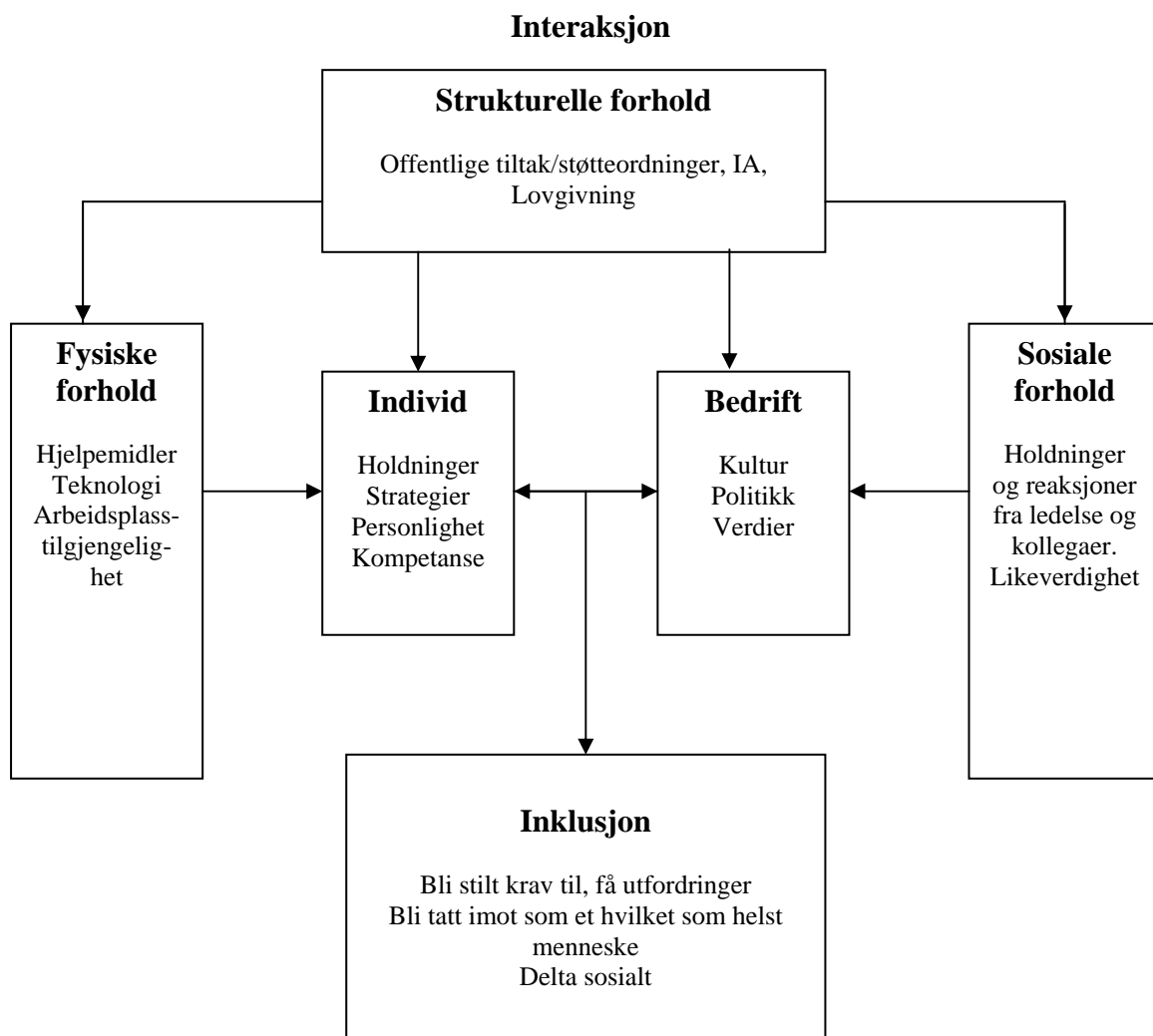
5) Egenskaper ved individene

Sist, men ikke minst ser det ut til at arbeidstakernes egne holdninger, personlighet, strategier og kompetanse også er viktige faktorer. Det å bli inkludert i det ordinære arbeidslivet er derfor ikke en passiv prosess som avhenger av at noen ”snille” arbeidsgivere står parate og ønsker deg velkommen, det handler like mye om at man selv, som funksjonshemmet arbeidstaker, tar ansvar for sin situasjon, er åpen om sin funksjonshemming og hvilke behov man har og ikke minst viser at man er motivert og ikke passivt forventer at det tas ”spesielle hensyn”. Hos mine informanter kommer dette tydelig frem: arbeidsgiverne er kanskje åpne for ”menneskelig mangfold”, for å ”gi folk en sjanse”, for ”å se mulighetene” – uansett hva motivasjonen for dette måtte være. Men de forventer også å få noe tilbake, at arbeidstakerne

viser initiativ og tar ansvar for mye av tilretteleggingen som kreves. Dette begrunnes blant annet med at det er jo de selv som er ”eksperter på sin funksjonshemming”. Det at det forventes en viss aktivitet, initiativ og åpenhet fra arbeidstakerne samsvarer med tidligere forskningsfunn (jf. Rosenstock m.fl. 2007).

Modellen nedenfor viser hvordan inkludering kan forstås som en relasjonell prosess der både egenskaper ved bedrift, individ, sosiale, fysiske og strukturelle forhold interagerer.

Figur 4: Inkludering som en relasjonell prosess – ulike påvirkningsfaktorer²⁸



²⁸ Van den Ven m.fl. (2005) stiller opp en modell for integrasjon i samfunnet generelt. Jeg har tatt utgangspunkt i modellen, men omarbeidet den til å illustrere inklusjon i arbeidslivet spesielt, slik jeg tolker det ut fra mitt empiriske materiale.

9. AVSLUTNING OG KONKLUSJON

I dette kapitlet vil jeg sammenfatte hovedfunnene i studien og presentere en konklusjon. Jeg vil også diskutere noen implikasjoner for videre forskning på området.

