

## Et gap mellom politikk og virkelighet?

En kvalitativ studie av rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet i Agder

ELISE DE RUITER

VEILEDER

Gro Kvåle

**Universitetet i Agder, 2023**

Fakultet for samfunnsvitenskap

Institutt for statsvitenskap og ledelse

Master

## Forord

Jeg har lenge vært opptatt av sosialpolitikk og komplekse samfunnsutfordringer. Da jeg ble storesøster til en gutt med autisme vokste også engasjementet mitt for rettighetene til personer med funksjonsnedsettelse. Det har derfor vært givende å benytte det siste året på masterstudiet til å fordype meg i et sammensatt fenomen hvor det eksisterer mange gode intensjoner og løsninger, samtidig som det mangler vesentlig statistikk og synlige resultater.

Det har vært spennende, men krevende, å skrive masteroppgave ved siden av full jobb og kunstneroppdrag. Jeg vil derfor takke alle som bidro til at oppgaven kom i havn. Jeg vil særlig takke min veileder, Gro Kvåle, som har hjulpet meg med å rydde i rotet og finne kreative løsningsforslag. I tillegg vil jeg også rette en stor takk til alle som tok seg tid til å delta i intervju. Dere har fargelagt oppgaven og bidratt til å belyse ulike perspektiver knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse. Jeg opplevde møtet med dere som svært positivt og lærerikt.

## Sammendrag

«Flest mulig i arbeid» og «færre på trygd» har vært et politisk mål i flere tiår, for å unngå store samfunnskostnader og for å utjevne økonomiske og sosiale forskjeller (Norvoll & Fossetøl, 2010, s. 7). Samtidig representerer personer med funksjonsnedsettelse en stor andel av arbeidsstyrken som lenge har blitt holdt utenfor arbeidsmarkedet (Fossetøl, 2007, s. 1). I Agder er det flere kommuner som har målsettinger om å inkludere flere i arbeid og fremme likestilling og mangfold. Imidlertid scorer regionen per dags dato høyest i landet på andel uføretrygdete, og statistikk på området tilsier at det ikke er skjedd en markant endring i sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse (NAV, 2023b; NAV 2023c). Derfor har det vært grunn til å stille spørsmål om målsettinger på området i hovedsak handler om å bygge legitimitet og et godt omdømme for å svare til forventninger i omgivelsene. I denne oppgaven har jeg derfor undersøkt hvordan forholdet er mellom mål og praksis, i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet.

For å belyse problemstillingen la jeg til grunn et ny-institusjonelt perspektiv, som vektlegger hvilken betydning legitimitet og omdømme kan ha for organisasjoner i møte med sine omgivelser. Som supplement har jeg også benyttet noen begreper innenfor et instrumentelt og kulturelt perspektiv. Dette for å undersøke hvilke målsettinger kommunene har på området, hvilke virkemidler som benyttes for å realisere mål og opplevde effekter.

Gjennom et kvalitativt casestudie av de to største kommunene i Agder har jeg undersøkt hvilke målsettinger kommunal sektor har på området og hvilke virkemidler som benyttes for å fremme rekruttering av målgruppen. Jeg har gjennomført en dokumentanalyse parallelt med dybdeintervjuer av ulike brukerorganisasjoner for personer med funksjonsnedsettelse og ansatte i kommuneadministrasjonen. Dokumentanalysen og dybdeintervjuene dannet et bredt empirisk grunnlag for å kunne tolke meningsinnholdet i kommunenes mål og virkemidler.

Resultatet av undersøkelsen viser at dette er et forskningsområde hvor det mangler vesentlig statistikk som kan redegjøre for omfanget av personer med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidslivet. Hovedfunn viser at det er løs kopling mellom kommunenes mål og praksis. Når det kommer til rekrutteringsprosesser vektlegges kvalifikasjonsprinsippet trolig sterkere enn hensynet til positiv særbehandling. Informantene fra brukerorganisasjonene, som også var representert i rådet for personer med funksjonsnedsettelse, opplevde liten eller ingen

medvirkning i saker som angår personer med funksjonsnedsettelse. I tillegg fremgår det at «arbeid» og «rekruttering» av personer med funksjonsnedsettelse ikke har vært et tema som har stått høyt på dagsorden i bystyremøter.

Imidlertid har det ikke vært mangel på gode intensjoner og vilje til å tilegne seg mer kunnskap og finne løsninger på feltet, fra noen av informantene. I likhet med andre likestillingsområder, er dette også trolig et felt som tar tid og krever en systematisk innsats og helhetlig politikk for å nå målene om et mer likestilt og mangfoldig arbeidsliv.

## Innholdsfortegnelse

<b>1. Innledning</b> .....	<b>7</b>
1.1. Tematikk.....	7
1.2 Problemstilling.....	9
<b>2. Bakgrunn</b> .....	<b>11</b>
2.1 Politisk bakteppe.....	11
2.2 Hva er funksjonsnedsettelse?.....	13
2.3 Statistikkgrunnlag og utfordringer knyttet til måling.....	15
2.4 Juridisk bakteppe.....	17
<b>3. Teori</b> .....	<b>20</b>
3.1 Ny-institusjonelt perspektiv på organisasjoner.....	21
3.2 Virksomhetenes samfunnsansvar.....	23
3.3 Det instrumentelle perspektivet.....	24
3.4 Det kulturelle perspektivet.....	25
3.5 De tre institusjonelle søylene.....	25
<b>4. Metode</b> .....	<b>27</b>
4.1 Dokumentanalyse.....	28
4.2 Utvalg.....	31
4.3 Fakta om informantene og de to kommunene.....	33
4.4 Etske hensyn og personvern.....	35
4.5 Datainnsamling.....	37
4.6 Reliabilitet, validitet og generalisering.....	38
4.7 Operasjonalisering, sortering og systematisering.....	40
<b>5. Presentasjon av funn</b> .....	<b>43</b>
5.1 Statistikkgrunnlaget til kommunene.....	43
5.2 Mål.....	46
5.2.1 Kommuneplanen.....	46
5.2.2 Handlings- og økonomiplanen.....	48
5.3 Virkemidler.....	49
5.3.1 Sertifiseringsordningen «likestilt arbeidsliv».....	50
5.3.2 Strategier.....	53
5.3.3 Utlysningstekster i kommunal sektor.....	56
5.3.4 Regelverk.....	60
5.3.5 Arbeidsmarkedstiltak.....	63
5.3.6 Medvirkning.....	66
5.4 Opplevd praksis.....	68
5.4.1 Strukturelle trekk.....	68
5.4.2 Kulturelle trekk.....	70

<b>6. Drøfting av funn.....</b>	<b>72</b>
6.1 Hvilke målsettinger har kommunene på området?.....	72
6.2 Hvilke virkemidler benyttes for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, i kommunal sektor?.....	73
6.3 Hvordan opplever brukerorganisasjonene for personer med funksjonsnedsettelse koplingen mellom mål og praksis?.....	77
<b>7. Konklusjon.....</b>	<b>80</b>
7.1 Hovedfunn.....	80
7.2 Praktiske implikasjoner.....	81
7.3 Forslag til videre forskning.....	82
7.4 Sluttord.....	83
<b>9. Litteraturliste.....</b>	<b>84</b>
<b>10. Vedlegg.....</b>	<b>98</b>
Vedlegg 1: Informasjonsskriv/ Samtykkeerklæring.....	98
Vedlegg 2: Intervjuguide (Brukerorganisasjonene).....	102
Vedlegg 3: Intervjuguide (Kommuneadministrasjonen).....	104

# 1. Innledning

## 1.1. Tematikk

I løpet av de siste tiårene har det blitt økt fokus på å rekruttere mennesker med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet, ettersom de representerer en del av arbeidsstyrken som i lang tid er blitt holdt utenfor arbeidsmarkedet (Fossestøl, 2007, s. 1). I følge WHO (2023) er det estimert at rundt 16% av hele verdens befolkning har en form for funksjonsnedsettelse. Dette tilsier at personer med funksjonsnedsettelse utgjør verdens største minoritet. Samtidig eksisterer det lite forskning og statistikk på personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet i forhold til andre likestillingsområder. I tillegg er det vesentlige forskjeller på hvilke juridiske rettigheter politikere har sikret mennesker med funksjonsnedsettelse, sammenlignet med andre minoriteter.

Kvinnekonvensjonen, Barnekonvensjonen og Rasediskrimineringskonvensjonen har for eksempel fått forrang for norsk lovgivning (regjeringen, 2021), mens konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) per dags dato ikke er blitt implementert i norsk menneskerettslov. Tilleggsprotokollen til CRPD, som gir mennesker med funksjonsnedsettelse rett til å fremme individuelle klager til CRPD-komiteen i FN, er heller ikke blitt ratifisert. Dette innebærer at mennesker med funksjonsnedsettelse formelt sett ikke har samme menneskerettslige vern som andre minoriteter.

I tillegg er det forskjeller i hvilke politiske virkemidler som benyttes for å sikre større grad av deltakelse i arbeidslivet, for mennesker som er omfattet av ulike diskrimineringsgrunnlag. Innenfor kjønnslikestillingsområdet har vi kvoteordninger som fedrepermisjon og kjønnskvolteringer i styrever, som fungerer som relativt sterke virkemidler for å oppnå likestilling mellom kjønn i arbeidslivet (Likestillings- og diskrimineringsloven § 28; Innst. O. Nr. 13 (2003-2004)). Disse kvoteordningene, sammen med andre juridiske og politiske virkemidler, har i stor grad bidratt til å sikre kvinner rett til utdanning og arbeid. Virkemidlene som derimot er blitt mest brukt de seneste tiårene for å øke rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet, er frivillige forpliktelser, holdningsskapende arbeid, veiledning og informasjon (Tøssebro, 2009, s. 29).

Når det kommer til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet trekkes ofte to sentrale politiske motiver frem for hvorfor vi skal engasjere oss i problematikken. Disse argumentene omfatter: (1) kostnadene det medfører samfunnet dersom en stor andel innbyggere mottar trygd og sosialhjelp og (2) generelle menneskerettigheter som skal sikre mennesker med funksjonsnedsettelse rettigheter på lik linje med alle andre i samfunnet (Hvinden, 2003, s. 611-612). I tillegg til samfunnsøkonomiske- og etiske hensyn, er det også nærmest blitt en trend for mange offentlige og private virksomheter å opptre som samfunnsansvarlige aktører, da dette kan være lønnsomt og bærekraftig for virksomhetene (Carson & Skauge, 2019, 18-19). Dersom det eksisterer en forventning til at både offentlige og private virksomheter skal handle i tråd med gjeldende normer og regler i samfunnet, vil måten virksomheter forvalter sitt samfunnsansvar kunne spille en avgjørende rolle for tilliten til omgivelsene, som igjen kan påvirke virksomhetens legitimitet og omdømme (Dowling & Pfeffer, 1975, s. 122).

Til tross for at vi har et lovverk som skal fremme likestilling og hindre diskriminering, strategier for likestilling og mangfold på både nasjonalt, regionalt og lokalt nivå og en arbeidslivsmodeell som fokuserer på at flest mulig skal være i arbeid, er det fortsatt flere tusen personer med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidslivet og ønsker inntektsgivende arbeid (Bø & Håland, 2013, s. 3; SSB, 2022a; Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 1; Skarpaas & Svare, 2014, s. vii; Stjernnø & Øverbye, 2012, s. 19). Derfor er det grunn til å stille spørsmål om de virkemidlene som benyttes i dag for å fremme rekruttering av denne målgruppen fungerer effektivt, eller om det er behov for nye løsninger.

Er lovverk godt nok regulert til å sikre mennesker med funksjonsnedsettelse de samme rettighetene som alle andre i arbeidslivet? Stimulerer den norske arbeidslivsmodeellen til rekruttering og inkludering av personer med funksjonsnedsettelse? Er det samsvar mellom politiske målsettinger om et mer likestilt og inkluderende arbeidsliv for personer med funksjonsnedsettelse og virkning i praksis – eller er disse målsettingene noe som resulterer i å bli fasadepynt for å oppnå legitimitet og et godt omdømme?

I denne oppgaven har jeg forsøkt å finne svar på noen av disse spørsmålene. Med utgangspunkt i kommunal sektor, har jeg sett på hvilke målsettinger kommunene har for rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. I tillegg har jeg undersøkt hvilke erfaringer og opplevelser brukerorganisasjonene for personer med



funksjonsnedsettelse har i forbindelse med arbeidsmarkedet, kommunale strategier og medvirkning til utforming av disse. Overordnet har det også blitt drøftet i hvilken grad virkemidlene som benyttes for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet fremstår som effektive for å oppnå mål. Måten jeg gikk frem for å vurdere dette var å undersøke om aktuelle lovverk, strategier og handlingsplaner er bindende, frivillige, informative og/ eller regulerende. Slike trekk ved virkemidlene kunne fortelle noe om hvorvidt dette fremstår som «svake» eller «sterke» verktøy for å oppnå ønskede resultater. Samtidig forsøkte jeg også å finne ut av om målsettingene til kommunene har ført til virkning i praksis og om det fantes noen målbare resultater, både gjennom å undersøke relevante styringsdokumenter og opplevelsene til brukerorganisasjonene og ansatte i kommuneadministrasjonen.

## 1.2 Problemstilling

Problemstillingen min omhandler følgende:

*1) Hvordan er forholdet mellom mål og praksis i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet?*

Bakgrunnen for at jeg valgte denne problemstillingen er ettersom det eksisterer internasjonale, nasjonale og lokale målsettinger og strategier som sikter på å forbedre likestilling og mangfold i arbeidslivet. Samtidig har det vært en utfordring å etterprøve hvorvidt disse fører til målbare resultater for personer med funksjonsnedsettelse. Derfor valgte jeg å benytte teorier innenfor et ny-institusjonalistisk perspektiv for å forklare forholdet mellom målsettinger og virkning i praksis. Måten dette ble gjennomført på var gjennom et kvalitativt casestudie av kommunal sektor i Agder, hvor jeg undersøkte innholdet i relevante styringsdokumenter og omgivelsenes opplevelser knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet.

Ettersom problemstillingen min var bred, formulerte jeg noen forskningsspørsmål som kunne presisere hva som skulle undersøkes i forbindelse med måling av forholdet mellom mål og praksis:

- *Hvilke målsettinger har kommunene på området?*
- *Hvilke virkemidler benyttes for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, i kommunal sektor?*
- *Hvordan opplever brukerorganisasjonene for personer med funksjonsnedsettelse koplingen mellom mål og praksis?*

## 2. Bakgrunn

I dette kapittelet redegjør jeg for sentrale begreper, statistikkgrunnlag og det juridiske- og politiske bakteppet som ligger til grunn for forskning og politikkutforming på området jeg har undersøkt. Dette for å kunne belyse utviklingen på feltet og aktualiteten av min problemstilling.

### 2.1 Politisk bakteppe

Siden 1990 tallet har arbeidslinja stått sentralt for arbeids- og velferdspolitikken i Norge (Norvoll & Fossetøl, 2010, s. 7). Arbeidslinja skulle bidra til å få flere ut i arbeid, for å håndtere en voksende økonomisk krise i forbindelse med bankkrisen på 1980-1990 tallet og økt andel innbyggere som mottok trygdeytelser. Resultatet ble politikkutforming som skulle sikre flere arbeid og trygdeytelser som skulle vektlegge aktivitet (Stjernø & Øverbye, 2012, s. 19). Arbeidslinja har siden den gang vært en viktig politisk strategi, samtidig som den også har blitt gjenstand for debatt. En del av denne debatten omhandler hvorvidt arbeidslinja fører til at mennesker som mottar trygd og sosialhjelp kommer ut i arbeid gjennom økonomisk tynning, ettersom det eksisterer en politisk oppfatning om at dersom mennesker mottar høy uføretrygd, vil de ikke ønske å arbeide, da de har mer inntekt som uføretrygdet (Stjernø & Øverbye, 2012, s. 23). Derfor kan det tolkes slik at gulroten i arbeidslinja er at «det skal lønne seg å jobbe», mens det implisitt eksisterer en pisk som sier at det ikke skal lønne seg å gå på trygd.

Et viktig poeng i denne konteksten er imidlertid om personer med funksjonsnedsettelse inkluderes som en del av arbeidslinja, eller om disse menneskene i større grad møter en trygdelinje. Særlig etter gjennomføring av NAV-reformen mente kritikere at ansvarsdeling og samarbeidsproblemer mellom de ulike etatene som ble slått sammen, ville føre til mangel på realisering av arbeidslinja, ettersom mange brukere følte seg som kasterboller i systemet (Hatland, 2011, s. 145 & Grue & Rua, 2013, s. 166). En rekke mennesker med funksjonsnedsettelse er avhengige av sammenhengende og koordinerte tjenester gjennom livsløpet for å blant annet kunne gjennomføre skolegang, flytte hjemmefra og komme inn på arbeidsmarkedet. Rundt den enkelte eksisterer det mange etater, tjenester, ytelser og ordninger. Av erfaringer som fremgår i flere undersøkelser, vises det til at mangel på god

samhandling og koordinering av tjenester fører til at mange brukere opplever at de må være koordinator i sitt eget liv og opparbeide seg «byråkratisk kompetanse» for å forstå og orientere seg i NAV-systemet (Grue & Rua, 2013, s. 183-187).

En utredning utført av arbeids- og sosialdepartementet i 2021 viser også til at «*Langvarig sykdom med fravær fra arbeidet kan føre til at arbeidstakere kommer over på andre helserelevante ytelser og etter hvert mister tilknytningen til arbeidslivet*» (NOU 2021: 2, s. 7). Dette understreker hvilken betydning kontinuitet i arbeidslivet kan ha for den enkelte.

I 2001 ble det fremmet et forslag under Bondeviks andre regjering, om at alle partene i arbeidslivet skulle inngå en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), for å redusere sykefravær i arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2001). IA-avtalen er i dag et trepartssamarbeid mellom staten, arbeidsgivere og arbeidstakere. Det generelle målet med avtalen er å «*skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen*» (regjeringen, 2019a, s. 2). Siden 2001 har avtalen vært gjennom ulike revideringer. Mellom 2014-2018 besto avtalen av tre delmål, hvorav det ene målet var å hindre at personer med funksjonsnedsettelse skulle falle ut av arbeid (delmål 2a), samt øke sysselsettingen av personer med funksjonsnedsettelse (delmål 2b) (regjeringen, 2019b). Delmål 2b, om inkludering av de med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidslivet, ble imidlertid fjernet i den seneste versjonen av IA-avtalen fra 2019-2022 (regjeringen, 2022c, s. 11). Den seneste nasjonale utredningen (NOU, 2023) viser imidlertid til at det ikke har vært mulig å spore noen effekt av dette tidligere delmålet, i løpet av avtalens levetid (s. 181-182). Derfor kan det stilles spørsmål om vi fører en politikk som klarer å sørge for rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet, eller om det er behov for flere tiltak og virkemidler som treffer målgruppen bedre.

Generelt er de nordiske landene i dag preget av høy sysselsetting og små inntektsforskjeller, til sammenligning med andre OECD land. Den såkalte norske modellen innebærer mål om høy yrkesdeltakelse og et velregulert arbeidsliv med trepartssamarbeid mellom staten og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner (NOU, 2011: 7, s. 47). Vi har i stor grad offentlige finansierte velferdstilbud og et universelt velferdssystem, som blant annet skal bidra til å oppnå målene om høy yrkesdeltakelse og likestilling. Høy sysselsetting er et av hovedmålene i norsk politikk, men ifølge seneste utredning fra Arbeids- og

sosialdepartementet (2021) er skillett mellom de som er innenfor og utenfor arbeidsmarkedet blitt større over tid (NOU 2021: 2, s. 7). Forslag fra dette utvalget er at Norge bør føre en mer aktiv arbeidsmarkedspolitikk, hvor flere skal få tett oppfølging og tilbud om arbeidsmarkedstiltak.

Sett i et internasjonalt lys er det mange europeiske land som bruker kvoteordninger for å øke sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse (Gundersen, 2008, s. 8). Disse kvoteordningene varierer i omfang og organisering og kan være basert på frivillighet eller regulert gjennom lovgivning. En undersøkelse gjennomført av NOVA (2008) evaluerte hva slags effekt slike kvoteordninger har og hvilke typer kvotesystemer som i størst mulig grad sikrer personer med funksjonsnedsettelse arbeid. Undersøkelsen viste til at sanksjoner var avgjørende for at arbeidsgivere skulle oppfylle sine forpliktelser, og at i land hvor sanksjoner ikke følges opp av staten, i henhold til gjeldende regelverk, har disse kvotesystemene liten eller ingen effekt (Gundersen, 2008, s. 9). Suksessfaktorer knyttet seg derfor til grad av oppfølging og rapportering, offentlig tilsyn, økonomiske sanksjoner og/ eller insentiver.