9.1 Sammenfatning av studien

Det overordnede temaet for denne oppgaven har vært inkludering i arbeidslivet av personer med nedsatt syn. I studien har jeg tatt utgangspunkt i en problemstilling som favner temaet inkludering i arbeidslivet på to nivåer. Dette innebærer at det empiriske materialet består av data fra både arbeidsgivere (bedriftsnivå) og arbeidstakere med nedsatt syn (individnivå). Jeg har valgt å undersøke hva som kjennetegner og motiverer bedriftenes inkluderingsarbeid, ved i) å ta utgangspunkt i dimensjonene personalpolitikk, bedriftskultur og verdigrunnlag, og ii) hvordan innsatsen kan forstås som en form for sosialt ansvar med utgangspunkt i teorier om forankring og motivasjon for VSA (Bredgaard 2004; Kamp 2001). Deretter er dataene fra de to nivåene forsøkt bundet sammen av det relasjonelle perspektivet på funksjonshemming (Shakespeare 2006; Van den Ven 2005). Mitt hovedargument hviler på den relasjonelle tilnærmingen som etter min mening kommer tydelig til uttrykk i det empiriske materialet. Dette innebærer at inklusjon forstås som en aktiv relasjonell prosess der både egenskaper ved bedrift, individ og omgivelser i samspill har betydning for resultatene som oppnås. I kapittel 8 rundet jeg av med å presentere en modell som illustrerer dette forholdet. Nedenfor vil jeg trekke opp en konklusjon med utgangspunkt i studiens tre forskningsspørsmål.

9.2 Konklusjon

1. Hva kjennetegner og motiverer bedriftenes inkluderingsarbeid?

Det empiriske materialet viser at inkluderingsarbeidet i bedriftene kan betraktes som en form for sosialt ansvar av både ekstern og intern karakter. Dette innebærer at alle tre bedrifter i utvalget har iverksatt personalpolitiske tiltak for rekruttering og fastholdelse av utsatte arbeidstakere i bred forstand, altså utover at de har en synshemmet ansatt. Dette gjelder både seniorer, etniske minoriteter og funksjonshemmede. Alle bedriftene tilbyr tiltaks-/hospiteringsplasser til funksjonshemmede/personer med spesielle tilretteleggingsbehov. I to av virksomhetene er inkluderingsarbeidet formalisert gjennom nedskrevne strategier for

samfunnsansvar og personalpolitikk, i den tredje er arbeidet ”mer på handlingsnivå enn på formuleringsnivå”. Hva motiver for innsatsen angår, ser dette ut til å være noe mer komplisert. Alle tre bedrifter har IA-avtale, men tillegger ikke avtalen noen stor betydning for den inkluderingspraksisen de legger for dagen. I bedrift A har man imidlertid inkorporert fastholdelse og integrasjon av funksjonshemmede i to av bedriftens egendefinerte IA-mål. Konklusjonen her er at IA-avtalen ser ut til å være en rettesnor for arbeidet og bidrar til en bevisstgjøring av temaet inkludering, men ikke nødvendigvis er avgjørende for innsatsen. I bedrift A og B kunne det se ut som at innsatsen i større grad er motivert av ønsket om å fremstå som en god arbeidsplass, både utad mot interessenter og innad mot egne ansatte. Dessuten er det en viktig del av bedriftenes verdigrunnlag å fokusere på likeverdighet og kompetanse, fremfor begrensninger. I bedrift C kommer til uttrykk at inkluderingsarbeidet motiveres mer av daglig leders ønske om å yte en form for omsorg overfor sine medarbeidere, samt forhindre at folk blir støtt ut av arbeidslivet. Dette delvis fordi det betraktes som en ”plikt” fordi bedriften er statlig. I denne bedriften gis det også i større grad uttrykk for at økonomiske virkemidler/støtteordninger er av betydning for innsatsen.

2. *Hva vurderer arbeidstakerne som viktig for opplevelsen av å være inkludert?*

Arbeidstakerne i studien trekker frem følgende forhold som spesielt viktige: å bli møtt ”som et hvilket som helst annet menneske”, å bli stilt krav til og å få være med på sosiale aktiviteter uten at det blir stilt spørsmålstegn ved om man er i stand til det. At bedriftskulturen er åpen og løsningsorientert ser ut til å være en viktig faktor for opplevelsen av å være inkludert. Dette kan i sin tur ha en svært positiv effekt på selvbildet og egne holdninger. Det handler om å se bort fra funksjonshemmingen og eventuelle begrensninger den måtte medføre og heller fokusere på muligheter og løsninger. Likeverdighet, at virksomhetene tar sikte på å behandle folk likt uavhengig av ytre kjennetegn, ser ut til å være en viktig faktor. I bedrift B kommer betydningen av bedriftens inkluderende kultur spesielt godt til uttrykk.

3. *Hvilke forhold bidrar til å fremme inklusjon av synshemmede i casebedriftene?*

Dette spørsmålet valgte jeg å undersøke ved å studere ulike kjennetegn ved både bedrifter og individer for å se hvordan disse virket sammen. Også betydningen av teknologiske løsninger, hjelpemidler og offentlige tiltak ble undersøkt i denne sammenhengen. Empirien gir etter min mening grunnlag for å hevde at inklusjon i virksomhetene jeg har undersøkt ser ut til å fremmes i samspillet mellom flere forskjellige faktorer av både kontekstuell og individuell karakter (jf. Shakespeare 2006; Gustavsson 2004; Van den Ven m.fl. 2005). De *kontekstuelle*

forholdene i denne sammenhengen forstås som: 1) egenskaper ved bedriftene som deres politikk, kultur, verdigrunnlag og arbeidsoppgaver. Disse bedriftene har en personalpolitikk som sikter på å ivareta mangfold på et generelt grunnlag, samt legge til rette for og rekruttere utsatte arbeidstakere gjennom ulike programmer og tiltak (hospitering gjennom Telenors Open Mind-program hos A og B, og tiltaksplass i bedrift C). I to av bedriftene ser det ut til at et grunnleggende verdisyn om at likeverdighet er viktig, og i alle tre fokuseres det på å se muligheter fremfor begrensninger. Inkludering betraktes som et viktig tema og ser ut til å være solid forankret i ledelsen i disse tre bedriftene. 2) Sosiale faktorer som holdninger og reaksjoner hos kollegaer og ledelse er, som vist i avsnittet ovenfor, også viktig. At 3) arbeidsplassenes fysiske utforming er mest mulig tilgjengelig i utgangspunktet later også til å være av betydning. Antagelig fordi dette krever mindre ekstra-tilpasninger (med noen små unntak). Teknologiske løsninger og hjelpemidler som benyttes av informantene er relativt enkle, men gjør at arbeidstakerne kan utføre arbeidsoppgaver på linje med andre ansatte. Av og til oppstår imidlertid visse kompatibilitetsproblemer som kanskje kunne vært bedre løst hvis teknologien var mer universelt utformet. Av offentlige tiltak og virkemidler later det til at hospiteringsordninger eller tiltaksplass har fungert som en ”brekkstang” til arbeidslivet for informantene. Offentlige tiltak og støtteordninger blir til dels omtalt som for tungvinte og lite fleksible. Dette gjelder f.eks. lang saksbehandling i forhold til hjelpemidler, problemer med å kombinere ”lønn” fra Nav med bonus fra bedriften, mistenkeliggjøring fra det offentlige fordi man tilbyr mange tiltaksplasser (bedrift C) osv. Konsekvensen av dette kan imidlertid også se ut til å bidra til å fremme inkludering i noen tilfeller, fordi det for eksempel stimulerer arbeidstakerne til å ta mye ansvar selv og arbeidsgiverne til å gi ansettelse før hospiteringstiden er over (spesielt bedrift A).