I Norge er kanskje noe av det nærmeste vi kommer en kvoteordning statens inkluderingsdugnad, som har som mål at minst 5% av nyansatte i staten skal være personer med hull i CV eller funksjonsnedsettelse (Difi, 2018, s. 1; Prop. 1 S (2021-2022)). I tillegg åpner Ligestillings- og diskrimineringsloven opp for «positiv særbehandling» gjennom positiv forskjellsbehandling eller kvoteringer (Ligestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1). Imidlertid er ikke kommunesektoren pålagt samme kvoteordning som i staten og kvalifikasjonsprinsippet kan i realiteten trumfe prinsippet om «positiv særbehandling» i en rekrutteringsprosess. Dette innebærer at kommunesektoren per dags dato ikke er bundet til en kvoteordning for personer med funksjonsnedsettelse, men kommunene, som arbeidsgivere, kan selvsagt velge å sette seg lignende mål som i staten.

## 2.2 Hva er funksjonsnedsettelse?

Begrepet funksjonsnedsettelse har utviklet seg over tid, og hvilken definisjon som benyttes kan ha betydning for funn og forskningsresultater, som igjen kan påvirke politikktutforming på området (Tøssebro 2009, s 14). At begrepet og forståelsen for funksjonsnedsettelse har

utviklet og utvidet seg, medfører også at grensdragninger kan bli mer utfordrende. Derfor var det nødvendig å definere hvilken forståelse jeg ville legge til grunn for undersøkelsen.

For å belyse hvilke måter begrepet kan avgrenses og defineres på, valgte jeg å benytte Tøssebro (2009) sine tre fortolkningsrammer for funksjonsnedsettelse, herunder: (1) den medisinske modellen, (2) Den sosiale modellen og (3) den relasjonelle modellen (s. 12). Dette ettersom Tøssebro har vært en av de kanskje mest fremtredende forskerne i Norge på tematikk knyttet til utviklingshemming og funksjonshemming siden 1980 tallet, og har vært en viktig bidragsyter på feltet.

Den medisinske modellen beskriver den tidlige forståelsen av funksjonsnedsettelse, som gjerne ble knyttet til kroppslige «sykdommer, skader eller lyte» (Tøssebro, 2009, s. 12). I praksis innebærer dette synet på funksjonsnedsettelse at det er det enkelte individet som har en fysisk eller psykisk funksjonsnedsettelse. I sin rene modell tar ikke dette perspektivet nødvendigvis høyde for at det kan være andre faktorer enn mennesket selv som skaper funksjonsnedsettelsen (Tøssebro, 2009, s. 12). Utfordringen med dette perspektivet kan være å definere hvem som har en funksjonsnedsettelse og hvor vidt sykdom og skade kan tolkes. Eksempelvis kan det være forskjell i hvilke begrensninger en rullestolbruker møter i samfunnet, til sammenligning med en person som har mistet en finger. Regnes alle som har en form for skade eller sykdom inn i begrepet funksjonsnedsettelse, kan det tenkes at dette også kan medføre utfordringer knyttet til måling. Dersom statistisk sentralbyrå hadde regnet med alle mennesker i Norge som hadde en eller annen form for skade eller sykdom for å måle arbeidsledighet, kunne dette dannet et annerledes bilde av hvilken andel vi regner som sysselsatte i arbeidslivet, enn dersom vi hadde definert begrepet i snevrere forstand.

Den sosiale modellen på den andre siden, skiller mellom funksjonelle begrensninger (slik som skissert i den medisinske modellen), og omgivelsene som påvirker eller skaper disse begrensningene. I dette perspektivet skyldes funksjonsnedsettelse at samfunnet systematisk bygges uten å ta hensyn til variasjoner i menneskers funksjoner, men heller ut ifra perspektivet hva som er «normalt» ved funksjonsfriske mennesker (Tøssebro, 2009, s. 12). Dette medfører at omgivelsene ikke blir tilrettelagt for alle, noe som kan skape barrierer for mennesker som har behov for tilpasninger. Derfor defineres det i den sosiale modellen at omgivelsene skaper funksjonsnedsettelse, gjennom systematisk diskriminering og utestenging av noen mennesker fra fellesskapet (Tøssebro, 2009, s. 13).

Den relasjonelle modellen forsøker å ta innover seg konsepter fra både den medisinske- og den sosiale forståelsen av funksjonsnedsettelse. Både den norske regjeringen og CRPD legger denne forståelsen til grunn for begrepet, hvor det blir beskrevet at: «en langvarig eller kronisk fysisk eller psykisk funksjonsnedsettelse», som i møte med «ulike barrierer», kan «hindre mennesker i full deltakelse i samfunnet, på lik linje med andre» (Konvensjon om rettighetene til mennesker med funksjonsnedsettelse, 2013, artikkel 2; Utenriksdepartementet, 2022, s. 11; Tøssebro, 2019, s. 13). Dette innebærer at det settes et skille mellom det medisinske ved funksjonsnedsettelsen, de funksjonelle begrensningene og sosiale konsekvenser, samtidig som denne modellen forsøker å samle begge tolkningene under samme paraply (Tøssebro, 2009, s. 13). Da denne modellen tar høyde for at funksjonsnedsettelse både kan innebære noe kroppslig, og samtidig noe som blir skapt i møte med omgivelsene, valgte jeg å legge til grunn denne forståelsen for undersøkelsen. Dette ettersom jeg ikke skulle undersøke en gruppe mennesker med en spesifikk form for funksjonsnedsettelse, men heller et fenomen som angår flere mennesker med ulike former for funksjonsnedsettelse.

Når det kommer til selve ordet funksjonsnedsettelse, så finnes det også variasjoner og synonymer som brukes om hverandre i både forskningslitteratur og dagligtale for å beskrive fenomenet. Blant annet brukes begrepene funksjonshemming, funksjonsvariasjon og funksjonshindring. I starten var det utfordrende å finne ut av hvilken samlebetegnelse jeg skulle benytte, ettersom det eksisterer mange formeninger om hvilket ord som er rett å bruke. Ettersom jeg la det relasjonelle perspektivet til grunn for undersøkelsen, valgte jeg å ikke benytte begrepet «funksjonshemming» eller «funksjonshindring», ettersom dette ofte kan bli knyttet til den sosiale modellens forståelse. Begrepet funksjonsvariasjon opplevde jeg som for vidt for fenomenet jeg skulle undersøke, ettersom det kan tolkes i retning av at alle mennesker generelt har en form for funksjonsvariasjon. Derfor valgte jeg å benytte begrepet «funksjonsnedsettelse», som også ligner begrepet «nedsatt funksjonsevne», som er samlebetegnelsen FN legger til grunn for CRPD.

### 2.3 Statistikkgrunnlag og utfordringer knyttet til måling

Da jeg startet arbeidet med oppgaven ønsket jeg å finne statistikk over andel av befolkningen som har en funksjonsnedsettelse, andel av disse menneskene som er arbeidsledige eller

sysselsatte i arbeidslivet og hvor mange av disse som ønsker inntektsgivende arbeid. Dette for å kunne få et overblikk over situasjonen i kommunal sektor i Agder. Det mest aktuelle ville være å finne statistikk tilknyttet kommunene jeg skulle undersøke, eventuelt på fylkesnivå. Imidlertid fremgikk det gjennom både tidligere forskningslitteratur og tilgjengelig statistikkgrunnlag at det er en del utfordringer knyttet til måling av andel med funksjonsnedsettelse. Årsaken til dette er at det finnes ulike definisjoner av begrepet, noe som medfører at antall personer med funksjonsnedsettelse i befolkningen varierer mellom undersøkelser (Bufdir, 2022; NAV, 2022; SSB, 2022a; Tøssebro, 2009, s. 26). Begrepet funksjonsnedsettelse kan forstås på forskjellige måter fra land til land. Samtidig vil kanskje ikke alle mennesker som har en form for funksjonsnedsettelse definere seg selv med funksjonsnedsettelse. Dette medfører utfordringer knyttet til å innhente oversikt over andel med funksjonsnedsettelse i en befolkning, og at det kan være flere feilmarginer knyttet til måling.

Etter lang leting kunne jeg ikke finne oversikt over andel med funksjonsnedsettelse i Agder eller i kommunal sektor i regionen. Jeg kontaktet derfor ansvarlige for arbeidsmarkedsstatistikk i SSB i januar 2023, for å høre om de hadde oversikt over dette (Aamodt. I, Personlig kommunikasjon, 06. januar, 2023). Ettersom tallene hos SSB var basert på Arbeidskraftundersøkelsen, som er en utvalgsundersøkelse, kunne ikke SSB bryte ned tall på kommunenivå eller fylkeskommunalt nivå. Derfor ble resultatet at de kun hadde informasjon på nasjonalt nivå.

NAV hadde også en rekke statistikk, også noe på fylkesnivå. Samtidig brukte ikke NAV begrepet «funksjonsnedsettelse» eller beslektede synonymer i sine målinger. De hadde blant annet målt andel mottakere av uføretrygd som har en «diagnose» og målinger over personer med «nedsatt arbeidsevne» (NAV, 2023a). Derfor var det vanskelig å vite hvor stor andel av disse menneskene som regnes for å ha en funksjonsnedsettelse.

Flere utredninger viser at vi mangler kunnskapsgrunnlag knyttet til både levekår og sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet (Wettergren, Karlsen & Jensen, 2020, s. 6). I en utredning gjennomført av Statistisk sentralbyrå (Wettergren et al., 2020) vises det til at vi bør og kan innhente mer informasjon om sysselsetting og arbeidsdeltakelse blant personer med funksjonsnedsettelse, for å kunne følge opp artikkel 27 om arbeid og sysselsetting i CRPD (s. 9-10).



Per i dag er derfor en av de mest brukte kildene vi har til informasjon om situasjonen på arbeidsmarkedet for personer med funksjonsnedsettelse, tilleggsundersøkelsene til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Disse er blitt gjennomført årlig siden 2006, og baserer seg på utvalgsundersøkelser i befolkningen. I den nylige undersøkelsen fra 2021, byttet SSB ut skjemaet de har benyttet mellom 2006-2020, med følgende tre korte ja/nei spørsmål (SSB, 2022b) for å slå fast andel med funksjonsnedsettelse:

«Har du et helseproblem som har vart i minst 6 måneder?»

«Fører dette helseproblemet til begrensninger i hva du kan gjøre i hverdagen?»

«Tenker du på dette som en funksjonsnedsettelse?»

Dette innebærer at respondentene selv kunne definere hvorvidt de anser at de selv har en funksjonsnedsettelse, noe som kan være avgjørende for hvilken andel av personer med funksjonsnedsettelse blir målt i undersøkelsen.

I følge den seneste arbeidskraftundersøkelsen var 37,5% av personer med funksjonsnedsettelse i arbeid, noe som tilsier at en større andel (62,5%) står utenfor arbeidsstyrken (SSB, 2022a). Hvordan disse tallene fordeler seg mellom kommuner og fylker er det dessverre ikke mulig å slå fast, men bildet som tegnes på nasjonalt nivå, viser til at det er langt flere med funksjonsnedsettelser utenfor arbeidslivet i Norge, enn innenfor.

## 2.4 Juridisk bakteppe

Juridisk har vi lovgivning som skal bidra til å fremme likestilling og hindre diskriminering formulert i Likestillings- og diskrimineringsloven § 1, som fastsetter at:

*«Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person».*

Tidligere bygde også Arbeidsmiljøloven på premisser om å fremme tilgang til arbeid for mennesker med funksjonsnedsettelse, gjennom bestemmelser som var formulert i § 13-5:

*«Arbeidsgiver har en plikt til å iverksette de nødvendige tiltak slik at personer med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Bestemmelsen omfatter således ikke bare de som har fått en funksjonshemming mens de har vært i en stilling, men også arbeidstakere som allerede har en funksjonshemming når de søker på en stilling, for eksempel personer med medfødt funksjonsnedsettelse» (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2004).*

Denne paragrafen ble imidlertid opphevet og erstattet med bestemmelsene i Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12, som fastsetter at:

*«Arbeidsgiver skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre» (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd).*

Selv med lovgivning som skal fremme likestilling og hindre diskriminering, er det fortsatt mange med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidslivet. En årsak til dette kan være at mange arbeidsgivere kan tolke det slik at lovgivningen gjelder personer med funksjonsnedsettelse som allerede er i et ansettelsesforhold, men ikke dem som står utenfor arbeidsstyrken (Tøssebro, 2012, s. 24). Dersom det er slik at loven som skal fremme likestilling, tilgjengelighet og forbud mot diskriminering i arbeidslivet kun gjelder for ansatte og ikke for jobbsøkere, kan det problematiseres om lovgivningen på området i stor nok grad sikrer mennesker med funksjonsnedsettelse rett til arbeidslivet på lik linje med alle andre, eller om det kreves sterkere virkemidler som sørger for slik rekruttering.

Noen forslag som ofte er blitt trukket frem (og som er omdiskutert), er hvorvidt vi i Norge skal innføre kvoteordninger og/ eller inkorporere CRPD i norsk menneskerettslovgivning. I 2013 ratifiserte Norge CRPD, men denne konvensjonen har foreløpig ikke fått forrang for norsk lovgivning. I artikkel 27 om arbeid og sysselsetting fremgår det at:

*«Partene erkjenner at mennesker med funksjonsnedsettelse har rett til arbeid på lik linje med andre; dette omfatter muligheten til å tjene til livets opphold ved et arbeid som man selv fritt velger eller påtar seg i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig for mennesker med funksjonsnedsettelse. Partene skal trygge og fremme virkeliggjøringen av retten til arbeid, også for dem som får funksjonsnedsettelse mens de er i arbeid, ved å treffe hensiktsmessige tiltak, også i lovs form» (Konvensjonen, 2013).*

Dagens regjering har uttrykt at de ønsker å implementere dette direktivet i norsk lov (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2022; Regjeringen, 2022b). Imidlertid er det ikke klart om regjeringen ønsker å implementere CRPD i norsk menneskerettighetslovgivning eller generelt i norsk lovgivning. Dette innebærer at det er uvisst i hvilken grad dette direktivet vil være et sterkt juridisk virkemiddel for å sikre mennesker med funksjonsnedsettelse retten til arbeid på lik linje med alle andre, da det vil avhenge av om hvorvidt CRPD får trumfe norsk lov, eller om annen lovgivning får forrang for bestemmelsene i CRPD.

### 3. Teori

For å studere fenomenet rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet valgte jeg å undersøke forholdet mellom mål og praksis på området, i kommunal sektor. Innenfor organisasjonsteori finnes det ulike innfallsvinkler som kunne bidra til å forklare et slikt samsvar eller eventuelt gap mellom målsettinger og implementering av politikk.

Ettersom uføretrygd har vært en utfordring som har vært på dagsordenen i flere tiår, og Agderregionen per dags dato scorer høyest i landet på andel uføretrygdete (NAV, 2023c), var det grunn til å stille spørsmål om kommunenes målsettinger om et likestilt arbeidsliv og økt sysselsetting i hovedsak fremstår som et forsøk på bygge omdømme og legitimitet for å svare til forventninger i omgivelsene. Dette ettersom det ikke fremgår at det er skjedd noen markant endring på feltet, og andel uføretrygdete har vokst de seneste årene (NAV, 2023c). Med dette som bakteppe, var det et naturlig valg å benytte teorier innenfor et ny-institusjonelt perspektiv, som understreker betydningen legitimitet og omdømme kan ha for en organisasjon, i møte med sine omgivelser (Christensen et. al., 2017, s. 75).

I gjennomføring av oppgaven tok jeg derfor utgangspunkt i et ny-institusjonelt perspektiv på organisasjoner. I tillegg har jeg også brukt noen konsepter innenfor Corporate Social responsibility (CSR), som retter søkelys på hvilket ansvar organisasjoner har ovenfor sine omgivelser (Carsen & Skauge, 2019, s. 117-118). Samtidig var det også aktuelt å diskutere mål og praksis noe innenfor et instrumentelt- og kulturelt perspektiv, for å studere sammenhenger mellom hvilke virkemidler kommunene benytter for å oppnå mål, i tillegg til synlige kulturelle elementer og uformell kultur knyttet til rekruttering i kommunene. Derfor har jeg også benyttet et utdrag av disse teoriene for å drøfte trekk ved struktur og kultur, som et supplement til hovedteorien. Dette har bidratt til å kunne drøfte flere aspekter ved fenomenet som ble undersøkt.

Da det skulle innsamles informasjon om mål, virkemidler og brukerorganisasjonenes oppfatninger, anså jeg også Scott (2013) sitt analytiske rammeverk som aktuelt å benytte som en komplementær teori (55). Dette ettersom rammeverket kunne benyttes til å belyse hvordan kommunene anvender lover og regler tilknyttet rekruttering, hvilke normer som eksisterer i omgivelsene og hvorvidt disse etterleves, og hvilke kognitive oppfatninger kommunene og

brakerorganisasjonene har tilknyttet rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet.

Måten jeg har tilnærmet meg valg av teori og metode, var basert på en induktiv logikk, som etterhvert utviklet seg i en mer abduktiv retning (Jacobsen, 2018, s. 34). I utgangspunktet startet jeg med en induktiv metode, hvor jeg skaffet et overblikk over empirisk forskning, som innebar å studere tidligere funn, kunnskap, statistikk og dokumenter som kunne beskrive hvordan tilstanden var for mennesker med funksjonsnedsettelse, i forbindelse med rekruttering til arbeidslivet. Etter å ha skaffet meg et overblikk over empirien på området, ga dette grobunn for ulike hypoteser og spørsmål. På bakgrunn av empiriske funn og spørsmål fremstod teoriene innenfor en ny-institusjonell tenkning som et åpenbart valg. Underveis i prosessen kom jeg imidlertid over ny empiri og data, noe som førte til generering av flere ubesvarte spørsmål, samt flere teoretiske tilnærminger som kunne være aktuelle å benytte som supplement. Dette førte til at jeg bevegde meg mer i retning av abduksjon, hvor undersøkelsen opplevdes som en dynamisk prosess, hvor oppdagelsen av nye funn ledet til nye ubesvarte spørsmål og nye alternative teoretiske perspektiver (Jacobsen, 2018, s. 35).

### 3.1 Ny-institusjonelt perspektiv på organisasjoner

Innenfor et ny-institusjonelt perspektiv på organisasjoner er organisasjoner en del av institusjonelle omgivelser, hvor de er avhengig av legitimitet for å overleve (Christensen et al., 2013, s. 75). Organisasjoner vil derfor etter dette perspektivet forsøke å handle i tråd med det som oppfattes som akseptabel atferd i omgivelsene, for å oppnå legitimitet (Meyer & Rowan, 2011, s. 340). I følge Christensen et. al., (2013) eksisterer det flere myter, trender, ideer og oppskrifter i omgivelsene, som sier noe om hvordan en organisasjon bør handle og se ut (s. 76). Det kan for eksempel eksistere normer knyttet til at vi bør ha et mangfoldig og likestilt arbeidsliv for å inkludere alle på lik linje med hverandre i samfunnet. Dersom flere organisasjoner har strategier for et likestilt arbeidsliv, kan dette være oppskrifter som andre organisasjoner kan ønske å etterligne eller kopiere til egen virksomhet, for å oppnå mål som legitimitet.

I samfunn hvor likestilling og arbeid mot diskriminering er et mantra, spør det om organisasjoner har noe å tjene på å ikke ta innover seg normene fra omgivelsene, og reflektere disse utad. Samtidig er det et kjent faktum at mange forsøk på organisasjonsendringer ofte

mislykkes eller ikke oppnår tilsiktede mål (Jacobsen, 2018b, s. 16). Endringer i synlige elementer som formelle mål og strategier, vil ikke nødvendigvis alltid føre til endring i praksis. I noen tilfeller vil slike endringer i en organisasjon kunne resultere i å bli symbolske endringer som kan forandre måten organisasjonen fremstår på, uten at dette nødvendigvis endrer atferd eller resultater (Christensen, et. al., 2017, s. 127; Jacobsen, 2018b, s. 73). Slik endring hvor organisasjoner gir uttrykk for at de imøtekommer press fra omgivelsene, uten at «snakk» fører til handling, er hva Brunsson (2003) beskriver som hykleri (s. 209-210). Det kan være ulike årsaker til at organisasjoner driver med såkalt hykleri. Noen organisasjoner vil kanskje benytte hykleri bevisst for å bli oppfattet som ansvarlige aktører, uten at de har intensjoner om å endre atferd. Andre vil kanskje ønske å imøtekomme krav fra omgivelsene, uten at de klarer å oppfylle forventningene, og dermed ender opp med å «produsere symboler» for å bygge et godt omdømme (Jacobsen, 2018b, s. 73). En tredje tolkning kan være at symbolske elementer kan bidra til kulturbygging internt i organisasjonen, samtidig som det kan være en utfordring for organisasjonen å nå ut til et eksternt publikum.

I følge Meyer & Rowan (1977) vil press fra omgivelsene føre til konformitet, isomorfi og/ eller dekobling (s. 340). Dette innebærer at organisasjoner vil forsøke å endre seg eller handle i tråd med gjeldende normer og regler i samfunnet, som anses som akseptable (konformitet). En slik adoptering av ideer eller myter om hvordan en organisasjon bør være, kan i følge Meyer & Rowan (1997) føre til at organisasjoner blir mer like hverandre (isomorfi) (s. 347). Et eksempel på dette kan være at flere kommuner i Agder kanskje velger å sertifisere seg til ordningen «likestilt arbeidsliv», dersom de ser at andre konkurrerende kommuner har gjort det samme og oppnådd resultater i form av et mer likestilt arbeidsliv, og/ eller konkurransefordeler og godt omdømme. Kommuner kan også forsøke å etterligne eller kopiere andre kommuner sine kunnskaper, ideer eller praksiser, for å løse utfordringer eller oppnå ønskede resultater (Czarniawska & Joerges, 1996, s. 13; Røvik, 2016, s. 10). Samtidig fører ikke nødvendigvis alltid en slik etterligning til at kommuner oppnår de samme resultatene, men at kommunene kanskje blir mer like på «overflaten». I noen tilfeller kan det også være slik at kommunene gir uttrykk for at de arbeider rettet mot å rekruttere personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, uten at de oppnår forespeilet effekt (Meyer, 1996, s. 241 & Røvik, 2016). Dersom dette er tilfellet kan det være tegn på dekobling, hvor eksempelvis strategier og handlingsplaner ikke fører til måloppnåelse.

### 3.2 Virksomhetenes samfunnsansvar

Corporate Social Responsibility (CSR), som kan oversettes til «virksomhetenes samfunnsansvar», er et konsept som inneholder ulike teorier og perspektiver på virksomheter som samfunnsansvarlige aktører. Det kan være utfordrende å definere nøyaktig hva CSR er, ettersom begrepet ofte blir beskrevet som kompleks, med åpne regler for hvordan begrepet og teoriene kan anvendes (Friedman, 1970, s. 173-174; Matten & Moon, 2008, s. 405; Moon, Crane & Matten, 2005, s. 433-434; Moon & Matten, 2005, s. 166). I tillegg er begrepet svært dynamisk og bredt, noe som innebærer at det stadig utvikles nye innfallsvinkler til hvordan CSR kan tolkes og benyttes.

Selv om det kan være utfordrende å finne en enkelt definisjon på CSR, har teoriene noen fellestrekk. I hovedsak belyser teoriene: (1) hvordan virksomheter påvirker omgivelsene og; (2) hvilket ansvar virksomhetene har ovenfor ulike interessenter og aktører (Carroll, 1991, s. 39). På bakgrunn av teoriens orientering mot omgivelsene, kan teoriene tolkes innenfor et ny-institusjonelt perspektiv på organisasjoner.

Et teoretisk perspektiv på samfunnsansvar som er svært aktuelt i dag, i lys av normer og regler som eksisterer i samfunnet, er Elkington (1999) sin «triple bunnlinje» som omfatter at virksomheter ikke kun bør ha økonomiske forpliktelser, men i tillegg ta hensyn til sosiale forhold og miljøet i omgivelsene (s. 70). Elkington mente at dersom vi skal oppnå et bærekraftig samfunn, så må også organisasjonene i samfunnet opptre bærekraftige. Derfor burde organisasjoner også måle resultater i forbindelse med hvordan de bidrar til å ivareta sosiale- og miljømessige hensyn.

Et sentral utfordring er hvordan organisasjoner kan måle disse resultatene. I følge Elkingtons (1998) teorier om samfunnsansvar, burde alle virksomheter rapportere på hvordan de utøver et sosialt-, økonomisk- og miljømessig ansvar, i en såkalt bærekraftsrapport (referert i Carson & Skauge, 2019, s. 139). Samtidig kan sosial bærekraft være utfordrende å evaluere, da dette er et kvalitativt begrep som kan være vanskelig å omsette til kvantitative mål. I tillegg kan det også være vanskelig å måle effekter av tiltak i kommunal sektor, ettersom kommunene er sammensatte og komplekse systemer (Baldersheim & Øgård, 1997, s. 9). I sammenheng med

mitt case har jeg derfor undersøkt hvorvidt det fremgikk noen målbare resultater av mål knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet.

Et annet perspektiv på samfunnsansvar omhandler hvorvidt samfunnsansvar er lønnsomt for organisasjoner. Noen mener at det lønner seg for organisasjoner å opptre samfunnsansvarlige, mens andre ikke påviser en sammenheng mellom en organisasjons lønnsomhet og samfunnsansvar (Carson & Skauge, 2019, s. 17). Undersøkelser gjort av Cochran & Wood i 1984 viste til at det var sammenheng mellom en virksomhets finansielle status og aktiviteter knyttet til utøvelse av sosialt ansvar (s. 42). Dersom dette er tilfellet, kan organisasjoners bidrag til sosial bærekraft ikke bare være i tråd med forventninger fra omgivelsene, men også trolig andre fordeler som konkurransefordeler og et godt omdømme.

For mange organisasjoner vil omdømme kunne ha stor betydning, ettersom omdømme kan påvirke hvordan omgivelsene oppfatter organisasjonen og dens virkemåte. Omgivelsenes tillit til organisasjoner som ansvarlige aktører kan i noen tilfeller derfor være avgjørende for organisasjonens overlevelse (Carson & Skauge, 2019, s. 19). Samtidig hviler det et ansvar på organisasjoner som satser på en samfunnsansvarlig og bærekraftig profil. Dersom organisasjoner benytter slike strategier, vil det kunne knyttes en forventning fra omgivelsene til at disse strategiene også skal gjenspeiles i praksis (Carson & Skauge, 2019, s. 19). Når eksempelvis ulike kommuner uttrykker at de vil ha gjennomsiktighet i politiske beslutningsprosesser, legger FNs bærekraftsmål til grunn for utviklingsstrategier og tilsynelatende opptrer som samfunnsansvarlige aktører, vil de måtte være forberedt på at de kan bli etterprøvd av både innbyggere, media og andre interesserte aktører, dersom det viser seg at kommunene ikke klarer å oppnå de resultatene de etterstreber.

### 3.3 Det instrumentelle perspektivet

Innenfor et instrumentelt perspektiv på organisasjoner anses organisasjoner for å være et instrument for å oppnå mål (Christensen, et. al., 2017, s. 34). Her vektlegges formell struktur som et redskap for å påvirke atferd og oppnå ønskede resultater. I denne forbindelse var det aktuelt å undersøke kommunenes formelle mål og styringsdokumenter for å skape et overblikk over hvilke målsettinger kommunene har angående rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. I tillegg hvilke virkemidler kommunene benytter for å oppnå disse målene.



Mål og underliggende verdier i en organisasjon kan ha stor betydning for styring og atferd (Christensen, et. al., 2017, s. 119). Innenfor det instrumentelle perspektivet er det derfor en forutsetning at mål og verdier er klare og konsistente, og at det er sammenheng mellom mål og formell struktur. Dersom målene er uklare, inkonsistente, vage og for komplekse, kan konsekvenser være utfordringer knyttet til gjennomføring, resultatmåling og måloppnåelse (Christensen et, al., 2017, s. 119). Med andre ord kan målene bli stående som et uttrykk for ønsket atferd, uten at målene i praksis gir en handlingsramme for å kunne innfris.

### 3.4 Det kulturelle perspektivet

Det kulturelle perspektivet vektlegger uformelle normer og verdier som vokser fram i en organisasjon (Christensen et, al., 2017, s. 52). Slike uformelle trekk kan imidlertid være vanskelig å måle dersom man ikke har inngående kunnskaper om organisasjonen som skal undersøkes. Samtidig har oppgavedesignet muliggjort at jeg kunne se etter noen kulturelle trekk, gjennom dybdeintervjuer av brukerorganisasjoner for personer med funksjonsnedsettelse og ansatte i kommuneadministrasjonen.

En lang diskusjon innenfor forskning på kultur, er hvorvidt kultur er noe som kan skapes og styres gjennom struktur (Jacobsen & Thorsvik, 2013; Jacobsen, 2018b, s. 100). I lys av at kommunene er komplekse organisasjoner med mange lovpålagte oppgaver, hvor det eksisterer en del strukturer som tilsynelatende er byråkratiske, har det vært aktuelt å undersøke hvorvidt de formelle målsettingene om mangfold og likestilling faktisk fører til en endring i kommunenes rekrutteringskultur, eller om disse målsettingene er løst koplet til kommunenes struktur.

### 3.5 De tre institusjonelle søylene

Det institusjonelle perspektivet vektlegger hvordan organisasjoner blir oppfattet av sine omgivelser. Scott (2013) deler institusjonelle omgivelsene innunder tre søyler, herunder en regulativ, normativ og en kognitiv søyle (s. 55). Søylene presenterer tre ulike elementer som sammenlagt kan tegne et bilde av samspelet mellom regelverk, normer og oppfatninger i omgivelsene.

Den regulative søylen belyser hvordan kommunene overholder lover og regler (Scott, 2013, s. 59). Denne søylen kan også koples til det instrumentelle perspektivet på organisasjoner, ettersom lover og regler kan benyttes som instrumenter for å oppnå ønsket atferd i organisasjonen. I mitt case har jeg derfor undersøkt hvorvidt lovverket fungerer som regulerende for å rekruttere personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet.

Den normative søylen omfatter hvilke normer og verdier som eksisterer i omgivelsene (Scott, 2013, s. 64). I mitt case har jeg undersøkt hvilke normer og verdier som eksisterer i omgivelsene, og hvorvidt kommunene har forsøkt å reflektere disse verdiene utad, gjennom synlige elementer som symboler og eksplisitte målsettinger.

Den kognitive søylen knyttes til oppfatninger, følelser og handlinger (Scott, 2013, s. 67). I denne forbindelse kan denne søylen koples til hvilke oppfatninger brukerorganisasjonene har om forholdet mellom kommunenes mål og praksis.

Disse tre søylene kan sammenlagt bidra til å belyse hvorvidt kommunene tilegner seg legitimitet, gjennom bruk av ønskede og passende virkemidler i omgivelser som er basert på et system bestående av regler, normer, verdier og oppfatninger (Scott, 2013, s. 71). Disse søylene har derfor vært nyttige å se i sammenheng, for å forstå hvordan disse tre komponentene belyser forholdet mellom mål og praksis i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet.

## 4. Metode

Da jeg skulle undersøke et fenomen hvor det ikke fantes utømmelig forskning og statistikk på området, valgte jeg en å ha en fleksibel tilnærming til teori og metode. Dette ettersom jeg i starten av prosjektet ikke hadde en stram og strukturert plan for gjennomføring av oppgaven. I tillegg opplevde jeg at det kunne være mange ulike sammenhenger og vinklinger som kunne bidra til å forklare fenomenet jeg skulle undersøke. Derfor valgte jeg å arbeide med fleksible rammer slik at jeg kunne undersøke flere empiriske sammenhenger på forholdet mellom mål og praksis, i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet (Bukve, 2016, s. 2013). I mitt tilfelle innebar denne måten å arbeide på at veivalg ble tatt underveis i prosessen. Dette fungerte som et læringsløp hvor jeg startet med en bred problemstilling og en fleksibel tilnærming til teori og metode, som underveis ble justert og spisset da jeg samlet inn data og opparbeidet meg oversikt og kunnskap på feltet.

På bakgrunn av at det som skulle undersøkes var meningsinnhold, og ikke objektive fakta, var det hensiktsmessig å anvende kvalitative metoder for innsamling og analyse av data (Flyvbjerg, 1992, s. 49; Hjerm & Lindgren, 2011, s. 85; Justesen & Mik-Meyer, 2010, s. 17; Pratt, 2009, s. 856; Silverman, 2020, s. 3). Det som skulle undersøkes var kommunenes målsettinger og subjektive oppfatninger til informanter. Dataene som ble innsamlet var derfor i form av ord og tekst, som ble tolket i lys av relevant teori.

I motsetning til variabلسentrerte design, hvor det gjerne trekkes et tilfeldig utvalg fra en populasjon, var det ønskelig å gå i dybden på et fenomen (rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse) i en spesifikk kontekst (Likestilling og levekår i Agder) (Bukve, 2016, s. 136). I tillegg hadde jeg en holistisk tilnærming for å studere fenomenet, hvor jeg anså at fenomenet kunne studeres i forbindelse med en spesiell kontekst, men også som en del av en større helhet (Bukve, 2016, s. 97). Derfor valgte jeg å benytte et kvalitativt casedesign på oppgaven. Samtidig viste det seg å være noe utfordrende å benytte et slikt design, ettersom det ikke eksisterer en etablert standard for hvordan et casedesign skal utformes (Bukve, 2016, s. 136; Yin, 2013, s. 359). Likevel stod casedesign i stil med hva jeg skulle innsamle av data og hvordan jeg skulle analysere disse. Jeg skulle benytte fleksible analyserammer, undersøke få enheter, innsamle et bredt spekter av kilder og empirisk materiale og ta utgangspunkt i et

fenomen i en spesiell kontekst. På bakgrunn av dette fremstod casesdesign som et naturlig valg.

For å besvare problemstillingen valgte jeg å gjennomføre både en dokumentanalyse og dybdeintervjuer av informanter fra ulike brukerorganisasjoner for personer med funksjonsnedsettelse. I tillegg gjennomførte jeg et par oppfølgende intervjuer av ansatte i administrasjonen tilhørende hver utvalgskommune, da jeg ønsket å finne svar på ubesvarte spørsmål som fremgikk av dokumentanalysen og intervjuene med informantene fra brukerorganisasjonene. Ved å benytte begge disse metodene for innhenting av data parallelt, kunne jeg finne svar på hva som fremgår eksplisitt av offentlig tilgjengelig informasjon i ulike offentlige dokumenter, i tillegg til subjektive synspunkter fra relevante aktører i omgivelsene.

Forskningslogikken jeg la til grunn for undersøkelsen var et fenomenologisk perspektiv, som baserer seg på bruk av dybdeintervjuer for å forstå hvordan brukerorganisasjonene for personer med funksjonsnedsettelse og kommuneadministrasjonens ansatte opplever virkeligheten (Tjora, 2018, s. 27). Dette var et passende utgangspunkt da jeg skulle gjennomføre et kvalitativt studie av et fenomen hvor jeg innhentet perspektiver til informanter og aktuelle dokumenter.

#### 4.1 Dokumentanalyse

For å undersøke hvilke målsettinger kommunene har på området og hvilke virkemidler som benyttes for å løse utfordringer i forbindelse med mitt case, startet jeg i første omgang med å gjennomføre en dokumentanalyse. Dette var relevant for å kunne samle inn flere ulike type data som kunne tegne et bilde av hvilke målsettinger kommunene har på området og hvilke eventuelle tiltak som iverksettes for å nå disse (Jacobsen, 2018a, s. 171). Dokumenter kan være ulike kilder til informasjon, men de kan også fungere som verktøy for å realisere politikk, få bestemte handlinger til å skje, og/ eller sette saker på dagsorden (Asdal & Reinertsen, 2022, s. 47). Samtidig kan det også være utfordrende å lete etter dokumentasjon på et område med mangel på forskning og vesentlig statistikk. Likevel var det nettopp mangel på dokumentasjon som ga meg drivkrefter til å undersøke hva som fantes av tilgjengelig

informasjon. Både det jeg fant (og ikke fant), resulterte i en rekke interessante funn, som kunne bidra til å tegne en situasjonsrapport på feltet.

I hovedsak har jeg gjennomført en kvalitativ innholdsanalyse av dokumentene jeg har samlet inn, ettersom hensikten var å tolke meningsinnholdet. Det jeg ville undersøke var: (1) I hvilken grad bidrar lovverket til å rekruttere mennesker med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet? (2) Finnes det noen nasjonale føringer eller strategier på området? (3) Hvilke målsettinger har kommunene på området? (4) Hvilke virkemidler benyttes for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet? (5) Fremstår det som løs eller tett kopling mellom mål og praksis?

I startfasen forsøkte jeg å skaffe meg oversikt over hva slags tilgjengelig informasjon som fantes på området jeg skulle undersøke. Jeg innhentet aktuelle lovverk og nasjonale og internasjonale målsettinger som fantes i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Dette for å få et overblikk over internasjonal og nasjonal politikk på området. I tillegg for å undersøke hvordan kommunene forholder seg til nasjonal og internasjonal lovgivning og politikk. Parallelt med dette leste jeg også en rekke ulike fagartikler og forskning knyttet til arbeidsmarkedet og rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse, som kunne tegne et bilde hvordan utviklingen har vært på feltet de siste tiårene, frem til dagens dato.

Mesteparten av dataene ble hentet fra offentlig tilgjengelige digitale kilder. Måten jeg innledningsvis gikk frem på var å benytte enkle søkeord og setninger i google og google scholar. Noen av de mest brukte søkeordene mine var:

*Rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, arbeidsmarkedet for personer med funksjonsnedsettelse, Recruiting disability, Recruiting diversity og Social responsibility and disability.*

I starten opplevdes arbeidet med innsamling av dokumenter som svært omfattende og uoversiktlig. Et dokument henviste til nye dokumenter, og datamaterialet vokste seg større. Etterhvert oppdaget jeg at en rekke funn gikk igjen i flere av dokumentene, og jeg begynte å danne meg et mer helhetlig bilde over tematikken. Prosessen gikk dermed fra å være åpen og uoversiktlig, til å bli mer tilspisset etterhvert som jeg klarte å samle trådene.

Hovedtyngden i dokumentanalysen var innsamling av data som kunne belyse hvilke mål kommunal sektor har på området, og hvilke tiltak som eventuelt er blitt iverksatt for å oppnå disse. For å finne frem til denne informasjonen tok jeg derfor et dypdykk i kommunenes egne hjemmesider for å finne ut av hva de selv beskrev i egne planer og dokumenter.

Utgangspunktet var at jeg ville samle inn mest mulig like dokumenter fra hver kommune.

Dokumentene jeg innsamlet var:

- Statistikkgrunnlag/ utfordringsbilder
- Kommuneplaner
- Handlings- og økonomiplaner
- Strategier som involverte arbeid med mangfold, likestilling og inkludering
- Utlysningstekster i stillingsannonser

Det var flere årsaker til at jeg valgte å ta utgangspunkt i disse dokumentene.

Statistikkgrunnlaget skisserte folkehelsen til kommunene, og kunne fortelle noe om hvilke kunnskaper og statistikk kommunene hadde på innbyggere med funksjonsnedsettelse. Dette dokumentet lå til grunn for kommunenes arbeid med folkehelse og utforming av målsettinger og handlingsplaner i andre dokumenter. Kommuneplanen ble betegnet som kommunenes overordnede styringsdokument, som viser ønsket utvikling for samfunnet og kommunenes arealer. Handlings- og økonomiplanene skisserer hvilke prioriteringer kommunene vil foreta, og fungerer som en oppfølging av kommuneplanen. Disse tre dokumentene kunne derfor potensielt fortelle noe om:

- 1) Hvordan er tilstanden på arbeidsmarkedet for personer med funksjonsnedsettelse i kommunene?
- 2) Har kommunene målsettinger om å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet?
- 3) Hvilke tiltak og prioriteringer foretar kommunene på området?

Videre kunne strategiene som omhandlet mangfold og likestilling også vise til hvilke målsettinger kommunene har for å fremme likestilling og mangfold i arbeidslivet. Årsaken til at jeg valgte å se på innholdet i utlysningstekster i stillingsannonser til kommunene, var ettersom disse kunne fortelle noe om hvorvidt kommunene oppfordrer personer med

funksjonsnedsettelse til å søke på ledige stillinger i kommunene og om oppfordringen stod i stil med kvalifikasjonene som ble etterspurt i utlysningsteksten.

Da jeg skulle behandle dokumentene hadde jeg to sett med analytiske briller på. På den ene siden anså jeg dokumentene for å kunne fungere som «styringsverktøy». Dette innebærer et perspektiv på at handlingsplaner, lovverk og strategier kan fungere som verktøy for å oppnå mål (Asdal & Reinertsen, 2022, s. 146). Dette innebærer blant annet at dokumentene er ment ikke bare som ren informasjon, men også som verktøy for å styre organisasjonsmedlemmer mot ønsket atferd. Det andre analytiske utgangspunktet mitt var å se dokumentene i sammenheng med informantenes opplevelser og tidligere funn på feltet, for å undersøke forholdet mellom mål og virkning i praksis.

## 4.2 Utvalg

Årsaken til at jeg valgte å studere offentlig sektor fremfor privat sektor i denne oppgaven, er basert på det tradisjonelle synet på at offentlige institusjoner er ansvarlige for å levere grunnleggende velferdstjenester til innbyggere (Baldersheim & Rose, 2014, s. 20). Grunnen til at jeg valgte kommunal sektor er basert på ideen om at kommunene har et utstrakt ansvar for å levere et bredt tjenestespekter, som følger av utviklingen av Norge som et velferdssamfunn (Baldersheim & Rose, 2014, s. 43).