Når det gjelder 5) *individuelle forhold* siktes det først og fremst til arbeidstakernes egne holdninger, egenskaper, strategier og personlighet, men også til en erkjennelse av at funksjonshemningens type og omfang kan spille inn. Her kommer det frem at det at arbeidstakerne tar et aktivt ansvar for tilrettelegging og viser engasjement og selvstendighet er viktig. Dessuten ser det ut til å være av betydning at arbeidstakerne med nedsatt syn kommuniserer sine behov (for eventuell assistanse e.l.) og sin funksjonshemning på en åpen og tydelig måte. Dette bidrar til å gjøre det lettere for omgivelsene, dvs. kollegaer og ledere, å vite hvordan de skal forholde seg til personen. Samtidig kan det synes som informantene ikke ønsker å gjøre selve funksjonshemningen/synsnedsettelsen ”overtydlig”. De ønsker først og fremst at fokus skal ligge på hva de kan gjøre og hvem de er som mennesker. Kort og godt: at de blir behandlet som ”alle andre”.

9.3 Implikasjoner for videre forskning

Resultatene jeg har kommet frem til i denne studien avhenger både av min bakgrunn som forsker, det teoretiske rammeverket jeg har tatt utgangspunkt i og det datamaterialet som er samlet inn. Det skal nok ikke utelukkes at resultatene kunne sett annerledes ut hvis jeg hadde studert flere bedrifter, forskjellige bransjer og ulike typer funksjonshemninger. Det kunne derfor være interessant å gå enda dypere til verks ved å gjøre mer omfattende casestudier der også flere kollegaer og tillitsvalgte blir intervjuet. Dette vil antagelig gi fylldigere informasjon om betydningen av holdninger generelt og kultur og praksis i virksomhetene.

I studien har fokuset ligget på hvilke forhold som bidrar til å *fremme* inkludering av personer med nedsatt syn. Jeg har derfor lagt mindre vekt på eventuelle barrierer mot inkludering. Dette betyr på ingen måte at barrierer ikke eksisterer og er viktige å rette søkelyset mot. Stereotype holdninger blant både arbeidsgivere, hjelpeapparatet og folk generelt, trekkes ofte frem som en vesentlig barriere mot inklusjon. Dette kommer også til uttrykk hos mine informanter, selv om de stort sett har positive erfaringer og opplevelser med dette i tilknytning til egen arbeidsplass. Nærmere undersøkelser av betydningen av holdningsmessige barrierer ligger imidlertid utenfor dette prosjektets rammer, og overlates derfor til videre forskning. Det kunne også være interessant å undersøke hvorvidt et relasjonelt perspektiv på inkludering vil styrkes eller svekkes gjennom mer omfattende studier. En mulighet her er at man i større grad legger vekt på systematiske sammenligninger av inkluderingspraksis i både offentlig og privat sektor og mellom ulike typer av personalpolitikk. Dette vil også kunne bidra til å kaste lys over det omfattende spørsmålet om i hvilken grad en myk variant av en HRM-orientert personalpolitikk vil kunne bidra til å fremme inkludering av funksjonshemmede.

9.4 Avsluttende betraktninger

Empirien i denne studien gir en indikasjon på at inkludering i arbeidslivet kan forstås som relasjonell prosess som både er avhengig av individet selv, organisatoriske strukturer, personalpolitikk og hvordan ledelsens engasjement utarter seg i den enkelte virksomhet. Så sant arbeidsgiverne viser åpenhet og en viss fleksibilitet og arbeidstakerne selv har den rette innstillingen og kompetansen, er det ingen grunn til at det å ha en synshemming behøver å være et hinder for deltagelse i arbeidslivet. Innsatsen som gjøres i denne studiens bedrifter er eksempler på at visjonen om full deltagelse og likestilling burde være innen rekkevidde, men at dette krever mer enn gode intensjoner.

Kildeliste

- Andersen, S. (1997): Case-studier og generalisering. Forskningsstrategi og design. Bergen: Fagbokforlaget.
- Andreassen, T. A. (red. 1993): Begrepet "funksjonshemmet" – en diskusjon. Norges Byggforskningsinstitutt.
- Anvik, Hansen, Lien, Olsen & Sollund (2007): Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2: rekruttere og beholde personer med nedsatt funksjonsevne. Nordlandsforskning.
- Barnes, C., G. Mercer & T. Shakespeare (1999): Exploring disability. A sociological introduction. Cambridge: Polity Press.
- Barton, L. (red. 1996): Disability and society. Emerging issues and insights, London: Longman Sociology series.
- Berge, A. R. (2007): Fra skole og studier til jobb eller uføretrygd? Hva personer med nedsatt syn erfarer i utdanning og i overgangen utdanning-yrke. Rehab-Nor, Norges Blindeforbunds Forskningsfond.
- Bredgaard, T. (2004): Corporate Social Responsibility from public policy to enterprise policy. I Transfer 3/04.
- Bredgaard, T. (2004b): Virksomheders sociale ansvar – fra offentlig politik til virksomhedspolitik. PhD-avhandling, Ålborg Universitet: Institut for Økonomi, Politik & Forvaltning & Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA).
- Brynn, R. (2008): Mangel på tilgjengelighet er diskriminering. Artikkel på Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne. <http://www.dok.no/mangel-paa-tilgjengelighet-er-diskriminering-.4478484-49061.html> (lesedato: 1. november 2008).
- Dale-Olsen m.fl. (2005): IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne. Rapport nr. 9/05, Institutt for Samfunnsforskning.
- Dok & SHDir (2006): Full deltagelse for alle? Utviklingstrekk 2001-2006. Nasjonalt Dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne (Dok) & Sosial- og helsedirektoratet.
- Dok (2007): Statusrapport 2007. Samfunnsutviklingen for personer med nedsatt funksjonsevne. Nasjonalt Dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne.
- Drøpping, J. A. (2004): Inkluderende arbeidsliv – inkluderende arbeidsgivere? Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt "sosiale ansvar". Fafo-notat 2004:26.
- Drøpping, J. A. & T. Midtsundstad (2003): Forskning og utredning med relevans for intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Fafo-rapport 417.