Det er kommunene som er nærmeste instans for innbyggere, og som derav kanskje kjenner best til hva lokalsamfunnet har behov for av tjenester og ytelser. En rekke undersøkelser som er blitt utført viser også til at det viktigste for innbyggere er at kommunen kan «*håndtere lokale problemer, skaffe til veie aktuelle tjenester og sørge for aktuelle lokaler og anlegg*» (Baldersheim & Rose, 2014, s. 43). Dette innebærer med andre ord at det viktigste for innbyggere er velferdstjenestene som kommunene leverer. Ettersom det eksisterer forventninger blant innbyggere til at kommunene skal levere gode velferdstjenester, har det derfor vært interessant å se i hvilken grad kommunene svarer til forventningene til brukerorganisasjonene for personer med funksjonsnedsettelse, i denne oppgaven.

Det finnes mange eksempler på kommuner som scorer høyt og lavt på ulike likestillingsindikatorer, når det kommer til kjønnslikestilling. Hvorvidt det eksisterer et «best

case» på hvilken kommune i Norge som er flinkest til å rekruttere personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, finnes det foreløpig ikke et entydig svar på. I tillegg mangler det vesentlig statistikk på både regionalt og kommunalt nivå, noe som også fører til at det er utfordrende å vite noe om omfanget av fenomenet fordelt på kommuner og fylker. På bakgrunn av dette valgte jeg å rette fokuset mot en region som lenge har skåret lavt på SSB sin likestillingsindeks de siste tiårene denne er blitt publisert (Statistisk sentralbyrå, 2010), og som lenge har uttrykt at det er ønskelig å snu denne trenden gjennom et systematisk og strategisk arbeid for likestilling.

Flere evalueringer og rapporter viser til at Agder skårer lavt på flere levekårsindikatorer, deriblant lav sysselsettingsgrad og høy grad av unge som mottar ytelse fra NAV (Skogen et al., 2020). I følge Arendal kommune (2020a) er de den kommunen som har færrest sysselsatte på landsbasis og til sammenligning med Agder (s. 15). I følge Kristiansand kommune (2021b) har Kristiansand færrest sysselsatte til sammenligning med andre storbyer (s. 13). Samtidig uttrykker begge kommuner gjennom egne mål, strategier og handlingsplaner at de ønsker å fremme likestilling og mangfold i arbeidslivet. Derfor var det aktuelt å undersøke disse to kommunene, på bakgrunn av hvilke utfordringer de uttaler at de har i forbindelse med sysselsetting og hvilke målsettinger de har for å fremme likestilling og mangfold i arbeidslivet.

For å undersøke sammenhengen mellom mål og praksis i rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, var det aktuelt å finne noen informanter som kunne dele erfaringer og opplevelser tilknyttet dette. Jeg kom frem til at personer med verv eller stilling i brukerorganisasjonene for personer med funksjonsnedsettelse kunne være svært relevante å benytte som informanter, ettersom disse har i oppgave å representere og fremme interessene til sine medlemmer. I tillegg er det en del som arbeider i disse brukerorganisasjonene som selv har en funksjonsnedsettelse eller er pårørende til noen med funksjonsnedsettelse. Dette innebærer at en del informanter i tillegg til å ha kunnskap basert på verv eller stilling i en brukerorganisasjon, også har personlig erfaringsbasert kunnskap.

I trekning av utvalget har jeg i stor grad basert meg på snøballmetoden (Jacobsen, 2018a, s. 182-183), hvor jeg spurte personer tilknyttet brukerorganisasjonene om anbefalinger og tips til informanter som kunne være relevante å intervju. I tillegg hadde jeg i forkant undersøkt hvilke brukerorganisasjoner som holdt til i Agderregionen som kunne være aktuelle for



oppgaven. Denne metoden førte til at jeg fikk gode tips om informanter som hadde ulik fartstid i organisasjonene og forskjellig arbeidserfaring og bakgrunn. I tillegg var denne metoden gunstig for å kunne oppnå kontakt med de aktuelle informantene.

Etter jeg hadde intervjuet de ti informantene og samlet inn en rekke data til dokumentanalysen, ønsket jeg å følge opp dette arbeidet med noen oppfølgingsspørsmål til kommunene. Dette ettersom det fantes lite og svært fragmentert informasjon fra kommunenes hjemmesider om hva kommunene som arbeidsgiver gjør i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, i tillegg til at mange av informantene fra brukerorganisasjonene heller ikke hadde kjernekompetenser om dette. Ettersom det forelå lite tilgjengelig informasjon, ønsket jeg å finne ut av om kommunene hadde flere målsettinger, planer og eventuelt resultater, utover det som fremgikk på kommunenes hjemmesider. På denne måten kunne jeg også i større grad speile informasjonen fra brukerorganisasjonene på data innhentet fra kommunene.

På bakgrunn av oppgavens omfang hadde jeg ikke anledning til å gjennomføre like mange intervjuer av kommunalt ansatte som jeg gjorde med brukerorganisasjonene. For å trekke dette utvalget, brukte jeg kontaktinformasjon som lå tilgjengelig på hjemmesidene til kommunene. I den ene kommunen kontaktet jeg kommunalsjefen over mail og spurte hvem som kunne være aktuelle å intervjuer, basert på prosjektbeskrivelsen. I den andre kommunen var det ikke like enkelt å finne kontaktinformasjonen til hver enkelt ansatt i kommunen. Derfor sendte jeg en åpen henvendelse til en fellesmail, med prosjektbeskrivelse og problemstilling, og fikk svar av noen i kommuneadministrasjonen som selv mente at de var aktuelle å intervjuer.

### 4.3 Fakta om informantene og de to kommunene

Enhetene i undersøkelsen består av den største kommunen vest i Agder (Kristiansand) og den største i østre Agder (Arendal), basert på folketall. Kristiansand består av om lag 115.712 innbyggere (SSB, 2023a) mens Arendal har omtrent 45.979 innbyggere (SSB, 2023b).

Utvalget mitt består av 10 informanter fra ulike brukerorganisasjoner for personer med funksjonsnedsettelse tilknyttet paraplyorganisasjonene *Funksjonshemmedes*

*Fellesorganisasjon* (FFO) og *Samarbeidsforumet av funksjonshemmedes organisasjoner* (SAFO). FFO består av 87 medlemsorganisasjoner med om lag 350 000 medlemmer, noe som gjør FFO til den største paraplyorganisasjonen for kronisk syke, funksjonshemmede og pårørende. SAFO er den nest største paraplyorganisasjonen for personer med funksjonsnedsettelse, og består av 3 medlemsorganisasjoner som har over 22 000 medlemmer sammenlagt.

Årsaken til at jeg valgte informanter fra ulike organisasjoner innenfor både SAFO og FFO, er ettersom jeg ønsket at informantene skulle representere et bredt grunnlag av funksjonsnedsettelser, innenfor et psykisk og fysisk spekter. Kriteriet for trekningen av utvalget var at informantene måtte ha kjennskaper til, eller tilknytning til en av utvalgs kommunene. Av informantene jeg har intervjuet fra brukerorganisasjonene var det 7 som hadde tilknytning til de utvalgte kommunene, og 3 hadde regional tilknytning.

Fire av syv informanter med tilknytning til Arendal eller Kristiansand kommune, var også representert i rådet for personer med funksjonsnedsettelse. Årsaken til at jeg valgte ut noen informanter som også var representert i rådene, er ettersom rådene har funksjon å være et medvirkningsorgan for kommunene. Rådene har rett til å uttale seg i saker som gjelder personer med funksjonsnedsettelse, etter kommuneloven § 5-12. Dette innebærer at jeg kunne undersøke i hvilken grad rådet i hver kommune opplevde at de hadde fått medvirke ved utarbeidelse av kommunale planer, strategier og tiltak knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse. Samtidig var det også mulig å belyse i hvilken grad informantene fra rådet opplevde at de hadde et eierforhold og forankring knyttet til kommunenes prosesser, planer og gjennomføring av saker som angikk rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse.

Den andre delen av utvalget mitt består av 3 informanter fra administrasjonen i Arendal og Kristiansand kommune, hvorav en informant tilhørte den ene kommunen, og to informanter tilhørte den andre. I utgangspunktet kunne jeg ha nøyet meg med intervjuene jeg gjennomførte av informanter fra brukerorganisasjonene. Samtidig var det aktuelt å stille noen oppfølgende spørsmål til noen ansatte i kommuneadministrasjonen, på bakgrunn av funn fra dokumentanalysen og intervjuene av informantene fra brukerorganisasjonene. Derfor valgte jeg å gjennomføre disse oppfølgende intervjuene for å finne svar på ubesvarte spørsmål.

#### 4.4 Ethiske hensyn og personvern

Samfunnsvitenskapelige undersøkelser kan ha konsekvenser for samfunnet, men også for den som blir undersøkt. Derfor er et viktig aspekt hvilken forskningsetikk som legges til grunn for undersøkelser. I følge Jacobsen (2018a) stilles det tre vesentlige krav til relasjonen mellom forsker og den som blir undersøkt (s. 48-52):

- *Informert samtykke*
- *Privatliv/ Personvern*
- *Riktig presentasjon av data*

Etter min vurdering har jeg klart å ta hensyn til disse kravene i gjennomføring av undersøkelsen. Alle informantene jeg intervjuet over 18 år og samtykkekompetente. Jeg kontaktet hver enkelt informant i forkant av intervjuet og informerte om hva som skulle undersøkes, hvilken problemstilling som skulle besvares, hvorfor jeg ønsket å intervju den enkelte informant. Jeg la vekt på at det var frivillig å delta, og at spørsmål var basert på informantenes refleksjoner og meninger, og ikke sensitive personopplysninger. I møte med hver informant hadde jeg med en standardisert samtykkeerklæring som hver informant måtte signere under på, før hvert intervju. Alle informantene jeg intervjuet skrev under på disse. Skjemaet opplyste om oppgavens innhold og informantenes rettigheter og personvern. For å forsikre meg om at hver enkelt informant var kjent med innholdet i skjemaet, startet jeg hvert intervju med å gjengi innholdet i samtykkeskjemaet, muntlig. Deretter overrakte jeg dem skjemaet som de kunne lese selv og underskrive.

Før jeg startet innsamling av data, meldte jeg ifra om prosjektet til Norsk senter for forskningsdata (NSD), 06. november 2022. NSD vurderte personopplysningene som skulle innsamles for å være av alminnelig karakter, og godkjente behandlingen av personopplysningene 08. desember 2022. De fleste av intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt, med unntak av et intervju som ble gjennomført over Teams. Under de fysiske intervjuene benyttet jeg båndopptaker, etter tillatelse fra hver informant. Intervjuet som foregikk over Teams transkriberte jeg for hånd. Opptakene som ble gjennomført med

båndopptaker ble slettet før oppgaven skulle innleveres, etter at jeg hadde transkribert innholdet i intervjuene manuelt.

Ettersom undersøkelsen innebar et studie av kommunal sektor i Agder, valgte jeg å gjengi hvilke kommuner jeg har undersøkt. Av hensyn til personvern har jeg anonymisert hvilke spesifikke brukerorganisasjoner som er trukket med i utvalget, på bakgrunn av faren for at informantene skulle kunne bli identifisert. Alle svar er blitt anonymisert og kodet, slik at det ikke skulle fremgå hvilken kommune hver enkelt informant tilhører, både når det gjelder informantene fra brukerorganisasjonene og de administrativt ansatte i utvalgskommunene. Informantene ble kodet med bokstaver som indikerte hvorvidt informanten tilhørte en kommuneadministrasjon eller en brukerorganisasjon. I tillegg benyttet jeg tall bak bokstavene, for å skille mellom informantene. Inndelingen ble gjort på følgende måte:

K1 = Kommune 1

K2 = Kommune 2

A = Brukerorganisasjon fra den ene kommunen

B = Brukerorganisasjon fra den andre kommunen

R = Brukerorganisasjon med regional tilknytning

I dokumentanalysen valgte jeg derimot å ikke anonymisere data hentet fra hver kommune. Dette ettersom informasjonen jeg innsamlet er offentlig tilgjengelig materiale. Dermed vurderte jeg det slik at dokumentene jeg har analysert ikke inneholdt sensitiv informasjon.

Det siste kravet som omhandler informantenes krav til riktig presentasjon av data innebærer at forskeren skal gjengi informasjonen korrekt og ikke manipulere eller forfalske informasjon, slik at svarene reflekterer informantenes intensjoner (Jacobsen, 2018a, s. 51-52). Det ville trolig aldri vært mulig å gjengi all informasjon i sin fullstendige sammenheng og kontekst, uten at jeg hadde foretatt noen justeringer. Dette ville i så fall innebære, som Jacobsen (2018a) påstår, at jeg måtte ha presentert fullstendige råutskrifter av transkribering, noe som ikke nødvendigvis ville vært konstruktivt (s. 52). Måten jeg har sikret rett presentasjon av data, startet med at jeg transkriberte ordrett hva informantene hadde sagt. Deretter vurderte jeg nøye hvilke utdrag fra transkriberingen som var mest relevante for å besvare min problemstilling. Videre plasserte jeg disse utdragene innenfor en ramme som var i tråd med konteksten informantene hadde uttalt seg innenfor.

## 4.5 Datainnsamling

I denne studien har jeg benyttet ulike datakilder for å besvare problemstillingen. Jeg har innhentet aktuelle offentlige dokumenter som kan fungere som «styringsverktøy» for kommunal sektor, som har som hensikt å styre atferd og realisere mål (Asdal & Reinertsen, 2022, s. 49). Av slike dokumenter har jeg innhentet aktuelle lover, handlingsplaner og strategier. Disse dokumentene kunne belyse hvorvidt lovverket sørger for rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, hvilke målsettinger kommunene har på området og hvordan disse skal realiseres. I tillegg har jeg innhentet dokumenter som kunne fortelle noe om kunnskapsgrunnlaget på området, i form av statistikk, offentlige utredninger (NOU-er), evalueringer og rapporter. I tillegg har jeg undersøkt hva som fremgår av tidligere forskning og funn på feltet.

Parallelt med innsamling av dokumenter har jeg også innhentet empirisk data i form av dybdeintervjuer av informanter fra ulike brukerorganisasjoner for personer med funksjonsnedsettelse og ansatte tilhørende administrasjonen i hver enkelt kommune. Ettersom dette var et forskningsområde hvor det mangler vesentlig statistikk på lokalt nivå, kunne intervjuene bidra til å belyse hvordan omgivelsene oppfatter sammenhengen mellom kommunalpolitiske mål og virkning i praksis. For å samle inn data fra brukerorganisasjonene gjennomførte jeg dybdeintervjuer av 13 informanter. I forkant hadde jeg utformet en intervjuguide som baserte seg på problemstillingen og funn fra tidligere forskning på området. Intervjuguiden hadde en semi-strukturert karakter, som innebærer at jeg på forhånd hadde utformet aktuelle spørsmål som var sortert under fire hovedtemaer, herunder opplevelsen av: 1) arbeidsmarkedet, 2) kommunenes virkemidler, 3) medvirkning og 4) lovverk. Spørsmålene ble stilt i en fastsatt rekkefølge, samtidig som jeg tok høyde for at jeg kunne stille oppfølgingsspørsmål dersom dette skulle bli aktuelt i intervjusituasjonen. Da jeg skulle intervju informantene fra kommuneadministrasjonen tok jeg utgangspunkt i samme intervjuguide som jeg hadde benyttet for gjennomføring av intervjuer i brukerorganisasjonene, men med noen justeringer og tilleggsspørsmål. Årsaken til at jeg foretok noen justeringer på denne intervjuguiden, var ettersom dokumentanalysen og intervjuene av brukerorganisasjonene resulterte i nye spørsmål som jeg ønsket å få besvart.

#### 4.6 Reliabilitet, validitet og generalisering

Innenfor forskning står reliabilitet og validitet sentralt, for å vurdere kvaliteten på dataene som samles inn i undersøkelser. Reliabilitet innebærer at dataene som innsamles er pålitelige (Grønmo, 2020, s. 275). For å kunne vurdere pålitelighet trekkes ofte etterprøvnbarhet frem som et ideal. Dette omhandler at dersom vi gjennomfører samme undersøkelse flere ganger, vil vi komme frem til de samme resultatene, noe som påviser at resultatene er konsistente og tilføyer undersøkelsen troverdighet og pålitelighet (Grønmo, 2020, s. 275). Samtidig kan dette være en utfordring knyttet til kvalitativ datainnsamling, hvor sosiale fenomener kan endre seg hyppig over tid. I denne sammenheng vil det derfor kunne være en feilmargin knyttet til måling, ettersom fenomenet som angår rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet kan endre seg i takt med ulike endringer i omgivelsene.

Måten jeg har forsøkt å sikre reliabilitet var å benytte et stort spekter av empiriske kilder for å besvare problemstillingen, både gjennom intervjuer av aktuelle informanter og innholdsanalyse av offentlig tilgjengelige dokumenter. Ved å ha et bredt utvalg av informanter innenfor begge paraplyorganisasjonene for personer med funksjonsnedsettelse (SAFO og FFO), kunne undersøke hvorvidt dette var et forskningsområde hvor det eksisterte ulike virkelighetsoppfatninger, eller om det var slik at informantene delte lignende opplevelser på tvers av brukerorganisasjoner. Styringsdokumentene jeg samlet inn viste til hvilke målsettinger kommunal sektor har på området, hvilken lovgivning som ligger til grunn og hvilke eventuelle tiltak som er blitt iverksatt for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Samlet sett vurderer jeg det slik at den brede innsamlingen av data og forskning har bidratt til å styrke reliabiliteten til oppgaven.

Validitet omhandler hvorvidt dataene som innsamles er relevante for undersøkelsen og om det som måles er hensiktsmessig å måle (Grønmo, 2020, s. 276; Jacobsen, 2018a, s. 17). Validitet knyttes dermed til undersøkelsens gyldighet. Intern gyldighet handler om vi studerer noe som gjenspeiler virkeligheten på en sannferdig måte, og om hvilke holdninger, perspektiver og teoretiske briller vi som forskere har når vi studerer et fenomen. Innhenter og behandler vi dataene på en mest mulig nøytral og objektiv måte, eller har vi en forutinntatt holdning før vi setter i gang et prosjekt, som kan farge datainnsamlingen? I tillegg kan det problematiseres

om de riktige kildene er blitt benyttet for å belyse problemstillingen. Er det blitt trukket et utvalg som er representativt for populasjonen som skal undersøkes?

Etter min vurdering har dataene jeg innsamlet vært relevant for å besvare min problemstilling. I undersøkelsen har jeg speilet virkeligheten på en sannferdig måte gjennom å innhente data om opplevelser og meninger til ulike relevante informanter, opplysninger fra offentlig tilgjengelige styringsdokumenter og ved å anvende aktuell forskning og litteratur. Jeg har gjengitt opplysninger korrekt og innenfor riktig kontekst. Som forsker tror jeg ikke nødvendigvis at det er mulig å være fullstendig objektiv når det som undersøkes er et sosialt konstruert fenomen, hvor det eksisterer ulike subjektive oppfatninger av virkeligheten. Imidlertid har jeg vært bevisst hvilke teoretiske briller jeg har brukt for å tolke meningsinnhold i dataene og jeg har latt aktuell teori og empiri danne grunnlaget for analyse og drøfting. På dette viset har det vært teori og empiri som har medvirket til å farge undersøkelsen, og ikke mine egne holdninger som forsker. Når det kommer til utvalget kan det poengteres at jeg kunne vinklet oppgaven annerledes, valgt andre informanter og benyttet andre empiriske kilder til informasjon, for å belyse samme tematikk. Likevel anser jeg at både valg av kommuner, informanter og empiri har vært relevante og aktuelle for å besvare min problemstilling.

Ekstern gyldighet dreier seg om i hvilken grad resultatene fra en undersøkelse kan generaliseres til å gjelde andre tilfeller (Jacobsen, 2018a, s. 237; Yin, 2013, s. 368). Innenfor kvantitativ forskning kan det ofte dreie seg om å forsøke å generalisere funn til en større populasjon som utvalget vårt er trukket fra. Kvalitative metoder sine styrker har på den andre siden gjerne vært statistisk generalisering, som kan være avdekking av fenomener og etablering av kausalmekanismer (Jacobsen, 2018a, s. 237). Innenfor kvalitativ forskning trekkes det ofte frem utfordringer knyttet til statistisk generalisering. Dette ettersom slik forskning gjerne tar for seg få enheter og disse er gjerne trukket ut for å belyse en spesifikk case eller formål, noe som kan medføre vanskeligheter tilknyttet forsøk på å generalisere funn til en større populasjon. Samtidig var dette et fenomen som ble undersøkt med rikelig bruk av empirisk datamateriale og forskning, som bidro til at jeg i stor grad kunne gjennomføre en teoretisk generalisering av fenomenet «rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse».

#### 4.7 Operasjonalisering, sortering og systematisering

Det var utfordrende å systematisere den store mengden av data jeg hadde samlet inn. Etter transkribering av intervjuene måtte jeg finne ut av hvordan jeg skulle sortere innholdet på en oversiktlig og hensiktsmessig måte, i tråd med valg av teori, metode og problemstilling.