- Drøpping, J. A., T. Midtsundstad og T. Østberg (red. 2005): Seminar om evaluering av intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv, Fafo-notat 2005: 05.
- Dølvik, J. E., T. Fløtten, G. Hernes, J. M. Hippe (red. 2007): Hamskifte. Den norske modellen i endring. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Døving, E., I. W. Nordhaug & O. Nordhaug (2005): Ledelse av mangfold i arbeidslivet: virksomhetenes rolle og atferd. I Rasmussen, B. (red.): Et bærekraftig nytt arbeidsliv? kunnskapsstatus og problemstillinger, Norges Forskningsråd/forskningsprogrammer.
- ECON (2003): Funksjonshemmede og arbeid. En kartlegging av situasjonen for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere. ECON-rapport 9/2003.
- ECON (2005): Perspektiver på kunnskapsintensiv tjenestesektor. Rapport 2005-046, utarbeidet for Abelia.
- ECON (2006): Virkemidler for å få flere med redusert arbeidsevne i jobb – erfaringer fra 4 land. ECON-rapport nr. 2006-034.
- Everett, E. L. & I. Furseth (2004): Masteroppgaven. Hvordan begynne og fullføre. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fjeldvik, L. M. (2007): Funksjonsfremmende eller funksjonshemmende teknologi? En studie av barrierer i arbeidslivet for synshemmede og blinde arbeidstakere som bruker IKT-hjelpemidler. Hovedfagsoppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo.
- Fog, J. (2004): Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsintervju. København: Akademisk Forlag.
- Fossestøl, K. & S. Widding (2007): Hvorfor kommer ikke flere funksjonshemmede i jobb? I Annus Socialis 2007, Sosial- og helsedirektoratet.
- Fossestøl, K. & S. Widding (2008): Sosialpolitikk eller reguleringspolitikk? Ja takk, begge deler. I Tidsskrift for Velferdsforskning, 11 (1), 62-73.
- George & Bennett (2005): Case-studies and theory development in the social sciences. Cambridge Massachusetts: MIT Press.
- Grue, Lars (2004): Funksjonshemmet er bare et ord. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Grue, Lars (2006): Funksjonshemning, retorikk og forståelse. Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne: Notat.
- Grönvik, L. (2007): Definitions of Disability in Social Sciences. Methodological Perspectives. Uppsala Universitet: Digital Comprehensive Summaries of Uppsala Dissertations from The Faculty of Social Sciences 29.
- Gustavsson, A. (2004): The role of Theory in Disability Research – Springboard or Straight-Jacket. I Scandinavian Journal of Disability Research, 6 (1), 55-70.
- Hamel, J., S. Dufour & D. Fortin (1993): Case Study Methods. California: SAGE Publications.

- Hammer, T. & E. Øverbye (2005): Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hammer, T. (2007): Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv i praksis. Personalpolitikk i bedrifter med og uten IA-avtale. NOVA, Rapport 14/07.
- Hansen, I. L. S. & J. Svalund (2007): Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde. Fafo-notat 2007: 03.
- Hansen, I. L. S. (2007): CSR og funksjonshemmede i arbeidslivet, seminarrapport, Fafo.
- Hansen, I. L. S., J. Hippe, B. Jordfald, K. O. Kalhagen, O. Nafstad, R. Røtnes & M. Svenggaard (2008): Ståstedet. Informasjonsteknologiens betydning for samfunnsutviklingen. Fafo-rapport 2008:35.
- Johannessen A., P. A. Tufte & L. Kristoffersen (2006): Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Kamp, A. (2001): Virksomheder under modernisering - socialt ansvar under forandring. HRM og socialt ansvar i danske virksomheder. København: Socialforskningsinstituttet, Arbejdsrapport 12: 2001.
- Kjærgaard, C. (2001): New roles for the social partners – and businesses. I I Kjærgaard, C. & S. Westphalen (red.) From collective bargaining to social partnerships: New roles of the social partners in Europe. København: The Copenhagen Center.
- Knøsen, E. (2006): Hva vil det si å være funksjonshemmet? Fagartikkel på Dokumentasjonssenterets nettsider: <http://www.dok.no/hva-vil-det-si-aa-vaere-funksjonshemmet.314266.html> (lesedato: 10. desember 2007).
- Kristensen, J. E. (2001): Corporate social responsibility and new social partnerships. I Kjærgaard, C. & S. Westphalen (red.) From collective bargaining to social partnerships: New roles of the social partners in Europe. København: The Copenhagen Center.
- Kvale, S. (2001): Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lunde, M. (1994): Synshemmede og arbeid, AFI-rapport 4/94.
- Midtsundstad, T. (2005): Virksomheters sosiale ansvar. I Torp (red.) Nytt arbeidsliv. medvirkning, inkludering og belønning. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Midtsundstad, T. (2008): Virksomheten som sosialpolitisk aktør, i Tidsskrift for Velferdsforskning 1/08, 17-33.
- NESH (2006): Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Elektronisk publisert: www.etikk.no
- OECD (2003): Transforming Disability into Ability. Policies to promote work and income security for disabled people. OECD-publishing.

- OECD (2006): *Sickness, Disability and Work. Breaking the barriers, Norway, Poland and Switzerland*. OECD-publishing.
- Oliver, M. (1990): *The Politics of Disablement. Critical texts in social work and the welfare state*. London: MacMillan Press.
- Oliver, M. (1996): *Understanding Disability. From theory to practice*. New York: St. Martin's Press.
- Olsen, B. & M. T. Van (2007): *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2007*. Statistisk sentralbyrå.
- Olsen, T. og A. Vangstad (2004): *Inkluderende arbeidsliv – for hvem? Sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne*. Kristiansand: Trygdeetatens Arbeidslivssenter i Vest-Agder, "Senter for inkluderende arbeidsliv".
- Rasmussen, B. (red.) (2005): *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? kunnskapsstatus og problemstillinger, Norges Forskningsråd/forskningsprogrammer*.
- Ringdal, K. (2001): *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rosdahl, A. & H. Uldall-Poulsen (2003): *Lederne og det sociale engagement*. København: Socialforskningsinstituttet, 03:05.
- Rosenstock, M., S. Jensen, J. Boll. H. Holt & N. Wiese (2007): *Virksomheders sociale engagement*. København: Socialforskningsinstituttet 08:03.
- Schur, L., D. Kruse & P. Blanck (2005): *Corporate culture and the employment of persons with disabilities*. I *Behavioral Sciences and the Law* 23: 3-20 (2005).
- Shakespeare, T. (2006): *Disability rights and wrongs*. London: Routledge.
- Spjelkavik, Ø. og S. Widding (2005): *Funksjonshemmet i arbeidslivet – fortsatt usynlig? En oppfølgingsundersøkelse av "Informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet" (1998-2001)*, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Thagaard, T. (1998): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Torp, H. (red.) (2005): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Trygstad, S. (2006): *Sykefravær og sosialt ansvar. Fafo-rapport 542*.
- Trygstad, S. & H. Lismoen (2008): *Fagbevegelsen og CSR. Fafo Rådsprogram 2006-2008, Fafo-notat 2008: 04*.
- Van den Ven, L., M. Post, L. Witte og W. Van den Heuvel (2005): *It takes two to tango: the integration of people with disabilities into society*. I *Disability & Society*, vol. 20 (3), 311-329.