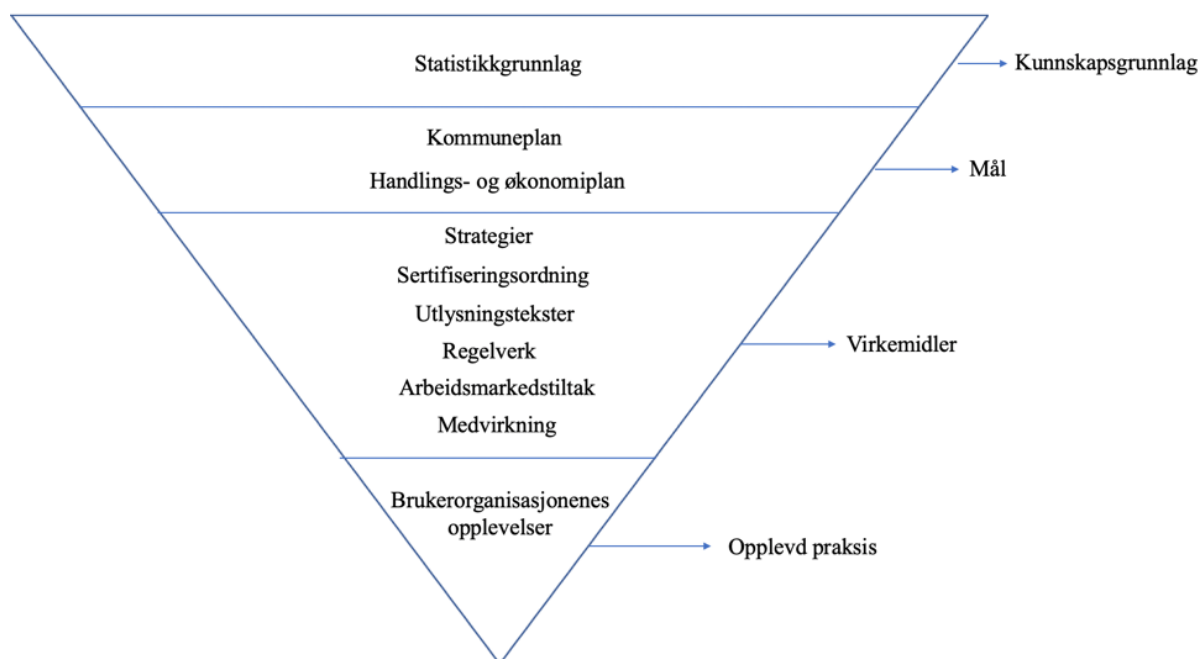
Forskningsspørsmålene som skulle besvares var:

- *Hvilke målsettinger har kommunene på området?*
- *Hvilke virkemidler benyttes for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, i kommunal sektor?*
- *Hvordan opplever brukerorganisasjonene for personer med funksjonsnedsettelse koplingen mellom mål og praksis?*

På bakgrunn av dette valgte jeg å systematisere innholdet fra dokumentanalysen og dybdeintervjuene under tre kategorier som omfattet 1) Mål, 2) Virkemidler og 3) Brukerorganisasjonenes opplevelser. Imidlertid opplevde jeg at det ikke var vanntette skott mellom disse kategoriene. For å forstå sammenhengen mellom mål og praksis, var det nødvendig å se både mål, virkemidler og brukerorganisasjonenes opplevelser i sammenheng. På bakgrunn av dette grep kategoriene noe inn i hverandre. Samtidig bidro denne inndelingen til å skape noe overordnet struktur.

Dokumentene jeg hadde innsamlet fra hver kommune fremstod som byggeklosser som overlappet hverandre. Jeg forsøkte derfor å sortere dokumentene i en rekkefølge som kunne vise hvordan dokumentene bygde på hverandre. Fremstillingen av dokumentene tok derfor form som en trakt, som illustrert i Figur 1.





Figur 1: Elise de Ruiten. (2023). *Presentasjon av funn fremstilt i form av en traktmodell.*

Øverst i tabellen er statistikkgrunnlaget til kommunene. Dette utgjør toppen av trakten, ettersom dokumentet viser til hvilken statistikk og kunnskap kommunene legger til grunn når de utformer sine planer. Statistikkgrunnlaget til kommunene viser dermed hvilken tilgjengelig statistikk kommunene har på området som angår personer med funksjonsnedsettelse, i tilknytning til arbeidslivet. I tillegg viser disse dokumentene til utfordringer kommunene skisserer at de står ovenfor, når det angår innbyggeres folkehelse.

Under statistikkgrunnlaget til kommunene har jeg plassert kommuneplanen, som igjen blir fulgt opp av handlings- og økonomiplanen. Kommuneplanen er kommunenes overordnede dokument, som viser til hvilke mål og fremtidige visjoner kommunene har for blant annet samfunnsutvikling og sysselsetting. Denne planen skal følges opp av handlings- og økonomiplanen. Disse to dokumentene beskriver hvilke målsettinger kommunene har på områder som angår sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse. Derfor er disse dokumentene plassert innenfor temaet «mål».

Videre har jeg sortert strategier, sertifiseringsordning, utlysningstekster, regelverk, arbeidsmarkedstiltak og medvirkning under temaet «virkemidler». Strategiene til kommunene viser hvordan kommunene vil jobbe for å oppnå mål innenfor temaet mangfold og likestilling.

Sertifiseringsordning er tatt med ettersom begge kommuner har sertifisert seg til ordningen «Likestilt arbeidsliv», som skal fungere som et verktøy for å oppnå likestilling i arbeidslivet. Utlysningstekstene i kommunal sektor kunne bidra til å beskrive hvorvidt kommunene oppfordrer personer med funksjonsnedsettelse til å søke på ledige stillinger i kommunene. Regelverk kunne vise til hvilke lover og regler som kommer til anvendelse i en rekrutteringsprosess, og samtidig bidra til å belyse hvorvidt lovverket er regulerende for å sørge for rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse. Jeg valgte også å se på noen arbeidsmarkedstiltak kommunene har for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse, på bakgrunn av funn i handlings- og økonomiplanen. Medvirkning som virkemiddel var også essensielt å undersøke, for å kunne vurdere om brukerorganisasjonene og rådet for personer med funksjonsnedsettelse opplever eierskap og forankring til kommunenes strategier, sertifiseringsordningen og tiltak som retter seg mot personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet.

Nederste del av trakten illustrerer brukerorganisasjonenes opplevelser i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Dette temaet er plassert nederst i trakten for å tegne et bilde av hvordan mål og virkemidler resulterer i opplevd praksis. I presentasjon av funn og drøfting har også informantenes opplevelser kommet til syne i delen som omhandler virkemidler, ettersom en del av informantenes betraktninger kunne koples på dette temaet.

## 5. Presentasjon av funn

I dette kapitlet presenteres funn fra dokumentanalysen og synspunkter fra brukerorganisasjonene for personer med funksjonsnedsettelse og de ansatte i administrasjonen tilhørende hver kommunene. Jeg har valgt å presentere mine funn etter traktmodellen som ble beskrevet i kapittel 4 (Figur 1, s. 41). På bakgrunn av at jeg har gjennomført både en dokumentanalyse og dybdeintervjuer resulterte dette i en omfattende presentasjon av funn.

### 5.1 Statistikkgrunnlaget til kommunene

Ettersom det var utfordrende å finne statistikk på kommunalt og fylkeskommunalt nivå over andel sysselsatte og arbeidsledige med funksjonsnedsettelse, var det aktuelt å undersøke hvilke kunnskapsgrunnlag og statistikk kommunene har tatt utgangspunkt i når de har utformet målsettinger, strategier og handlingsplaner. Dette ettersom kunnskap som legges til grunn kunne fortelle noe om tilstanden på arbeidsmarkedet og eventuelt hvilke utfordringer eller løsninger kommunene har knyttet til rekruttering og sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse.

Begge kommunene hadde utformet egne utviklingsnotater som viste til kommunenes utfordringer knyttet til folkehelse. Hensikten med utviklingsnotatene er at de skal ligge til grunn for kommunenes planer og økonomiske prioriteringer. Folkehelseloven pålegger kommunene å oppdatere oversikten over innbyggernes folkehelse hvert fjerde år (Folkehelseloven, 2011, § 5). Utviklingsnotatene skal kartlegge hvilke folkehelseutfordringer hver enkelt kommune har, slik at det kan vurderes hvilke konsekvenser disse kan ha for folkehelsen og hva som forårsaker slike utfordringer. Kommunene er lovpålagt å fastsette overordna mål og strategier for folkehelsearbeidet, som er «egnet til å møte de utfordringer kommunen står overfor (...)» (Folkehelseloven, 2011, § 6). I tillegg er også kommunene ansvarlige for å «(...) iverksette nødvendige tiltak for å møte kommunenes folkehelseutfordringer» (Folkehelseloven, 2011, § 7).

I det følgende det kort bli oppsummert noen av hovedutfordringene hver kommune skisserer at de står ovenfor og hva slags statistikk de har lagt til grunn for egen handlings- og økonomiplan.

Kristiansand kommune har utformet et dokument med tittel «utfordringsbilde 2021» som beskriver hovedutfordringer for kommunen fra 2021. Noen av løsningene på utfordringene kommunen uttrykker at de står ovenfor er (Kristiansand, 2021b, s. 5):

- *Lavere utslipp*
- *Ingen utenfor*
- *Flere i arbeid*

Vedrørende sysselsetting fremgår det at Kristiansand kommune har færrest sysselsatte til sammenligning med andre storbyer (Kristiansand kommune, 2021b, s. 13). Utfordringsbildet viser til andel yrkesdeltakelse fordelt på kvinner og menn, antall sysselsatte i kommunen og yrkesaktive fordelt på ulike næringer. I tillegg yrkesdeltakelse blant innvandrere i kommunen, hvor det sammenlignes yrkesdeltakelse blant innvandrere som har innvandret fra ulike land. I tillegg vises det til statistikk over andel i kommunen som er uføretrygdede, mottar arbeidsavklaringspenger og/ eller sosialhjelp (Kristiansand, 2021b, s. 16-18). Imidlertid fremgår det ingen statistikk over antall innbyggere med funksjonsnedsettelse og heller ikke hvor stor andel av personer med funksjonsnedsettelse som er sysselsatt eller arbeidsledige. Arendal kommunes statistikkgrunnlag viser til aktuelle nåværende og fremtidige utfordringer i kommunen og regionen, basert på ulike faktorer som påvirker folkehelse og levekår. Det fremgår av dokumentet (Arendal kommune, 2020a, s. 29-30) at noen av hovedutfordringene til kommunen er:

- *Deltidsarbeid*
- *Unge uføre*

Når det kommer til generell sysselsetting påstår Arendal kommune at de har færrest sysselsatte på landsbasis og til sammenligning med Agder (Arendal kommune, 2020a, s. 15). I statistikkgrunnlaget er det blant annet oversikt over hvor mange i kommunen som jobber deltid og heltid, samt hvor mange som er arbeidsledige, uføretrygdede, mottakere av arbeidsavklaringspenger og mottakere av uførepensjon (Arendal kommune, 2020a, s. 27-29).

I de ulike statistikkene over andel sysselsatte er det fordelt mellom kjønn og alder. Imidlertid inneholder heller ikke dette statistikkgrunnlaget noen oversikt over hvor mange innbyggere med funksjonsnedsettelse som er sysselsatt eller arbeidsledige i kommunen. I tillegg er det ingen statistikk over hvor mange innbyggere i kommunen som har en funksjonsnedsettelse. Oppsummert fremgår det at begge kommuner har oversikt over en rekke utfordringer tilknyttet sysselsetting av ulike minoriteter i hver kommune, men ingen av kommunene har oversikt over hvor stor andel innbyggere som har en funksjonsnedsettelse og hvor mange av disse som eventuelt er sysselsatte eller arbeidsledige. Ettersom slik informasjon på kommunalt nivå heller ikke er tilgjengelig i andre steder, medfører dette utfordringer knyttet til kjennskaper om omfanget og hyppigheten av dette fenomenet i kommunal sektor i Agder. Derfor valgte jeg å stille informantene følgende spørsmål:

*«Hvordan opplever du at arbeidsmarkedet er i dag, for personer med funksjonsnedsettelse?»*

Det fremgikk av undersøkelsen at de ansatte i administrasjonen fra hver kommune var noe i tvil om hvordan arbeidsmarkedet er for innbyggere med funksjonsnedsettelse. Dette kunne skyldes at informantene selv ikke hadde ansvar for rekruttering, og/ eller mangel på statistikk og kunnskap på området. En av informantene vurderte det slik:

*«Jeg har ikke noen kjennskaper til det lokale arbeidsmarkedet her. Jeg har ikke så lang fartstid i kommunen, men jeg tipper jo at det ikke er noe enklere å komme inn her enn andre steder»* (Informant K2A).

Informantene jeg intervjuet fra brukerorganisasjonene hadde ulike oppfatninger av hvordan tilstanden på arbeidsmarkedet var for personer med funksjonsnedsettelse. Samtidig fremgikk det også at flere opplevde at det var vanskelig å vite rent konkret hvordan arbeidsmarkedet er for alle med en funksjonsnedsettelse i egen kommune. En av informantene beskrev at vedkommende opplevde at det var store utfordringer knyttet til rekruttering av målgruppen, samtidig som situasjonsbildet ikke var ensidig. Svaret til denne informanten var beskrivende for flere av brukerrepresentantenes opplevelser:

*«Jeg opplever at det er store utfordringer. Det er noen som er gode på det, men det oppveier ikke for alle som er dårlige (...)»* (Informant B1).

Med dette som utgangspunkt var det tydelig at det ikke eksisterer en fasit på hvor mange med funksjonsnedsettelse som står utenfor arbeidslivet i kommunene. Derfor var det aktuelt å se nærmere på hvilke målsettinger kommunene hadde for å fremme rekruttering av denne målgruppen. I tillegg hvorvidt informantene opplevde at virkemidlene som benyttes i dag, for å fremme slik rekruttering, oppnår ønskede resultater.

## 5.2 Mål

I dette underkapittelet har jeg undersøkt dokumenter som viser til hvilke målsettinger kommunene har på området som angår mangfold og likestilling i arbeidslivet, for å se om kommunene hadde noen målsettinger som knyttet seg til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse.

### 5.2.1 Kommuneplanen

Begge kommunene har sin egen kommuneplan som består av en samfunnsdel og en arealdel. Samfunnsdelen omhandler hvilken strategi kommunene skal ha for å løse nåværende og fremtidige utfordringer, samt for å utvikle den aktuelle kommunen i ønsket retning. Kommuneplanen er å anse som et overordnet styringsdokument for kommunene, og kommunene er lovpålagt etter plan- og bygningsloven (2008) § 11-1 til å ha en slik plan. I det følgende vil jeg trekke frem noen momenter som illustrerer hvilke mål og visjoner kommunene har i forbindelse med rekruttering til arbeidslivet.

Kristiansand (2020) beskriver at kommunen skal satse på tre hovedområder (s. 3):

- *attraktiv og miljøvennlig*
- *inkluderende og mangfoldig*
- *skapende og kompetent*

Under området som omhandler satsning på inkludering og mangfold, blir det beskrevet at kommunen vil at «alle i kommunen skal bli inkludert i utdanningsløp og arbeidsliv» (Kristiansand kommune, 2020, s. 3). Ordlyden i denne målsettingen er at «alle» skal inkluderes i arbeidslivet, noe som gjør at denne målsettingen indikerer at dette er et absolutt

mål som skal gjelde for alle innbyggere i kommunen. I dokumentet nevnes ikke personer med funksjonsnedsettelse spesifikt som et eget innsatsområde, men det henvises til en generell beskrivelse av at kommunen vil sikre «målrettet arbeid for høyere deltakelse i utdanning og arbeidsliv» (Kristiansand kommune, 2020, s. 12).

I samfunnsdelen tilhørende Arendal kommunes kommuneplan, beskrives ulike målsettinger og visjoner om hvordan kommunen ønsker å arbeide med likestilling og mangfold på områder som angår ulike deler av livsløpet til personer med funksjonsnedsettelse. Kommunen trekker frem FN konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD), hvor det fremgår at:

*«Arendal kommune skal jobbe for muligheter og rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne og legger FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne til grunn for dette arbeidet» (Arendal kommune, 2020b, s. 3).*

I tillegg fokuserer kommunen på FNs bærekraftsmål nr. 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst. Her er visjonen til kommunen er at det skal være høy deltakelse i arbeidslivet, hvor blant annet «flere mennesker med funksjonsnedsettelse skal være i jobb» (Arendal kommune, 2020b, s. 16). Kommunen beskriver videre at innbyggere skal ha et variert arbeidstilbud, med hovedsakelig tilbud om faste heltidsstillinger. I tillegg at innbyggere som trenger det skal få oppleve at det er tilstrekkelig med plasser for varig tilrettelagt arbeid (VTA) i regi av kommunen, frivillig og privat sektor (Arendal kommune, 2020b, s. 17).

Trekk ved begge målsettingene var at de bar preg av å være overordnet og vage. Samtidig er det ofte typisk for offentlige organisasjoner at det ofte settes komplekse eller overordnede mål, på bakgrunn av at slike organisasjoner, ofte har flere ulike hensyn og prioriteringer de vil ivareta (Christensen et, al., 2017, s. 108).

Etter et kulturelt perspektiv kan det tolkes som at kommunene signaliserer en fremtidig visjon for ønsket utvikling for sysselsetting, som også kan være uttrykk for hva slags rekrutteringskultur kommunene ønsker. I lys av et instrumentelt perspektiv kan det påpekes at dersom disse overordnede målene ikke gir en klar retning for hvordan de skal oppnås, eksempelvis gjennom utforming av delmål eller en tydelig handlingsplan, kan en bakside ved målene være at de ikke er sterkt koplet til organisasjonens formelle struktur, noe som kan føre

til utfordringer med operasjonalisering, plassering av ansvar og måloppnåelse (Christensen, et, al., 2017, s. 99-100). Et resultat kan derfor bli løs kopling mellom organisasjonenes mål og praksis (Jacobsen, 2018b, s. 71). Samtidig kan slike abstrakte mål bidra til å oppnå legitimitet både internt og eksternt, da målene signaliserer at kommunene ønsker å inkludere flere i arbeidslivet. Innenfor en ny-institusjonell tolkning kan derfor målsettingene fremstå som et forsøk på å skape legitimitet ovenfor omgivelsene, ved at kommunene kommuniserer utad at de ønsker å «inkludere» alle i arbeidslivet og få flere funksjonsnedsatte i jobb.

Samtidig gir det ikke nødvendigvis mening å se målsettinger separat fra virkemidler som benyttes for å oppnå disse målene. Derfor var det essensielt å undersøke hvordan målene skulle følges opp av kommunene, for å kunne undersøke nærmere koplingen mellom mål og praksis.

### 5.2.2 Handlings- og økonomiplanen

Handlingsplanen skal følge opp visjonene og strategiene i kommuneplanen til kommunene. Dersom ønskelig, kan kommunene slå sammen denne planen med økonomiplanen, slik som kommunene i mitt utvalg har gjort. Handlingsplanen skal fungere slik at den danner grunnlaget for kommunenes prioriteringer av ressurser, planleggings- og samarbeidsoppgaver, samt treffe tiltak som blir konkretisert innenfor de økonomiske rammene til kommunene (Plan- og bygningsloven, 2008, § 11-1). Jeg har trukket frem noen momenter fra handlings- og økonomiplanen (HØP) til hver kommune som har vært av relevans for sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet.

Sentrale satsninger for å skape et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv i Kristiansand kommune er programmet «Flere i arbeid» som har som overordnet mål at innbyggere under 30 år skal bli «arbeidsklare» og komme ut i «arbeid» (Kristiansand kommune, 2023a, s. 19). Programmet er et samarbeid mellom Kristiansand kommune, Agder fylkeskommune, NAV Agder, Næringsforeningen i Kristiansandregionen og Universitetet i Agder. Dette er et generelt arbeidsmarkedstiltak som retter seg mot «alle» under 30 år, og ikke et tiltak rettet spesifikt mot personer med funksjonsnedsettelse. Hvorvidt denne ordningen treffer personer med funksjonsnedsettelse er uklart, på bakgrunn av det generelle målet til programmet. Samtidig kan det påpekes at en del mennesker med funksjonsnedsettelse er avhengige av



koordinerte tjenester for å kunne delta i arbeidslivet, som blant annet mellom arbeidsgiver og NAV (Grue & Rua, 2013, s. 183-187). Den nyeste nasjonale utredningen om «realisering av funksjonshindredes rettigheter» viste også til at sektororganiseringen i norsk forvaltning, som bidrar til «silotenkning» er en betydelig barriere for personer med funksjonsnedsettelse (NOU, 2023). Samhandling mellom disse aktørene i Kristiansand kommune kan derfor være et godt utgangspunkt, dersom ordningen får virkning for personer med funksjonsnedsettelse som har behov for et slikt tiltak.