Yin, R. K. (2003): Case study research: design and methods. Thousand Oaks: Sage Publication.

Widerberg, K. (2001): Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt. Oslo: Universitetsforlaget.

Stortingsmeldinger, proposisjoner og offentlige utredninger:

St.meld. nr. 8 (1998-99): Om handlingsplan for funksjonshemma 1998-2001. Deltaking og likestilling.

St.meld. nr. 9 (2006-2007): Arbeid, velferd og inkludering. Arbeids og inkluderingsdepartementet.

St.meld. nr. 19 (2002-2003): Et velfungerende arbeidsmarked.

St.meld. nr. 23 (1977-78): Funksjonshemmede i samfunnet.

St.meld. nr. 35 (1994-95): Velferdsmeldingen.

St.meld. nr. 40 (2002-2003): Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne.

Handlingsplan (2004): Regjeringens handlingsplan for økt tilgjengelighet for personer med nedsatt funksjonsevne (2004-2009).

NOU 2000: 27 Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv.

NOU 2001: 22 Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer.

NOU 2003: 2 Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet

NOU 2004: 5: Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

NOU 2005: 8: Likeverd og tilgjengelighet. Rettslig vern mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. Bedret tilgjengelighet for alle.

Ot. prp. Nr. 44 (2007-2008): Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord: 48 473

Vedlegg 1

Intervjuguide - arbeidsgivere

Overordnet spørsmål:

I hvilken grad har virksomheten en konkret politikk/strategi eller visjon når det gjelder mangfold og inkludering? Hvordan forholder de seg til dette og hvordan jobber de med disse spørsmålene? Har det å ansette en person med synshemming betydning for virksomhetens videre arbeid med inkludering?

Intervjuet omhandler informantens erfaringer med:

- Virksomhetens arbeid med å rekruttere personer med nedsatt syn/funksjonsevne.
- Virksomhetens erfaring med tilrettelegging og bruk av hjelpemiddelapparatet.
- Virksomhetens politikk og praksis på området.
- Virksomhetens samarbeid med eksterne aktører i forhold til rekruttering av personer med nedsatt syn..
- Erfaringer med samarbeid med eksterne aktører i forhold til tilrettelegging.
- Situasjonen i dag: hva gjøres av hvem og hvor buter det

I. Bakgrunnsspørsmål – generelt om virksomheten:

1. Hva slags stilling har du i denne bedriften?
2. Hva slags type arbeidsplass er dette – hva driver dere med/er deres hovedoppgaver?
3. Hvor mange ansatte er det i virksomheten?
4. Hvordan er denne virksomheten organisert i forhold til organisering av ledere med ansettelses og personalansvar?
5. Hvordan er alders- og kjønnsfordelingen hos dere?
6. Hva slags utdanning/bakgrunn er mest vanlig blant de ansatte?
7. Hvordan er sykefraværet hos dere? Vil du si noe om årsakene til dette?
8. Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet ved virksomheten?

II. Rekruttering:

9. Hvordan opplever du virksomhetens rekrutteringssituasjon?
10. Hva legger dere vekt på ved rekruttering? Hvilke kvalifikasjoner/egenskaper er viktige for å få jobb her?
 - Hva slags kunnskap er viktig hos dere?
11. Hvordan vil du beskrive en ”idealarbeidstaker” for denne bedriften?
12. Er det en utfordring for dere å få tak i kvalifisert arbeidskraft?
13. Hvor mange ansatte i virksomheten har en synsnedsettelse?
14. Er den/disse personen(e) rekruttert med synshemmingen eller er dette personer som har blitt synshemmet etter ansettelse?
 - Hva var motivasjonen for at han/hun ble ansatt?
15. Har dere andre ansatte med andre former for funksjonsnedsettelse?
16. Er det en målsetting for dere å rekruttere arbeidstakere med funksjonsnedsettelse?
17. Har dere noen konkrete strategier eller tiltak for å rekruttere arbeidstakere med funksjonsnedsettelse eller andre utsatte grupper på arbeidsmarkedet (etniske minoriteter, eldre osv)?
 - Hvis JA: Hva består disse i og hva gjøres i praksis?

18. Samarbeides det med eksterne aktører i forhold til å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne? Arbeidsgiverforeninger? Arbeidstakerforeninger? Arbeidslivsentrene? Hjelpemiddelsentralen? Andre deler av NAV?
19. Har bedriften ofte søkere med nedsatt funksjonsevne?
20. Hva er etter din mening de viktigste faktorene i forhold til å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne?
 - virksomhetens omdømme?
 - mangel på arbeidskraft?
 - moralsk forpliktelse?

III. Arbeidsorganisering, miljø og teknologibruk

21. Hvordan er arbeidsformen i denne virksomheten?
 - Har dere en viss grad av fleksibilitet mht. hvor og når de ansatte kan jobbe?
 - Team/individuell?
 - Har dere ofte/av og til ansatte på midlertidige (tidsbegrensede) arbeidskontrakter?
 - Hender det at dere setter ut enkelte arbeidsoppgaver (outsourcing, innleide konsulenter m.m.)?
22. Opplever du at tidspress og krav til effektivitet er en sentral del av arbeidshverdagen hos dere?
23. Løses arbeidsoppgavene oftest individuelt eller i grupper (team)?
24. Hvilken rolle spiller informasjonsteknologi i hverdagen på din arbeidsplass?
 - Hvilke teknologiske arbeidsverktøy er særlig viktige å beherske hos dere?
 - I hvilken grad vil du si at disse teknologiske arbeidsverktøyene er tilgjengelige for synshemmede?
 - Hvilken betydning tror du at moderne teknologi og hjelpemidler kan ha for å fremme inkludering i arbeidslivet for personer med nedsatt syn?

IV. Tilrettelegging

25. Hvordan opplever du at denne virksomheten fungerer som arbeidsplass for synshemmede?
26. Har du vært med på å tilrettelegge arbeidet for den/de ansatte med nedsatt syn (evt. andre funksjonshemninger)?
 - Hvis ja: Kan du fortelle om hva slags tilrettelegging det var behov for?
 - Hvem i virksomheten gjorde hva i forhold til dette?
 - Hva var utslagsgivende i forhold til hvorfor virksomheten ønsket å beholde denne personen i jobb?
27. Har du vært i kontakt med eksterne aktører i forhold til å få hjelp til tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne?
 - Hvis ja: Hvem?
 - Hva er din erfaring med å søke hjelp utenfor virksomheten til tilrettelegging?
28. Kan du si noe om hvordan du opplever det offentlige støtteapparatet i forhold til å hjelpe din virksomhet med tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne?
29. Hva opplever du er viktigst i forhold til å klare å beholde en ansatt med nedsatt syn (eller annen funksjonshemning) i jobb hos dere?

V. Holdninger:

30. Kan du ta stilling til de følgende ni påstandene? (disse kan informantene eventuelt også få skriftlig):

- *Funksjonshemmede er mer syke enn andre ansatte.*
- *Funksjonshemmede blir ikke sett for sine kvalifikasjoner, mens det bare fokuseres på handikappet.*
- *Å ha funksjonshemmede ansatte vil gi virksomheten et godt omdømme.*
- *Det vil ofte være vanskelig å få den hjelpen til tilrettelegging som en trenger fra det offentlige.*
- *Du og dine kolleger blir belastet mer ved at det er ansatt personer med nedsatt funksjonsevne på din arbeidsplass.*
- *Det vil være mer interessant for flere arbeidsgivere å ansette personer med nedsatt funksjonsevne hvis det ble mulighet for midlertidige ansettelser.*
- *Det er dyrt for virksomheter å ha ansatte med funksjonsnedsettelse.*

31. Hadde du noen konkrete oppfatninger om synshemmede i forhold til å kunne utføre et arbeid hos dere før vedkommende ble ansatt?
- I hvilken grad vil du si at disse forestillingene ble bekreftet eller avkreftet?
32. Vil du si at det å ha en eller flere ansatte med funksjonshemning har påvirket arbeidsmiljøet i bedriften?
33. Har du inntrykk av at de andre ansatte har blitt belastet med praktisk hjelp e.l.?

VI. HMS og IA- arbeid

34. Har virksomheten kjennskap til Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) og har de tegnet en IA-avtale?
- *JA:* Hva var grunnen til at dere inngikk en slik avtale
 - *Hvis ja:* Hva tror du dette har hatt å si for arbeidet med å rekruttere og beholde personer med nedsatt funksjonsevne i virksomheten?
 - *NEI:* Hvilken kjennskap har dere til IA-avtalen?
 - Er det et bevisst valg fra virksomhetens side å ikke tegne en slik avtale?
 - Har dere likevel noen konkrete strategier for å rekruttere og beholde arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne?
 - I hvilken grad mener du at det bør være virksomhetenes ansvar å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne?
35. Har virksomheten noen konkrete tiltak når det gjelder å forebygge helseskader og tap av arbeidsevne og fastholde/rekruttere medarbeidere i en utsatt posisjon?
36. Om virksomhetens HMS- arbeid:
- Hva er hovedtrekkene i HMS-arbeidet ved virksomheten?
 - Vil du si at HMS-arbeidet har vært viktig i forhold til arbeidssituasjonen for den/de ansatte med nedsatt syn?

VII. Fremtiden – utfordringer og muligheter

37. Har erfaringene virksomheten har gjort i forbindelse med ansettelsen av XX ført til noen endringer i strategier eller politikk på dette området?
- Har dette gitt mersmak og et ønske om å styrke innsatsen på dette området?
 - Eller har dere erfart prosessen som tungvint, upraktisk, uøkonomisk e.l.?
38. Er det noen forhold/faktorer som kan bidra til å gjøre at det å ansette flere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne blir mer gjennomførbart/attraktivt (eks. Økonomisk støtte, lønnstilskudd, raskere saksbehandling e.l.)?
39. Hva er det mest positive for bedriften ved å ha ansatte med funksjonshemninger?

40. Hvordan bør etter din mening ansvaret for inkudering fordeles mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og myndighetene.
41. Har du noen tilføyelser? Noe viktig som ikke har blitt tatt opp i intervjuet?

Takk for intervjuet!

Vedlegg 2

Intervjuguide - arbeidstakere

Intervjuets temaer:

- Dine erfaringer med ansettelses- og tilretteleggingsprosessen.
- Dine erfaringer med hjelpemiddelapparatet og andre sentrale aktører.
- Din opplevelse av å være inkludert på arbeidsplassen.
- Om betydningen av teknologiske løsninger i forhold til muligheten for at flere synshemmede kan bli inkludert i det ordinære arbeidslivet.
- Hvilke utfordringer/barrierer du har støtt på i forbindelse med prosessen fra jobbsøker til ansatt.
- Positive erfaringer i arbeidslivet.

I. Bakgrunnsspørsmål – om deg selv og bedriften:

1. Først litt om deg:
 - Hva slags bakgrunn har du (utdanning, arbeidserfaring m.m)?
 - Alder?
 - Hvilken grad av synshemming har du (helt blind/svaksynt)?
 - Medfødt eller ervervet?
2. Kan du si litt om hva slags bedrift du er ansatt i – hva dere driver med her?
3. Hva slags stilling har du i denne bedriften?
4. Hvordan fikk du denne jobben?
 - Hvor lenge har du vært her?
 - Hva tror du var avgjørende for at du fikk denne jobben?
 - Hadde du søkt på flere jobber?
 - Oppga du at du var synshemmet i søknaden eller på intervju?
 - Hva slags ansettelse er det (fast, midlertidig, prøvetid, med tiltak)?
5. Kan du beskrive dine arbeidsoppgaver – hvordan din arbeidshverdag ser ut?

II. Arbeidsorganisering

6. Hvordan er arbeidsformen i din bedrift?
 - Hvordan jobber dere (åpent landkap, lukket kontor)?
 - Har dere en viss grad av fleksibilitet i forhold til hvor og når dere kan jobbe (mulighet for hjemmekontor e.l.)?
 - Hvordan foretrekker du selv å jobbe?
7. Hvordan løses som oftest arbeidsoppgavene hos dere? Er det mest individuelt eller jobber dere mye i grupper/team?
 - Hvordan synes du dette fungerer for deg?
8. Hvilken rolle spiller informasjonsteknologi i din arbeidshverdag?
 - Hvilke teknologiske arbeidsverktøy er særlig viktige å beherske hos dere?
 - I hvilken grad opplever du at disse teknologiske arbeidsverktøyene er tilgjengelige for synshemmede?