I Arendal kommune ble det gitt 4 612 000 kroner til VTA, etter avtale (Arendal kommune, 2023, s. 72). I tillegg ble det bevilget 350.000 kroner som et oppstartstilskudd til en nystartet ideell forening (Jobbkollektivet), som arbeider for at personer med fysisk funksjonshemming får brukt «sine talenter og evner» (Arendal kommune, 2023, s. 6). I HØP til kommunen fremgikk det dermed at kommunen ikke har egne tiltak som retter seg mot sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse, foruten det lovpålagte VTA-tilbudet, men kommunen har bevilget økonomiske midler til en ideell forening som skal arbeide med sysselsetting av personer med fysiske funksjonsnedsettelse. Spørsmål som kan stilles i denne forbindelse er om kommunen er avhengig av eksterne aktørers bidrag for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, eller om kommunen selv også bør være en ambassadør for funksjonsnedsette.

### 5.3 Virkemidler

I Agder er det flere kommuner som har ulike strategier som retter seg mot å forbedre levekår, likestilling og mangfold. I tillegg har noen kommuner også ratifisert seg til sertifiseringsordningen «likestilt arbeidsliv» og inngått den statlige avtalen om et «inkluderende arbeidsliv» (IA-avtalen). Samtidig kan det problematiseres om kommunenes samfunnsansvarlige profil fører til målbare resultater i form av økt likestilling og inkludering i arbeidslivet, eller om strategiene og sertifiseringsordningen i større grad resulterer i å bli «fasadepynt».

I dette underkapittelet har jeg derfor undersøkt hvilke virkemidler som benyttes for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, herunder

sertifiseringsordningen «likestilt arbeidsliv», strategier, utlysningstekster, regelverk og medvirkning.

### 5.3.1 Sertifiseringsordningen «likestilt arbeidsliv»

Både Arendal og Kristiansand har sertifisert seg til ordningen «likestilt arbeidsliv». Dette er en ordning som ble etablert i 2018. Kristiansand var tidligst ute av de to kommunene, og sertifiserte seg til ordningen i 2018. Arendal sertifiserte seg i 2021. Derfor kan det være utfordrende å kunne måle effekter av ordningen, på bakgrunn av at den er relativt ny og ikke har fått virke over lang tid. Samtidig var det aktuelt å undersøke nærmere hva ordningen rent konkret innebærer, hvilke kjennskaper brukerorganisasjonene hadde til sertifiseringen, og hvorvidt brukerorganisasjonene har opplevd positive effekter av ordningen, knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse.

Ordningen er utviklet av senter for kunnskap og likestilling (KUN). Ifølge KUN (2023) er sertifiseringsordningen et arbeidsgiververktøy for offentlige og private virksomheter, som skal bidra til større grad av likestilling og mangfold i arbeidslivet. Ordningen skal sørge for:

*«(...) likeverdig behandling, like rettigheter og likeverdige muligheter for alle, uavhengig av faktorer som kjønn, religion, livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk» (KUN, 2023).*

Denne beskrivelsen går hånd i hanske med formålet til likestilling- og diskrimineringsloven (2017, § 1). Målformuleringen er vid og omfatter alle de lovfestede diskrimineringsgrunnlagene. Måten KUN oppgir at disse målene skal nås på, er gjennom en prosessuell tilnærming til å arbeide for økt likestilling, ved å tilby «*verktøy for kartlegginger, kompetanseheving, utvikling av tiltak, læringsmoduler, handlingsplaner, tiltaksbank, score/målinger og langsiktige strategier*» (KUN, 2023). Fokusområdene til likestilt arbeidsliv er syv innsatsområder, som omhandler tilrettelegging, livsfase, heltid (og heltidskultur), inkluderende arbeidsmiljø, likelønn, rekruttering og karriere og forankring (og implementering).

Ordningen vant i tillegg likestillingsprisen som Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) i 2018, som er en pris som utdeles til en «*enkeltperson, gruppe, organisasjon eller private eller offentlige virksomheter*» som har gjort en «*fortjenestefull innsats ovenfor ett eller flere av områdene som angår tiltak for å rette opp skjevheter i muligheter til samfunnsdeltakelse, utdanning, arbeid og faglig utvikling*» (YS, 2023). Ifølge en uttalelse fra NTB (2018), er sertifiseringsordningen et «*glimrende eksempel på hvordan vi kan jobbe praktisk, systematisk og strategisk for å styrke likestilling og mangfold i arbeidslivet*».

På tross av at «Likestilt arbeidsliv» har vunnet en likestillingspris og fått hederlig medieomtale, har det vært en utfordring å finne målbare resultater av ordningen. På Kristiansand kommunes hjemmeside fremgikk det at kommunen har deltatt i pilotprosjektet Likestilt arbeidsliv for å bli sertifisert som likestilt virksomhet. Prosjektet hadde videre: «*gått over i et annet prosjekt som har som mål at ordningen skal bli nasjonal, og kommunen arbeider med en handlingsplan mot resertifisering i 2021*» (Kristiansand kommune, 2019).

På Arendal kommunes hjemmeside fremgikk det noe mer informasjon om hvordan kommunen har arbeidet under sertifiseringsprosessen for et «likestilt arbeidsliv» i 2021. I første fase hadde en gruppe bestående av «tillitsvalgte og et utplukk av ansatte fra ulike deler av organisasjonen», møttes jevnlig og sørget for fremdrift i prosjektet (Arendal kommune, 2022a). Videre ble det beskrevet at prosjektet fikk støtte av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) i et tiltak for økt etnisk mangfold. I neste fase ble Arendal kommune sertifisert og den utvalgte gruppen skulle fortsette å arbeide med iverksetting av handlingsplanen de neste 3 årene. I neste fase foregikk en offisiell sertifiseringsseremoni, hvor det ble beskrevet at:

*«Arendal kommune tar sosial bærekraft på alvor» sa en stolt ordfører, Robert Cornels Norli, da han mottok sertifiseringsplaketten på vegne av Arendal kommune. Plaketten henger på Arendal kultur og rådhuset i første etasje».*

Disse elementene kan tolkes som symbolske handlinger (Bolman & Deal, 2020, s. 325), hvor kommunen har gjennomført en seremoni som bar preg av å være høytidelig. Kommunens øverste politiske leder fremmet kommunens ansikt utad og mottok en plakett som signaliserer eksplisitt at kommunen er blitt en likestilt arbeidsgiver. Plassering av plaketten fremstår også som strategisk, da denne er plassert i første etasje, som er det første stedet besøkende og

ansatte ankommer når de besøker kultur- og rådhuset. Imidlertid er dette formelle symbolske elementer, som ikke nødvendigvis speiler organisasjonens uformelle rekrutteringskultur.

Ingen av informantene fra brukerorganisasjonene hadde noen kjennskaper til ordningen. Samtidig ble det uttrykt skepsis i forbindelse med at informantene ikke opplevde at noen som selv hadde en funksjonsnedsettelse eller representerte denne målgruppen, hadde fått medvirke i prosessen. En av informantene beskrev det slik:

*«Jeg er jo litt skeptisk til disse prosjektene, om de treffer i det hele tatt, når det ikke sitter noen i prosjektgruppa eller arbeidsgruppa, som vet hvor skoen trykker»*  
(Informant A1).

Derfor kan det problematiseres hvor forankret sertifiseringsordningen er eksternt i omgivelsene. Basert på Arendal kommune (2022a) sin beskrivelse av sertifiseringsprosessen, og informantenes opplevelse av manglende medvirkning, kan det fremstå som at dette har vært et toppstyrt prosjekt, ledet av en liten gruppe mennesker som har vurdert at det foreligger et behov for endring i organisasjonen (Jacobsen, 2018b, s. 147). Generelle fordeler med toppstyrte prosesser kan være at de kan iverksettes raskt, uten at de ledende aktørene nødvendigvis må bruke tid på å samle inn innspill og synspunkter fra omgivelsene (Jacobsen, 2018b, s. 151). På den andre siden kan det argumenteres for at en del nyanser kan gå tapt dersom målgruppen ikke får bidra med medvirkning. En ulempe kan derfor være at de som deltar i utforming og iverksetting av prosjektet ikke selv kjenner hvor «skoen trykker».

I følge Jacobsen (2018b) er ofte slike sertifiseringer løst koblet til organisasjonens praksis, men likevel bruker organisasjoner store mengder med tid og ressurser på å sertifisere seg til slike ordninger (s. 73). Hensikten med sertifiseringsordningen er å fungere som et verktøy for virksomheter, for å oppnå mangfold og likestilling. Etter et instrumentelt perspektiv kan sertifisering derfor fungere som et praktisk instrument for å oppnå mål. Samtidig har det vært utfordrende å finne offentlig tilgjengelig informasjon om hvordan hver kommune har arbeidet med de syv innsatsområdene og eventuelt spore resultater av arbeidet.

Da jeg spurte informantene fra administrasjonen i begge kommuner om de hadde arbeidet noe med problematikk knyttet til personer med funksjonsnedsettelser, svarte informantene at de

ikke hadde arbeidet spesifikt med denne målgruppen. En av informantene fra administrasjonen i den ene kommunen forklarte:

*«(...) det vi har jobbet mye med i likestilt arbeidsliv er jo dette med språkkrav»*

(Informant K1).

Ettersom kommunene ikke hadde arbeidet i noen stor grad med tema som angikk rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse og ingen av informantene fra brukerorganisasjonene hadde kjennskaper til ordningen, kan det stilles spørsmål om det har skjedd en målforskyvning (Christensen et al., 2017, s. 101). Det er lite som tyder på at ordningen har bidratt til å oppfylle mål om bærekraftig samfunnsutvikling og bedre arbeidsmiljø for personer med funksjonsnedsettelse, men på den andre siden kan sertifiseringen oppnå mål som konkurransefordeler og et godt omdømme for kommunene. Ut ifra en ny-institusjonell tilnærming kan det derfor tolkes som at sertifiseringsordningen er et forsøk på å legitimere kommunene som likestilte virksomheter, gjennom å delta i en ordning som gir kommunene et kvalitetsstempel som likestilte arbeidsgivere. Imidlertid kan det være en risiko for at ordningen resulterer i hykleri, hvor sertifiseringen resulterer i ord fremfor handling, i forbindelse med mitt case (Brunsson, 2003, s. 209-210).

### 5.3.2 Strategier

Begge utvalgskommunene har egne strategidokumenter som viser til hvordan kommunene som arbeidsgiver og tjenesteyter skal arbeide med likestilling, inkludering og mangfold. Kristiansand kommune har strategien «Det er mennesker det handler om» (som imidlertid er utdatert og skal fornyes i løpet av 2023) (Kristiansand kommune, 2015). Arendal kommune har en «arbeidsgiverstrategi», som skal gjelde fra 2021-2024 (Arendal kommune, 2021a).

Kristiansand kommune (2015) beskriver at strategien «En by for alle» skal fungere som et verktøy for å gjøre Kristiansand til en foregangskommune innen områder som angår likestilling, inkludering og mangfold (s. 7). I dokumentet skisseres ulike overordnede målsettinger, som beskriver kommunens ønskelige samfunnsutvikling. Om personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet beskrives følgende:

*«Mennesker med nedsatt funksjonsevne er underrepresentert i arbeids- og samfunnsliv. Kristiansand kommune er pilotkommune på universell utforming av bygg og uteområder. Dette er viktig, men ikke nok. Det må jobbes bevisst for å rekruttere mennesker med funksjonsnedsettelse til yrkes – og organisasjonsliv, og stimulere til samfunnsdeltakelse, slik at samfunnet kan dra nytte av ressursene de representerer»* (Kristiansand kommune, 2015, s. 14).

Arbeidsgiverstrategien til Arendal kommune skal gjelde for alle «ansatte, inklusive ledere, i Arendal kommune». Et punkt i denne strategien omhandler arbeid for mangfold og inkludering, hvor det fremgår at ledere skal tilrettelegge og fokusere på «likestilling, inkludering og mangfold» (Arendal kommune, 2021a). Det fremgår at måten kommunen skal kunne oppnå dette på, blant annet er ved å:

- 1. Likebehandle i rekrutterings- og ansettelsesprosesser i forhold til alder, kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell legning*
- 2. Fokusere på holdninger og kultur som bidrar til inkludering og stopper ubevisst diskriminering*

I begge strategiene fremstår målformuler og tiltak som svært overordnede og komplekse. Etter det kulturelle perspektivet kan strategiene vise til hvilke holdninger og verdier kommunene ønsker å fremme, men spørsmål som kan stilles er hvor forankret disse verdiene er internt i kommunene. Er dette strategier som sitter i kommunenes ryggmarg, eller er det ulik praksis på tvers av etater og fagområder i kommunen?

Ingen av informantene fra administrasjonen i kommunene ga uttrykk for at de hadde arbeidet spesifikt rettet mot personer med funksjonsnedsettelse, og at de heller ikke hadde en egen strategi som rettet spesifikt seg mot rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Samtidig stilte informantene seg positive til å kunne begynne å arbeide mer med dette. I den ene kommunen fremgikk det at kommunen gjerne lot seg inspirere av andre kommuners oppskrifter. Informanten fra administrasjonen meddelte at:

*«Vi har for eksempel sett på Oslo kommune som jo har øremerket stillinger for personer med hull i CV, og skal gjøre det for personer med nedsatt funksjonsevne, og det vurderes her om vi skal forsøke å gjøre noe av det samme» (Informant K2A).*

I den andre kommunen ble det vurdert tiltak i form av å lage en veileder for ledere som skal rekruttere, som forklarer i større grad hva jobbsøkere må utfylle av informasjon dersom de huker av for at de har en funksjonsnedsettelse på søknadsskjema. Informanten beskrev følgende:

*«(...) lage en type veileder på søknadsskjema der det står at de må beskrive, dersom de huker av for at de har funksjonsnedsettelse, hva det innebærer. Det er jo annonseteksten vi tar utgangspunkt i, det er den som er bindende når de kommer til intervju, som lederne bruker når de intervjuer» (Informant K1).*

Informantene fra brukerorganisasjonene ble spurt om de var kjent med Arendal eller Kristiansand sine strategier knyttet til likestilling og mangfold, og hvorvidt de opplevde at disse førte til positive resultater i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelser. Mange av informantene hadde ingen kjennskaper til strategiene og opplevde at disse fremstod som lite synlige. Det var tre informanter som hadde kjennskaper til egen kommunes strategi. Samtidig opplevde de ikke at disse strategiene omfattet personer med funksjonsnedsettelser i stor nok grad. En av informantene beskrev noe flere av informantene opplevde i forbindelse med kommunenes strategier:

*«De prøver og de vil, men når de glemmer å inkludere brukermedvirkning i dette, så faller en del ting bort» (Informant B3).*

Dette var en opplevelse som flere av informantene delte. Mangelen på brukermedvirkning fremstod derfor som en medvirkende årsak til at informantene opplevde avstand til kommunenes strategier og eventuell virkning av disse i praksis. Funn knyttet til kommunenes strategier var derfor at disse ikke fungerte som praktiske instrumenter for å rekruttere personer med funksjonsnedsettelser til arbeidslivet, men snarere som et formelt uttrykk for hvilke verdier kommunene ønsker å bygge sin virksomhet på. Hovedinntrykket var derfor at disse strategiene ikke omsettes til praksis, men at de i større grad resulterer i å bli fasadepynt, i forbindelse med mitt case.

### 5.3.3 Utlysningstekster i kommunal sektor

I stillingsannonser fra hver utvalgskommune, fremgikk det at begge kommuner hadde inkludert en ingress i de aller fleste utlysningstekstene, hvor det ble beskrevet at alle kvalifiserte søkere, uavhengig av blant annet «funksjonsevne», ble oppfordret til å søke på ledige stillinger i kommunal sektor.

Alle utlysningstekstene til ledige stillinger hos Kristiansand kommune inneholdt en ingress som beskrev følgende (Figur 2):

Vår kommune har fokus på å ha et inkluderende arbeidsliv og er opptatt av at arbeidsstyrken i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet. Vi oppfordrer alle kvalifiserte til å søke, uansett alder, kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn.

Figur 2: Webcruiter. (2023). *Utdrag fra utlysningstekst til Sykepleier natt Korttidsavdeling Songdalstunet, Omsorgssenter Nord, Kristiansand kommune.*

([https://650010.webcruiter.no/Main/Recruit/Public/4638450631?language=nb&link\\_source\\_id=0](https://650010.webcruiter.no/Main/Recruit/Public/4638450631?language=nb&link_source_id=0))

Under ledige stillinger i kommunal sektor i Arendal var det inkludert en ingress som beskrev at alle som er kvalifisert til en stilling, uavhengig av blant annet funksjonsnedsettelse, oppfordres til å søke. De fleste stillingsutlysningene hadde inkludert en variant av denne ingressen:

Vi ser mangfold som en styrke. Vi vil ha medarbeidere med ulike kompetanser, bakgrunn, erfaring og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning. Arbeidet skal preges av mangfold og våre medarbeidere skal gjenspeile Arendals befolkning. Vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke jobb hos oss uansett alder, funksjonsevne, kjønn, seksuell orientering, religion og etnisk bakgrunn. Arendal kommune er sertifisert som likestilt arbeidsgiver.

Figur 3: Webcruiter (2023). *Utdrag fra utlysningstekst til en ledig stilling som barnehagelærer ved Strømmen oppvekstsenter, Arendal kommune.*

([https://480000.webcruiter.no/Main2/Recruit/Public/4637071310?language=nb&link\\_source\\_id=0](https://480000.webcruiter.no/Main2/Recruit/Public/4637071310?language=nb&link_source_id=0)).



Samtidig som personer med funksjonsnedsettelse blir oppfordret til å søke på ledige stillinger i kommunal sektor, fremgår det også at kvalifikasjonsprinsippet gjelder for tilsetting i enhver stilling. Dette innebærer at søkeren må ha de rette kvalifikasjonene som stillingen krever for å kunne bli vurdert til ansettelse. Da de fleste stillingsannonse i både Arendal og Kristiansand inneholdt en slik ingress, var det interessant å undersøke om oppfordringen i ingressen stod i stil med kvalifikasjonene som arbeidsgiver var ute etter. På en ledig stilling som sykepleier i Kristiansand, ble følgende kvalifikasjoner nevnt i stillingsannonse:

### Kvalifikasjoner

- Autorisert sykepleier
- Gode skriftlige norskkunnskaper
- Bestått B2 språktest
- Ønskelig med relevant yrkeserfaring
- Mestre data og teknologi som arbeidsverktøy

### Personlige egenskaper

- Positiv, godt humør og er løsningsorientert
- Bidragsyter til et godt arbeidsmiljø
- God faglig forståelse
- Gode kommunikasjon og samarbeidsevner
- Fleksibel
- Personlig egnethet vil bli vektlagt

Figur 4: Webcruiter. (2023). *Utdrag fra utlysningstekst til Sykepleier natt Korttidsavdeling Songdalstunet, Omsorgssenter Nord, Kristiansand kommune.*

([https://650010.webcruiter.no/Main/Recruit/Public/4638450631?language=nb&link\\_source\\_id=0](https://650010.webcruiter.no/Main/Recruit/Public/4638450631?language=nb&link_source_id=0))

På en ledig stilling som barnehagelærer i Arendal, fremgikk det krav om disse kvalifikasjonene:

## Kvalifikasjoner

- Godkjent barnehagelærerutdanning.
- Ved ansettelse må godkjent politiattest fremlegges.
- Personlig egnethet vektlegges høyt.
- Søker må beherske norsk både skriftlig og muntlig, i tråd med arbeidsoppgavene som står beskrevet ovenfor

## Personlige egenskaper

- Du har endringskompetanse
- Du er lærevillig og glad i å leke både ute og inne
- Du er tilstedeværende og genuint opptatt av barns beste
- Du er strukturert, pålitelig og viser ledervilje
- Du kan jobbe selvstendig og i team
- Du er løsningsfokusert
- Du innehar gode kommunikasjonsferdigheter
- Du er initiativrik
- Du er raus og bidrar til et godt arbeidsmiljø
- Du har evner til å motivere, skape og bygge relasjoner

*Figur 5: Webcruiter (2023). Utdrag fra utlysningstekst til en ledig stilling som barnehagelærer ved Strømmen oppvekstsenter, Arendal kommune.*

[https://480000.webcruiter.no/Main2/Recruit/Public/4637071310?language=nb&link\\_source\\_id=0](https://480000.webcruiter.no/Main2/Recruit/Public/4637071310?language=nb&link_source_id=0)

Ut ifra beskrivelsene i begge stillingsannonsene, var det ikke noe som skulle tilsi at personer med funksjonsnedsettelse som har de rette kvalifikasjonene, ikke skulle kunne bli ansatt i stilling som sykepleier eller barnehagelærer. Derfor var det grunn til å stille spørsmål om arbeidsgivers kognitive oppfatninger om personer med funksjonsnedsettelse kunne være en medvirkende årsak til at det har vært generelle tendenser til at en del kvalifiserte personer med funksjonsnedsettelse opplever å ikke bli innkalt til intervju (NOU, 2023, s. 170; Svalund & Hansen, 2013, s. 33-34).