9. Opplever du at det er noen oppgaver som er vanskelig for deg å utføre pga synshemmingen?
 - Hvis ja: Tror du dette kunne vært løst gjennom bedre tilrettelegging?
 - Er det noen oppgaver du bevisst unngår pga. synshemmingen?
10. Opplever du at det er noen fordeler ved å ha en synshemming i din arbeidssituasjon?
11. Hva synes du er det aller beste ved å jobbe i denne bedriften?

III. Tilrettelegging – teknologi og hjelpemidler:

12. Benytter du deg av noen former for tilrettelegging eller hjelpemidler i arbeidssituasjonen?
 - Hvis ja: Hva slags tilrettelegging/hjelpemidler var det behov for?
 - Hvem gjorde hva?
 - Hvem gir råd om tilrettelegging/hjelpemidler, IKT-løsninger på din arbeidsplass?
 - Hvordan fungerer tilpasning, opplæring, reparasjon o.l.?
 - Synes du at du har fått god informasjon om tilgjengelige løsninger/hjelpemidler?
13. Har du eller din arbeidsgiver vært i kontakt med eksterne aktører i forhold til å få hjelp til tilrettelegging?
 - Hvis ja: Hvem?
 - Hvordan synes du at dette fungerte?
 - Var det noe som fungerte spesielt godt eller dårlig?
 - Har du fått den hjelpen du har hatt bruk for?
14. Hvordan opplever du at dine kolleger og arbeidsgiver har forholdt seg til at du bruker spesielle IKT-løsninger/hjelpemidler?
15. Hva mener du det er viktig at arbeidsgivere tenker igjennom for å gjøre arbeidsplassen mer tilgjengelig for synshemmede/blinde?
16. Møter du hindringer i arbeidshverdagen som du tror kunne vært løst ved bedre tilrettelegging, evt. andre IKT-løsninger eller hjelpemidler?
17. Har du andre typer hjelpemidler som ikke er IKT-baserte? F.eks. funksjonsassistent, lese- sekretærhjelp eller lignende?
 - Hvordan fungerer dette?
 - Hva kan bli bedre?

IV. Arbeidsmiljø og holdninger:

18. Hvordan opplever du arbeidsmiljøet her i bedriften?
19. Hvordan trives du i denne jobben?
20. Opplever du at tidspress og krav til effektivitet er en sentral del av din arbeidshverdag?
21. Hvordan opplever du at ledelsen og dine kollegaer forholder seg til at du er synshemmet?
22. Synes du at arbeidsplassen er utformet på en måte som fungerer godt for deg?
23. Er det noen forhold ved din arbeidsplass du opplever at gjør at synshemmingen blir tydeligere?
 - Noen eksempler?
24. Kan du gi noen eksempler på forhold ved din arbeidsplass som er spesielt positive for deg (bedriftskultur, fysisk tilgjengelighet)?
25. Hvilken betydning tror du måten man omtaler og fremstiller synshemmede og blinde (f.eks i mediene) har for hvordan de oppfatter seg selv og blir oppfattet av andre?
 - Hvilken betydning tror du dette kan ha for mulighetene på arbeidsmarkedet?

26. Har du noen erfaringer med eller forestillinger om hva slags holdninger norske arbeidsgivere generelt har til personer med nedsatt syn?
27. Opplever du at du som synshemmet har noen erfaringer eller egenskaper som er spesielt positive i denne jobben?

V. Fremtiden – utfordringer og muligheter:

28. Hva opplever du at har vært eller er de største utfordringene i ditt arbeidsliv?
29. Hva kan etter din mening gjøres for å bøte på disse utfordringene?
30. Har du hatt noen spesielt positive opplevelser i forbindelse med din jobb og arbeidslivet generelt?
- Noen eksempler?
31. Hvilke muligheter tror du ny teknologi (IKT) kan gi i forhold til å øke sysselsettingen for synshemmede?
- Hva mener du er de største utfordringene i forhold til å utnytte denne teknologiens muligheter?
32. Hva tror du generelt er den/de viktigste årsaken(e) til at ikke flere synshemmede er i jobb?
33. Tenker du at personer med nedsatt syn kan ha noen egenskaper eller erfaringer som kan være spesielt nyttige i arbeidslivet?
34. Hva etter din mening det viktigste argumentet for å få flere arbeidsgivere til å ansette personer med nedsatt syn?
35. Hva vil du råde andre synshemmede som ønsker arbeid til å gjøre?
36. Tilføyelser? Noe du synes er viktig som jeg ikke har spurt om?

Takk for intervjuet!

Vedlegg 3

Forespørsel om hjelp til å finne informanter i forbindelse med forskningsprosjektet ”Funksjonshemning, arbeidsliv og velferdsstat”.

Med finansiering fra Norges forskningsråd har Fafo og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) gått sammen om et prosjekt hvor de ser nærmere på mekanismer som bidrar til utestenging eller inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. I studien fokuseres det spesielt på helsesektoren, bygg- og anleggsbransjen og IKT-bransjen.

I tilknytning til dette forskningsprosjektet har jeg fått mulighet til å gjennomføre et masteroppgaveprosjekt i sosiologi, hvor jeg særlig fokuserer på erfaringer fra kunnskaps- og teknologibedrifter som har ansatte med synsnedsettelse. I den forbindelsen ønsker jeg å intervjuer både ledere med ansettelses- og personalansvar og ansatte med synshemning i virksomheten. Temaer som vil bli berørt er blant annet vurderinger, holdninger og erfaringer med hensyn til ansatte med nedsatt syn og inkludering i arbeidslivet. Kunnskaps- og teknologibedrifter forstås her som bedrifter som har sitt virke bl.a. innenfor IT, telekom, forskning og utredning, formidling av arbeidskraft, ulike konsulenttjenester, og som driver med ulike former for kunnskapsbasert tjenesteyting. Jeg er opptatt av å få frem begge parter erfaringer og ønsker spesielt å rette fokus mot positive faktorer i forhold til inkludering i arbeidslivet av personer med nedsatt syn.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S og alle opplysningene informantene gir i intervjuene vil bli anonymisert. De som deltar i studien vil ha full anledning til å trekke seg når som helst fram til prosjektstutt i november 2008, uten at dette må begrunnes.

Jeg håper dere har anledning til å videreformidle denne forespørselen til aktuelle personer og bedrifter dere måtte ha kjennskap til, slik at de som eventuelt kunne tenke seg å delta i studien, kan kontakte meg for mer informasjon.

På forhånd takk for hjelpen!

Vennlig hilsen

Margrethe Hansen Krogh

Fafo, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Margrethe.krogh@fafo.no

Tlf.: 41 90 97 80

Eventuelle spørsmål angående prosjektet kan også rettes til prosjektansvarlig på Fafo
Inger Lise Skog Hansen: inger.lise.skog.hansen@fafo.no, tlf.: 22 08 86 91,
eller min veileder *Regi Enerstvedt*, professor ved Institutt for Sosiologi og samfunnsgeografi Universitetet i Oslo, e-post: regi.enerstvedt@sosiologi.uio.no, tlf.: 22 85 83 36

Vedlegg 4

Forespørsel om å delta på intervju i forbindelse med forskningsprosjektet ”Funksjonshemmede, arbeidsliv og velferdsstat”.

Med finansiering fra Norges forskningsråd har Fafo (Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning) og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) gått sammen om et prosjekt hvor de ser nærmere på mekanismer som bidrar til utestenging eller inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. I studien fokuseres det spesielt på helsesektoren, bygg- og anleggsbransjen og IKT-bransjen.

I tilknytning til dette forskningsprosjektet har jeg fått mulighet til å gjennomføre et masteroppgaveprosjekt i sosiologi hvor jeg særlig fokuserer på erfaringer fra såkalte kunnskaps- og teknologibedrifter som har ansatte med synsnedsettelse. I den forbindelsen ønsker jeg å intervjuer både ledere med ansettelses- og personalansvar, og ansatte med synshemming i aktuelle virksomheter. Dette er derfor en forespørsel om å delta i undersøkelsen til deg som er ansatt i bransjen og har en synshemming. Intervjuet vil blant annet dreie seg om følgende temaer:

- Hvordan du fikk den jobben du har.
- Dine erfaringer knyttet til eventuell tilrettelegging av arbeidssituasjonen/bruk av hjelpemidler.
- Dine erfaringer med hjelpemiddelapparatet og andre sentrale aktører.
- Dine erfaringer/vurderinger relatert til synshemmede og inkludering i arbeidslivet.
- Opplevelser/erfaringer du har hatt i arbeidslivet som har vært spesielt positive.

I denne studien vil jeg også gjerne snakke med bedriftsledelsen i virksomheten hvor du jobber. Jeg ønsker å intervjuer dem om deres vurderinger i rekrutteringsprosesser og erfaringer knyttet til ansettelse av arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. Jeg vil også gjerne stille dem noen spørsmål knyttet til din ansettelsesprosess og hvilke vurderinger de gjorde i den forbindelsen. Hensikten er å få et bilde av arbeidsgiveres vurderinger i en konkret ansettelsessak. Alle disse opplysningene vil selvsagt bli anonymisert. Jeg er opptatt av å få fram begge parters erfaringer og ønsker spesielt å rette fokus mot positive faktorer i forhold til inkludering i arbeidslivet av personer med nedsatt syn.

Hvert intervju vil vare ca en time. Jeg er fleksibel i forhold til tidspunkt og sted for intervjuene. Det er kun jeg som vil få tilgang til opplysningene du gir. Jeg er underlagt taushetsplikt og opplysningene vil bli behandlet strengt konfidensielt. Ved prosjektslutt i november 2008 blir alle lydopptak slettet og alle opplysningene du og gir i intervjuet vil bli anonymisert. Det er selvfølgelig frivillig å delta i prosjektet og du vil ha full anledning til å trekke deg når som helst, uten at dette må begrunnes. Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Hvis du kan tenke deg å delta i denne studien, ta kontakt med undertegnede på telefon eller e-post. Ta gjerne også kontakt dersom du har noen spørsmål.

Med vennlig hilsen

Margrethe H. Krogh

Tlf: 41 90 97 80

E-post: margrethe.krogh@fafo.no

Vedlegg 5

Forespørsel om å delta på intervju i forbindelse med forskningsprosjektet ”Funksjonshemmede, arbeidsliv og velferdsstat”.

Med finansiering av Norges Forskningsråd har Fafo (Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning) og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) gått sammen om et prosjekt hvor de ser nærmere på mekanismer som bidrar til utestenging eller inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. I studien fokuseres det spesielt på helsesektoren, bygg- og anleggsbransjen og IKT-bransjen.

I tilknytning til dette forskningsprosjektet har jeg fått mulighet til å gjennomføre et masteroppgaveprosjekt i sosiologi hvor jeg særlig fokuserer på erfaringer fra såkalte kunnskaps- og teknologibedrifter som har ansatte med synsnedsettelse. Dette er derfor en henvendelse til dere som arbeider i virksomheter som befinner seg innenfor dette området. Forutsetningen er at dere har en eller flere ansatte med synsnedsettelse og derfor har gjort dere noen erfaringer i forbindelse med dette. Kunnskaps- og teknologibedrifter forstås her som bedrifter som har sitt virke bl.a. innenfor IT, telekom, forskning og utredning, formidling av arbeidskraft, konsulenttjenester, og som driver med ulike former for kunnskapsbasert tjenesteyting.

Jeg ønsker å intervjuje både *ledere med ansettelses- og personalansvar*, og *ansatte med synsnedsettelse* i virksomheten. Temaer som vil bli berørt er erfaringer, vurderinger og holdninger med hensyn til ansatte med nedsatt syn og inkludering i arbeidslivet, samt virksomhetens generelle praksis og politikk på dette området. Jeg er opptatt av å få fram begge parters erfaringer og ønsker spesielt å rette fokus mot positive faktorer i forhold til inkludering i arbeidslivet av personer med nedsatt syn.

Håper dere har anledning til å delta i denne undersøkelsen. Hvert intervju vil vare ca en time. Jeg er fleksibel i forhold til tidspunkt og sted for intervjuene.

Det er selvsagt frivillig å delta i undersøkelsen. Det er ingen andre enn de involverte forskerne i prosjektet på AFI og Fafo som vil få tilgang til opplysningene som gis. Alle som er tilknyttet prosjektet er underlagt taushetsplikt og opplysningene vil bli behandlet strengt konfidensielt. All rapportering fra prosjektet i form av rapporter og artikler vil bli presentert uten at den enkelte virksomhet eller enkeltpersoners navn, kan gjenkjennes. Man har også full anledning til å trekke seg fra undersøkelsen når som helst, uten nærmere begrunnelse. Opplysningene som gis i intervjuet vil anonymiseres ved prosjektslutt innen november 2008. Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Har du noen spørsmål i forbindelse med denne undersøkelsen, kan du ta kontakt med undertegnede på telefon: 41 90 97 80 eller e-post: margrethe.krogh@fafo.no

Med vennlig hilsen

Margrethe H. Krogh