Den seneste nasjonale utredningen viser til at det lenge har eksistert en kultur hvor «arbeidsgiver» står i sentrum (NOU, 2023, s. 184). Denne kulturen innebærer at arbeidsgivers behov for arbeidskraft er utgangspunktet, hvor arbeidsgiver kan definere kvalifikasjoner, vurdere om arbeidssøker trenger disse kvalifikasjonene i forkant eller om disse kan tilegnes, samt at arbeidsgiver bør ha flere jobbsøkere å kunne velge mellom for en stilling (NOU, 2023, s. 185). Dette hovedfokuset på arbeidsgiver kan i følge denne utredningen medføre at allerede eksisterende arbeidsoppgaver og arbeidsplassen ikke er tilpasset personer med

funksjonsnedsettelse. Resultatet kan derfor bli at når arbeidsgiver skal rekruttere ansatte, ser arbeidsgiver for seg hvordan den ansatte kan passe inn i allerede eksisterende rammer.

En av informantene fra administrasjonen i den ene kommunen påpekte blant annet tilsvarende problematikk som omhandlet arbeidsgivers behov og de allerede eksisterende rammene på arbeidsplassen:

*«Skal du få en arbeidsdag eller en turnus til å gå i hop handler det om at du må ha nok personer på plass for å utføre jobben ... Det er en logistikk å få det til å gå i hop hvis det er store tilrettelegginger. Hvordan skal du få til tilrettelegginger inn i en turnus avhenger av hva tilretteleggingen handler om. Så dette er jo den kabalen som lederne sitter med i forhold til å få dekket det de trenger, i forhold til at du skal ha så mange på jobb for å yte den tjenesten» (Informant K1).*

En annen utfordring knyttet til kommunenes ingress, var hvorvidt arbeidsgiver som skal rekruttere er bevisst på hva som står i ingressen. Som informanten fra den ene kommunen beskrev det:

*«Jeg tror det er fint at den står der, men jeg vet ikke om de som lager utlysningsteksten har et bevisst forhold til den ingressen. Jeg tror ikke de ikke har en reflektert idé om hvorfor den står der og hva det betyr når de skal ansette noen» (Informant K2B).*

Svakhetene med ingressen kan derfor bli at kommunene fremmer utad at de oppfordrer kvalifiserte personer med funksjonsnedsettelse til å søke på ledige stillinger i kommunal sektor, samtidig som de ansvarlige for å rekruttere ansatte kanskje ikke har et bevisst forhold til hvilke normer og verdier som kommunene har lagt til grunn for sin formelle rekrutteringskultur. Konsekvensen kan derfor bli at de ansvarlige for rekruttering kanskje ikke tar hensyn til denne ingressen når de skal rekruttere nyansatte.

Overordnet fremgikk det også at verken Arendal eller Kristiansand kommune hadde fastsatt en prosentandel kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse som skulle innkalles til intervju. Imidlertid fremgikk det at den ene kommunen hadde utformet et slikt tiltak for å rekruttere kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn:

*«Det eneste vi har er hvis det er en kvalifisert med innvandrerbakgrunn, så skal vi innkalle minst en til intervju» (Informant K2A).*

Overordnet kan det derfor problematiseres hvorvidt kommunenes ingress fungerer som et effektivt virkemiddel for å rekruttere personer med funksjonsnedsettelse, på bakgrunn av funnene som viser at:

- Ingressen har liten forankring hos de ansvarlige for rekruttering
- Kommunene har ingen fastsatt andel kvalifiserte personer med funksjonsnedsettelse som skal innkalles til intervju
- Fokuset på arbeidsgivers behov står i sentrum

#### 5.3.4 Regelverk

I ansettelsesprosesser er det flere hensyn som kan spille inn for hvorvidt en arbeidssøker blir innkalt til intervju, og/eller blir ansatt i kommunal sektor. Kommunene må følge bestemmelser i generell lovgivning, som eksempelvis fremgår i arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Noen av disse hensynene inngår også i Kommunesektorens organisasjon (KS) sin hovedtariffavtale, hvor kommunene som arbeidsgiverorganisasjon er parter.

En av informantene fra kommuneadministrasjonen i den ene kommunen skisserte at det imidlertid kan oppstå konflikt mellom to hensyn i en ansettelsesprosess:

*«(...) vi kommer ikke unna det som kreves i forhold til kvalifikasjon. Så parallelt med at vi jobber med holdninger nå og likestilt arbeidsliv, så må vi holde oss til de lover og regler som gjelder» (informant K1).*

Samtidig som kvalifikasjonsprinsippet står sterkt, gir også likestillings- og diskrimineringsloven § 11 adgang til «positiv særbehandling» i form av kvoter eller positiv forskjellsbehandling, som har som mål å «*utjevne en eksisterende forskjell i mulighetsfordeling mellom grupper eller personer på grunnlag av egenskaper hos den*

*enkelte*» (Likestillings- og diskrimineringsloven §1 første ledd; Prop. 81 L (2016-2017)).

Dette skisserer også KS i sin vurdering av muligheter for unntak fra kvalifikasjonsprinsippet:

*«Det kan ut fra en helhetsvurdering være et saklig unntak fra kvalifikasjonsprinsippet å begrense søkerkretsen til personer med nedsatt funksjonsevne og personer med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Kommunene og fylkeskommunene som ønsker å gjøre dette, bør holde antall stillinger som øremerkes på et så lavt nivå at det er rimelig sett opp mot det totale antall ledige stillinger» (KS, 2022).*

Likevel er det ikke til å stikke under en stol at jobbsøkere som har en funksjonsnedsettelse, ikke nødvendigvis mangler kvalifikasjonene som kreves, til stillingene de søker på. Det har fremgått flere eksempler på at høyt utdannede mennesker, som har en funksjonsnedsettelse, har hatt vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet (Birkenlund, 2023; Lund, 2021, NOU, 2023, s. 170; Svalund & Hansen, 2013, s. 33-34).

En informant fra en av brukerorganisasjonene beskrev sin opplevelse av situasjonen slik:

*«I dag er det dessverre veldig vanskelig for personer med funksjonsnedsettelse å komme ut i jobb. I det du beskriver at du har funksjonsnedsettelse i en CV eller søknad, så blir du ikke kalt inn på intervju (...)» (Informant B3).*

Slike historier finnes det flere eksempler på. I skrivende stund, i forbindelse med musikkonkurransen the Voice, stod deltakeren Thomas Tvedt (som er blind), frem i LO Media, og fortalte at han har en bachelor i klassisk sang og musikkpedagogikk og at han fullførte master i musikkterapi for snart tre år siden. I løpet av de siste årene har søkt på minst 50 aktuelle jobber i forbindelse med sin utdanning, men har ikke fått noen (Birkenlund, 2023). Tvedt oppga selv at begrunnelsen arbeidsgiver ofte gir ham, er ikke at han ikke er kvalifisert, men at det er «vanskelig å få det til».

Dette er en utfordring som de ansatte i administrasjonen i kommunene også trakk frem. Det kunne det fremstå som at mangel på universell utforming og manglende kunnskaper om tilrettelegging, kunne være noen medvirkende årsaker til at mennesker med funksjonsnedsettelser kunne havne utenfor arbeidslivet. En av informantene fra administrasjonen i den ene kommunen skisserte dette på følgende måte:

*«Det er ikke nødvendigvis universelt utforma og tilrettelagt i gamle bygg. Mens andre steder, altså her på huset hadde det ikke vært et problem. Så det er hele tiden avhengig av den arbeidsplassen, stillingen, at det fungerer, dessverre» (Informant K1).*

En av informantene fra administrasjonen i den andre kommunen nevnte også:

*«(...) ikke minst så tror jeg at det er lite kunnskap i organisasjonen om hvilke virkemidler som finnes for å tilrettelegge for personer med ulike funksjonsnedsettelse. Jeg tror ikke det nødvendigvis er noen dårlige holdninger, men manglende kunnskaper gjør at vi kanskje er litt reservert (...) også er jo arbeidsplassene ulike i kommunen, så jeg vet ikke jeg, kanskje ikke alle steder er universelt utforma» (Informant K2A).*

Funn viste derfor til at det var utfordringer knyttet til både tilrettelegging og kunnskap om hvordan arbeidsgivere kan tilrettelegge for arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse.

Kommunal- og distriktsdepartementet slår imidlertid fast at:

*«Universell utforming innebærer at de aller fleste skal kunne bruke det bygde miljø uten spesiell tilrettelegging eller spesialløsninger. Å legge universell utforming til grunn for samfunnsutviklingen gir bedre og mer likestilte omgivelser for personer med nedsatt funksjonsevne. Det gir samfunnskvaliteter som er positive for alle innbyggere og for Norge som samfunn» (regjeringen, 2022a).*

I tillegg skal prinsippet om universell utforming, etter plan- og bygningsloven, ivaretas i «planleggingen og kravene til det enkelte byggetiltak» (Plan- og bygningsloven, § 1-1, 2008). I følge diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 9 har også private og offentlige virksomheter rettet mot allmennheten en plikt til å sikre universell utforming, såfremt det ikke medfører «en uforholdsmessig byrde for virksomheten» (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 9, 2008). En uforholdsmessig byrde kan etter denne lovgivningen blant annet knytte seg til kostnadene er for å tilrettelegge og hvilke ressurser virksomhetene har.

Resultatet av dette blir at selv om vi har lovgivning som har som har universell utforming og tilrettelegging som formål, så er det i realiteten slik at ikke alle arbeidsplasser i kommunal

sektor er universelt utformet. Dette gjelder da særlig da kanskje eldre bygg, etter informant K1 sin vurdering.

En av informantene fra en brukerorganisasjon på regionalt nivå, fortalte om noen utfordringer personer med funksjonsnedsettelse står ovenfor, i forbindelse med at Norge ikke har gitt CRPD forrang over norsk lovgivning. Informanten vektla hvilken betydning CRPD vil kunne ha for personer med funksjonsnedsettelse:

*«Jeg mener at FN-konvensjonen skal tas inn, ikke bare norsk lov, men i norsk menneskerettighetslovgivning, det er viktig. For hvis du tar den inn i norsk lov, da kan du ta det inn i forhold til at den skal ha forrang til enkelte særlovgivninger. Hvis du tar den inn i norsk menneskerettighetslov, som jeg synes er vesentlig, så vil jo CRPD ha forrang i alle sammenhenger (Informant R1).*

I tillegg supplerte informanten at Norge også bør ratifisere tilleggsprotokollen til CRPD, for å sikre personer med funksjonsnedsettelse det samme menneskerettslige vernet som alle andre:

*«(...) tilleggsprotokollen er ikke ratifisert, og det betyr at individer i Norge ikke har individuell klageadgang til CRPD komiteen» (Informant R1).*

Gjennom en helhetlig vurdering av funn knyttet til regelverk, kan det problematiseres om det norske lovverket er et sterkt nok virkemiddel for å sikre mennesker med funksjonsnedsettelse arbeid. Etter den regulative søylen kan det tolkes som at kommunene følger reglene som angår kvalifikasjoner ved en ansettelsesprosess, samtidig som omgivelsene oppfatter at mangel på universell utforming og kunnskaper om tilrettelegging medfører barrierer for personer med funksjonsnedsettelse og potensielt også opplevd diskriminering (Scott, 2013, s. 55).

### 5.3.5 Arbeidsmarkedstiltak

I lys av diskusjonen om hvilke virkemidler kommunene kan benytte for å bidra til økt rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet, ble det trukket frem noen

eksempler på hvilke virkemidler statlige arbeidsgiverorganisasjoner kan benytte, i motsetning til kommunene. Av slike virkemidler fremgikk det i hovedsak arbeidsmarkedstiltak. En av informantene fra administrasjonen i den ene kommunen beskrev hvilket handlingsrom staten har, til forskjell fra kommunal sektor:

*«Staten har muligheten til midlertidige stillinger, trainee stillinger som er åpnet opp og tilrettelagt for de med hull i CV og mennesker med funksjonsnedsettelse, men kommunene har ikke det verktøyet og handlingsrommet. De må forholde seg til noe helt annet. Det er ikke helt samsvar mellom stat og kommunen» (Informant K1).*

Disse momentene trekker også KS (2023) frem i en artikkel, hvor det uttrykkes et ønske om at kommunal sektor skal få like vilkår til arbeidsinkludering, som de har i statlige arbeidsgiverorganisasjoner. Unntakene som staten har i motsetning til kommunene, blir beskrevet som følgende:

1. Mulighet for å ansette i to år med lønnstilskudd uten krav om utlysning
2. Mulighet for traineeordning med adgang til å ansette midlertidig i inntil to år
3. Mulighet for å ansette traineen fast uten utlysning etter gjennomført program

Samtidig fremgår det at de fleste som er blitt ansatt i statens traineeprogrammer, er blitt ansatt i midlertidige stillinger (regjeringen, 2018). Videre benytter også statlige virksomheter seg av ordninger med praksisplasser via NAV eller «andre». I 2018 ble det iverksatt en inkluderingsdugnad av den daværende Solberg regjeringen, som satte som mål at minst 5% av nyansatte i staten skal være personer med hull i CV eller funksjonsnedsettelse (Difi, 2018, s. 1). Målet om 5% ble videreført som en del av inkluderingsdugnaden fra 2021, da den nye Støre regjeringen tok over (Prop. 1 S (2021-2022)). Denne inkluderingsdugnaden gjelder først og fremst for statlige virksomheter, hvor det uttalte målet var at «staten skal gå foran» (Spence, 2019). En rapport fra Direktorat for forvaltning og økonomistyring (DFØ) viser imidlertid til at selv om ledere i statlige virksomheter har gode kjennskaper til inkluderingsdugnaden og arbeider aktivt med inkludering, så er det et flertall av statlige virksomheter som ikke har klart å nå målet om at 5% av nyrekrutteringer skal være personer med hull i CV eller funksjonsnedsettelse (DFØ, 2021, s. 6).



Flere av informantene fra brukerorganisasjonene uttrykte en rekke utfordringer knyttet til slike arbeidsmarkedstiltak. Noen av hovedutfordringene som ble trukket frem, var basert på opplevelsen av at slike tiltak ikke førte til langvarig arbeid, men heller kortvarige stillinger. Noen av informantene kjente til disse utfordringene ut ifra egne erfaringer og opplevelser som jobbsøker. Andre hadde kjennskap til disse opplysningene basert på historiefortellinger internt i brukerorganisasjonen, eller at de kjente noen som hadde stått i en slik situasjon. Blant opplevelsene fra informantene fremgikk det at:

*«(...) hvis det er tilrettelagt arbeid, så når NAV-støtta stopper, så mister de jobben»*  
(Informant A2).

En del tidligere kvalitative undersøkelser og rapporter på arbeidsmarkedstiltak peker også på lignende resultater, hvor at flere med funksjonsnedsettelse opplever «nærmest et press mot å søke trygd» (Tøssebro, 2012, s. 37). En av informantene fra brukerorganisasjonene var av samme oppfatning:

*«Jeg tror jeg knapt vet om noen som er i ordinært arbeidsliv som har en kognitiv funksjonsnedsettelse, av betydning. De får ofte automatisk uføretrygd, man sier de får uføretrygd i posten»* (Informant A1).

I tillegg er det blitt påpekt en utfordring knyttet til at arbeidsgivere kan ha mindre betenkeligheter med å avslutte et arbeidsforhold dersom alternativet for den ansatte er en god trygd (Tøssebro, 2012, s. 37). På dette viset beskriver Tøssebro (2012) at et god trygdesystem kan være en «sovepute for utstøtingsmekanismer» (s. 37). En av informantene fra brukerorganisasjonene trakk frem et eksempel på hvordan vedkommende oppfattet at kulturen er for personer med funksjonsnedsettelse som søker jobb gjennom NAV:

*«Jeg har hørt av personer som har vært inne på arbeidstrening, at de ofte blir ansatt til perioden går ut, også får de ikke fornyelse. De får ikke noe fast ansettelse. De er bare inne så lenge NAV betaler for dem, på VTA (...) Da varer det gjerne til prosjektet er over, også er det ikke noe mer dessverre. Så henter de inn en ny person* (Informant B3).

Samtidig var det også flere av informantene fra brukerorganisasjonene som mente at det eksisterer en kultur hvor mange med funksjonsnedsettelse opplever at omgivelsene forventer

at mennesker med funksjonsnedsettelse må gjennom arbeidsmarkedstiltak via NAV for å kunne delta i arbeidslivet, noe som trolig kunne medføre at flere personer med funksjonsnedsettelse som er i stand til å arbeide i det ordinære arbeidsliv, heller blir tilbudt arbeidsmarkedstiltak. En av informantene fra brukerorganisasjonene trakk frem et eksempel på dette:

*«Det er veldig lett å få et tomrom mellom det å være ferdig utdannet og det å komme ut i arbeid (...) du kan tenke deg at hvis du er utdannet sosiolog, også skal du liksom etter en endt utdanning få beskjed om at må utprøves på en vernet bedrift for å se på hvilke arbeidsmuligheter du har, selv om du har studert på lik linje med andre studenter (...) da går du fort i kjelleren» (Informant B1).*

Funn knyttet til arbeidsmarkedstiltak viser at administrasjonen tilhørende begge kommuner opplever at kommunene ikke får det samme handlingsrommet som i staten, til å kunne utføre flere arbeidsmarkedstiltak rettet spesifikt mot personer med funksjonsnedsettelse. Samtidig viser funn og forskning at mange arbeidsmarkedstiltak har kort varighet, og ikke nødvendigvis fører til fast ansettelse. I tillegg viser funn fra intervjuene med brukerorganisasjonene at en rekke mennesker med funksjonsnedsettelse som blir utprøvd i vernede bedrifter, trolig kunne ha fått utnyttet mer av potensialet sitt innenfor det «ordinære» arbeidsliv.

### 5.3.6 Medvirkning

Etter kommuneloven § 5-12 har rådet for personer med funksjonsnedsettelse rett til å medvirke i saker som angår personer med funksjonsnedsettelse. Derfor var aktuelt å undersøke i hvilken grad rådene opplever at de får mulighet til å aktivt delta i medvirkning til utforming av politikk og tiltak i hver kommune som angår rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse. I forbindelse med mitt case kunne dette bidra til å belyse hvorvidt informantene fra brukerorganisasjonene opplever eierskap og forankring til kommunenes strategier, sertifiseringsordningen «Likestilt arbeidsliv» og tiltak som retter seg mot personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet.

Undersøkelsen viste at informantene fra brukerorganisasjonene, som også var representert i rådet for personer med funksjonsnedsettelse, ikke opplevde reell medvirkning i saker som angikk personer med funksjonsnedsettelse. I den ene kommunen oppga informantene at medvirkning i rådet ble oppfattet som «informasjonspreget medvirkning» (Informant A1), hvor noen kom inn i et rådsmøte og ga informasjon, som rådet ble bedt om å ta stilling til. Den samme opplevelsen delte informantene fra den andre kommunen, som oppfattet det slik at rådet mottok høringsuttalelser som var «knadd» på forhånd (Informant B4). Felles for disse informantene var opplevelsen av at rådet ikke fikk medvirke aktivt gjennom eksempelvis deltakelse i arbeidsgrupper, men at rådet i stor grad ble benyttet som «nikkedukker» i saker som tilsynelatende allerede var forhåndsbestemt. Denne situasjonsbeskrivelsen peker mye i retning av at medvirkning foregår gjennom «kontrollerende, toppstyrte ordninger» som sender ut et signal om at rådene skal få medvirke mer på et «ordplan» enn i praksis (Bolman & Deal, 2020, s. 185).

Informant B4 opplevde også at det hadde skjedd en kulturendring i kommunen, i tilknytning til bruk av rådet for personer med funksjonsnedsettelse. Informant B4 beskrev at rådet de seneste årene ble sett på som «inhabile» i saker som angår personer med funksjonsnedsettelse, noe som innebar at kommunen anser at rådet ikke kan behandle slike saker på bakgrunn av at rådet representerer personer med funksjonsnedsettelse. Dette medfører at rådets funksjon ikke blir ivaretatt etter sin hensikt etter kommuneloven § 5-12, som gir rådet for personer med funksjonsnedsettelse rett til å uttale seg i saker som gjelder personer med funksjonsnedsettelse (Kommuneloven, 2018, § 5-12).

Imidlertid hadde informantene fra kommuneadministrasjonen et annerledes perspektiv på rådets mulighet til medvirkning. Informanten fra administrasjonen i den ene kommunen uttalte at vanlig praksis var at kommunen hentet inn aktuelle råd og «ressurspersoner» når de har arbeidet med utforming av kommunens strategier som omfatter mangfold og likestilling (Informant K1). Informanten opplyste om at det var viktig at de som blir berørt av saker får «komme med sin stemme». Samtidig mente informanten at kommunen måtte forholde seg til «de rammer vi må forholde oss innenfor», noe som kan peke i retning av at ikke alle synspunkter og innspill fra rådet ville få gjennomslag.

I den andre kommunen ble det trukket frem at det tidligere hadde vært store innspillsrunder i utformingen av kommunens mangfold og likestillingsstrategi, hvor også rådet for personer

med funksjonsnedsettelse var blitt inkludert (Informant K2B). Imidlertid oppga informantene fra kommuneadministrasjonen at de ikke kom til å klare å ha en like omfattende prosess ved rullering av strategien. Årsaker til dette knyttet seg til at kommunen ikke hadde personalressurser og økonomi til å gjennomføre kvalitative undersøkelser av eksempelvis hvordan den konkrete virkeligheten ser ut i kommunen, med hensyn til blant annet rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse. I tillegg mente informant K2B at den allerede eksisterende strategien var i overensstemmelse med norsk lov. På bakgrunn av dette mente informanten at det derfor var lite sannsynlig at det ville bli gjennomført store endringer i strategien, men heller kanskje noen justeringer.

## 5.4 Opplevd praksis

Et av de mest essensielle spørsmålene som kan stilles er hvorvidt kommunenes mål om økt sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse fører til tilsvarende resultater i praksis. Samtidig er det et kjent faktum at å måle kvalitative resultater kan være utfordrende, ettersom det kan være vanskelig å tallfeste. For å tolke forholdet mellom mål og praksis i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, var det derfor essensielt å kunne undersøke hvilke oppfatninger som eksisterte i kommunenes omgivelser. Ved å intervju brukerepresentanter og rådsmedlemmer, kunne dette bidra til å belyse hvorvidt aktuelle representanter for personer med funksjonsnedsettelse opplever et samsvar eller gap mellom virkelighet og politikk.

De fleste av informantene fra brukerorganisasjonene opplevde at egen kommune hadde mange gode intensjoner og vilje til å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Samtidig opplevde informantene at kommunenes mål og virkemidler hadde noen vesentlig effekt for å nå målgruppen. Det var flere sammensatte medvirkende årsaker til at informantene opplevde en løs kopling mellom kommunenes mål og praksis. Mange av funnene pekte på forhold som angikk struktur og kultur. Derfor valgte jeg å sortere funnene innunder *strukturelle trekk* og *kulturelle trekk*.

### 5.4.1 Strukturelle trekk

En utfordring som ble skissert i forbindelse med å nå mål om økt rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, var opplevelsen av at vedtak som ble fattet fra politisk nivå opplevdes som svært «topptunge». En av informantene beskrev sin opplevelse slik:

*«Veldig ofte er det en tendens til at det fattes mye bra fra toppen, mange intensjoner og mye vilje, men når det kommer til stykket blir dette tolket på andre måter enn det som er intensjonen, og det skjer et eller annet sted i byråkratiet» (Informant B2).*

I forlengelse av dette eksisterte det også en oppfatning om at politikere i kommunene gjerne bruker løfter ovenfor personer med funksjonsnedsettelse som «valgflask»:

*«Jeg tror vår gruppe er en ganske god salgsvare i forhold til kommunepolitikere. Når det nærmer seg kommunevalg ønsker de å synliggjøre seg i det politiske landskapet. Jeg tror politikere gjerne bruker det for alt det er verdt for å få stemmer, men når valget er over blir det ofte uklart hva som skal skje videre» (Informant B1).*

På bakgrunn av dette kan det stilles spørsmål om politiske løfter følges opp av konkrete vedtak som møter forventninger og behov som personer med funksjonsnedsettelse har.

Av informantene som hadde kjennskaper til kommunenes strategier som sikter på å fremme et likestilt, inkluderende og mangfoldig arbeidsliv, var det tvil om disse oppnådde tilsiktet effekt. En av informantene beskrev oppfatningen av forholdet mellom kommunenes mål og praksis slik:

*«Det lyder så fint på papiret, men jeg tror ikke virkeligheten er slik» (Informant A2).*

En annen informant problematiserte ytterligere utfordringene med at kommunenes planer og prosjekter som knytter seg til likestilling og mangfold fremstod som overordnede og vage:

*«(...) det er så lite som kommer ut av planer og prosjekter. Det er så lite konkret at det nesten ikke er målbart» (Informant A1).*

Et annet element som gikk igjen hos informantene som representerte rådet for personer med funksjonsnedsettelse, var opplevelsen av at rådene ikke fikk medvirke aktivt i prosesser knyttet til utforming av strategier og tiltak, som tidligere beskrevet i kapittel 5. På bakgrunn av informantene opplevde at medvirkning var «informasjonspreget» og at saker var «forhåndsbestemt», peker dette i retning av at kommunene har et formelt system for medvirkning, mens representantene for rådet i realiteten ikke opplever at de blir aktivt involvert i relevante saker som angår rådet.

Oppsummert viser funnene knyttet til strukturelle trekk at beslutningsmyndigheten i kommunesektoren fremstår som topptung, noe som medfører at brukerorganisasjonene og representantene fra rådene opplever at det er lite synlig hva kommunal sektor faktisk gjør for å fremme økt rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. I tillegg fremgikk det at kommunene har en formell lovpålagt ordning for medvirkning (Kommuneloven § 5-12), som informantene fra rådet i realiteten ikke opplever at fungerer tilstrekkelig i praksis.

#### 5.4.2 Kulturelle trekk

På spørsmål vedrørende hva som synes å være de største utfordringene knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, og hva som kunne bidra til å fremme slik rekruttering, svarte 10 av 10 informanter «holdninger». Informantene mente at det eksisterer noen holdninger knyttet til personer med funksjonsnedsettelse, som kan bidra til å skape barrierer i møte med arbeidslivet. Blant slike holdninger fremgikk det opplevelser av at:

1. «Arbeidsgivere definerer ofte personer med funksjonsnedsettelse som en gruppe som ikke produserer på samme nivå som andre» (Informant R1).

2. «Samfunnet ser mere på behovet for tilrettelegging for personer med funksjonsnedsettelse, enn man ser ressursen» (Informant A1).

I tillegg fremgikk det at flere av informantene hadde opplevd at mange arbeidsgivere ofte hadde «forutinntatte holdninger» om hva en person med funksjonsnedsettelse kan og ikke kan

få til i arbeidslivet, på bakgrunn av funksjonsnedsettelsen. Dette knytter seg dermed til et kognitivt perspektiv om hva arbeidsgiver forestiller seg at en person med funksjonsnedsettelse kan utføre av arbeidsoppgaver og implisitte antakelser om funksjonsnedsette (Cameron & Quinn, 2011, s. 19-20; Scott, 2013, s. 67). Noen eksempler som informantene trakk frem i denne forbindelse, var arbeidsgivers forestilling om at:

1. blinde ikke kan lese epost (Informant R1)
2. svaksynte ikke kan bruke data (Informant A2)

Slike forestillinger mente derfor informantene at kunne være en av flere årsaker til at en arbeidsgiver eksempelvis ikke innkaller en kvalifisert jobbsøker med funksjonsnedsettelse til intervju, ettersom arbeidsgiver kunne se for seg at den aktuelle kandidaten ikke ville være i stand til å utføre de arbeidsoppgaver jobben krever.

Et annet trekk ved kultur var knyttet til «synlighet». Flere av informantene diskuterte at de sjeldent så noen med synlige funksjonsnedsettelse ute i det ordinære arbeidslivet, noe de mente kunne medvirke til omgivelsenes holdninger om funksjonsnedsette. En informant trakk frem et eksempel som var illustrerende:

*«(...) de som blir ansatt blir ofte plassert på lager eller på kontor, istedenfor ute i butikk, hvor de er synlige. Jeg mener at hvis vi fått de mer synlige i hverdagen, hvis du blir møtt av en person i rullestol i butikken, som viser at det faktisk er mulig, så får du en helt annen holdning i samfunnet» (Informant B3).*

På et overordnet nivå kan det derfor diskuteres om mangel på personer med synlige funksjonsnedsettelse i det «synlige arbeidsliv», kan resultere i å bygge opp under forestillinger om at noen mennesker med «visse typer funksjonsnedsettelse» ikke kan arbeide i enkelte stillinger. Informanten mente derfor at synliggjøring av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet kunne bidra til å endre holdninger generelt i samfunnet.

## 6. Drøfting av funn

Etter gjennomføring av dokumentanalysen og dybdeintervjuene fremgikk det flere interessante funn som kunne fortelle noe om forholdet mellom mål og praksis, i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. I dette kapitlet drøftes hovedfunn knyttet til problemstillingen og forskningsspørsmålene som omhandlet kommunenes målsettinger, virkemidler og brukerorganisasjonenes opplevelser. I tillegg har jeg også trukket frem noen overordnede observasjoner på feltet, før jeg har avrundet med en konklusjon.

### 6.1 Hvilke målsettinger har kommunene på området?

Begge kommunene hadde som mål om å fremme likestilling, mangfold og inkludering i arbeidslivet. Imidlertid var målsettinger som omhandlet rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet svært overordnede, komplekse og vage. Samtidig sluttet målene opp om normer i omgivelsene som sikter på å fremme funksjonsnedsettes deltakelse i arbeidslivet. Etter et ny-institusjonelt perspektiv kunne dette tolkes som at kommunene fremmer utad at de er samfunnsansvarlige aktører som tar sosial bærekraft på alvor (Carson & Skauge, 2019, s. 114). utfordringer med målformuleringene er imidlertid at disse trolig kan bli vanskelig å operasjonalisere, da det manglet delmål og konkrete tiltak som skulle følge opp målene.

Overordnet kan det også drøftes hvorvidt kommunene egentlig har et ansvar for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, da dette ikke inngår som et særskilt lovpålagt hensyn som kommunene må ivareta. Imidlertid profilerer kommunene utad at de vil fremme hensyn som omfatter sosial bærekraft, et likestilt arbeidsliv og forbedring av folkehelse og levekår, noe som kan skape en forventning om at kommunene skal bidra til å løse sosiale utfordringer i samfunnet. Kommunene kan gjennom denne profileringen fremstå som en foregangsmodell for andre kommuner og oppnå fordeler som konkurransefortrinn, et godt omdømme og økt legitimitet, da målsettingene samsvarer med normer og forventninger som eksisterer i omgivelsene (Carson & Skauge, 2019, s. 137; Dowling & Pfeffer, 1975, s. 122). Imidlertid kan mangel på realisering av disse målene medføre at kommunenes



målsettinger blir et uttrykk for hykleri, hvor mål ikke fører til handling i praksis (Brunsson, 2013, s. 209-210).

Etter en helhetlig vurdering av mål sett i sammenheng med virkemidler og brukerorganisasjonenes oppfatninger, fremstod målene i hovedsak som symbolpolitikk, hvor målene ikke resulterer i tiltak med konkrete virkninger (Christensen et. al., 2017, s. 78). Imidlertid fremgikk det av undersøkelsen at kommunene hadde gode intensjoner på området, men det manglet trolig kunnskaper og virkemidler for å lykkes med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet.

## 6.2 Hvilke virkemidler benyttes for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, i kommunal sektor?

Tidligere forskning pekte i retning av at virkemidler som ofte benyttes for å fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet er basert på frivillige forpliktelser, holdningsskapende arbeid, veiledning og informasjon (Tøssebro, 2009, s. 29). Etter undersøkelsen fremgikk det at dette også var beskrivende for en del av virkemidlene som ble benyttet i kommunene. Et dypdykk i kommunenes handlings- og økonomiplaner, strategier og sertifiseringsordningen «likestilt arbeidsliv» viste at det manglet konkrete tiltak som kunne følge opp målene som angikk sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse. De fleste av virkemidlene bar trekk av å være holdningsskapende og informative. Samtidig viste kommunene til noen arbeidsmarkedstiltak som fremstod som mer konkrete for rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Imidlertid fremgikk det at rekruttering til «ordinært arbeidsliv» var et tema som sjeldent var på dagsorden i kommunene.

Et annet moment som fremgikk av undersøkelsen var at statistikkgrunnlaget, kommuneplanen og handlings- og økonomiplanen til kommunene er dokumenter kommunene må utforme i kraft av at norsk lovgivning pålegger kommunene å utforme disse planene. Hvorvidt alle i kommunene har et bevisst forhold til alle innslag i disse planene er derfor usikkert.

I det følgende vil jeg drøfte noen hovedfunn knyttet til kommunenes virkemidler, som ble presentert i kapittel 5, herunder: struktur, sertifiseringsordningen «Likestilt arbeidsliv», regelverk og medvirkning.

## Strategier

Kommunenes strategier inneholdt overordna og langsiktige visjoner, hvor det ikke ble tydeliggjort hvordan strategiene skulle bidra til å oppnå kommunenes mål. Begge strategiene inneholder målsettinger om å fremme økt rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse (Arendal kommune, 2021; Kristiansand kommune 2019). Samtidig bemerket informantene fra administrasjonen i begge kommunene at de ikke hadde arbeidet noe særlig med tema som angikk rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Derav fremstod det som at strategiene trolig kunne være løst koplet til kommunenes praksis på området (Jacobsen, 2018b, s. 71).

Et overordnet spørsmål som også kan stilles i denne forbindelse er om kommunenes strategier egentlig fungerer som strategier, eller om disse fungerer mer som informasjonsskriv, da det ikke medfølger konkrete tiltak for hvordan målene skal nås. Som virkemiddel fremstår derfor strategiene som et forsøk på å legitimere kommunenes arbeid for likestilling og inkludering, fremfor et praktisk verktøy som fører til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Samtidig kan strategiene også være et forsøk på kulturbygging internt i organisasjonen, gjennom å fremme fremtidige visjoner om likestilling og inkludering som det er ønskelig at organisasjonen skal slutte opp om. Etter et ny-institusjonelt perspektiv på organisasjoner kan det derfor fremstå som at kommunene gjennom sine strategier forsøker å oppnå konfirmitet, gjennom å ta innover seg normer og verdier som eksisterer i samfunnet (Meyer & Rowan, 1997, s. 340).

## Sertifiseringsordningen «Likestilt arbeidsliv»

Selv om begge kommuner har sertifisert seg til «Likestilt arbeidsliv», var det utfordrende å finne noen målbare tiltak som er blitt iverksatt som et resultat av denne, i forbindelse med mitt case. Ikke minst er det ukjent om ordningen bidrar til økt rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse. Årsaken skyldes de brede målformuleringene i ordningen, som innebærer «likeverdig behandling, like rettigheter og likeverdige muligheter for alle», uavhengig av diskrimineringsgrunnlag (KUN, 2023). Mangel på innsikt i forløpet av prosessen og synlige resultater, samt brukerorganisasjonenes manglende kjennskaper til sertifiseringen, styrket inntrykket av at ordningen fremstår som lite konkret.

Etter et ny-institusjonelt perspektiv kan det tolkes som at flere kommuner og virksomheter har valgt å sertifisere seg til ordningen, som en konsekvens av at ordningen er blitt en populær idé med spredningskraft (Christensen, et. al., 2017, s. 86). På bakgrunn av at ordningen har fått god medieomtale og vunnet en likestillingspris, er det også tenkelig at kommuner som velger å sertifisere seg kan oppnå et godt omdømme og konkurransefordeler.

Etter det instrumentelle perspektivet kunne ordningen tolkes som å fungere som et verktøy for å oppnå et likestilt arbeidsliv, da ordningen innebar ulike verktøy for blant annet kartlegginger og kompetanseheving (Christensen et. al., 2017, s. 35). Samtidig fremstod dette også som et prosjekt som er blitt utviklet internt i hver kommune, noe som medfører mangel på innsikt i hvordan ordningen eventuelt fungerer som et verktøy. På bakgrunn av mangel på innsikt i forløpet av prosessen og synlige resultater, kan det fremstå som at det kan ha skjedd en målforskyvning (Christensen et. al., 2017, s. 101), hvor mål som omdømmebygging og konkurransefordeler har overskygget målene om sosial bærekraft og likestilling i arbeidslivet for personer med funksjonsnedsettelse.

### Regelverk

Av undersøkelsen fremgikk det at kommunene trolig vektlegger «kvalifikasjonsprinsippet» sterkt i rekrutteringsprosesser, trolig fremfor «positiv særbehandling». Et interessant spørsmål var derfor hvorfor det finnes flere eksempler på at kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse opplever å ikke bli innkalt til intervju, eller bli ansatt i stillinger de er kvalifisert for, dersom kvalifikasjonsprinsippet er gjeldende.

Informantene fra brukerorganisasjonene trodde at en av årsakene til at kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse står utenfor arbeidslivet, kunne henge sammen med arbeidsgivers holdninger til personer med funksjonsnedsettelse. Av slike holdninger fremgikk opplevelser av at:

- arbeidsgiver ser ikke på funksjonsnedsatte som verdifull arbeidskraft (informant A1)
- arbeidsgiver mangler kompetanse om tilrettelegging (Informant B1)
- arbeidsgiver kan ikke se for seg at en person med funksjonsnedsettelse kan utføre arbeidsoppgavene som stillingen krever (Informant R1)

Informantene fra administrasjonen i begge kommunene trakk frem to momenter som de mente kunne være utfordringer knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse:

- Mangel på universell utforming
- Mangel på kunnskap om tilrettelegging

Et annet moment som ble trukket frem, var at det sannsynligvis eksisterte en rekrutteringskultur hvor rekrutterende ledere opplever tidspress på å rekruttere nyansatte (Informant K2B). Ulempen med dette var at de som står ansvarlige for rekruttering kanskje opplevde at det ikke var kapasitet til å bruke tid på tilrettelegging når de skal rekruttere nyansatte.

Innenfor den regulative søylen (Scott, 2013, s. 55) kan det derfor tolkes som at rekrutteringsprosessene i kommunene er preget av å være svært regelstyrte, hvor prinsippet om kvalifikasjoner trumfer prinsippet om «positiv særbehandling». Samtidig fremstod det som at det eksisterer en rekrutteringskultur og kognitive oppfatninger om at det kan være utfordrende å tilrettelegge for personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet, noe som kan medføre at arbeidsgiver ikke ser for seg at personer med «visse type funksjonsnedsettelse» kan ansettes i «visse type stillinger». Spørsmål som kan stilles i denne forbindelse er hvorvidt kommunal sektor kan klare å realisere mål om økt rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse, når virkemidler som benyttes ikke fungerer som regulerende eller styrende for at arbeidsgiver skal rekruttere kvalifiserte personer med funksjonsnedsettelse til ledige stillinger. I tillegg om nåværende kultur og struktur hemmer slik rekruttering.

### Medvirkning

Undersøkelsen viste at informantene som var representert i rådet for personer med funksjonsnedsettelse ikke opplevde reell medvirkning i saker som angikk personer med funksjonsnedsettelse. I den ene kommunen oppga informantene at medvirkning i rådet ble oppfattet som «informasjonspreget medvirkning» (Informant A1), hvor noen kom inn i et rådsmøte og ga informasjon, som rådet ble bedt om å ta stilling til. Den samme opplevelsen delte informantene fra den andre kommunen, som oppfattet det slik at rådet mottok høringsuttalelser som var «knadd» på forhånd (Informant B4). Felles for disse informantene

var opplevelsen av at rådet ikke fikk medvirke aktivt gjennom eksempelvis deltakelse i arbeidsgrupper, men at rådet i stor grad ble benyttet som nikkedukker i saker som tilsynelatende allerede var forhåndsbestemt. Denne situasjonsbeskrivelsen peker mye i retning av at medvirkning foregår gjennom «kontrollerende, toppstyrte ordninger» som sender ut et signal om at rådene skal få medvirke mer på et «ordplan» enn i praksis (Bolman & Deal, 2020, s. 185).

I den ene kommunen fremgikk det også at det hadde skjedd en kulturendring i kommunen, i tilknytning til bruk av rådet for personer med funksjonsnedsettelse. Informant B4 beskrev at rådet de seneste årene ble sett på som «inhabile» i saker som angår personer med funksjonsnedsettelse, noe som innebar at kommunen anser at rådet ikke kan behandle slike saker på bakgrunn av at rådet representerer personer med funksjonsnedsettelse.

Imidlertid hadde informantene fra kommuneadministrasjonen et annerledes perspektiv på rådets mulighet til medvirkning. I den ene kommunen ble det uttalt at vanlig praksis var at kommunen hentet inn aktuelle råd og «ressurspersoner» når de har arbeidet med utforming av kommunens strategier som omfatter mangfold og likestilling (Informant K1). Informanten opplyste om at det var viktig at de som blir berørt av saker får «komme med sin stemme». Samtidig mente informantene at kommunen måtte forholde seg til «de rammer vi må forholde oss innenfor», noe som kan peke i retning av at ikke alle synspunkter og innspill fra rådet ville få gjennomslag.

Med dette som bakteppe er det tydelig at medvirkning fremstår som et underutnyttet virkemiddel i kommunene. Derfor kan det problematiseres om styrket medvirkning kunne bidratt til mer effektive løsninger for å rekruttere personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Spørsmålet er derfor hvilket potensial medvirkning kan ha, dersom rådene, med kunnskaper om personer med funksjonsnedsettelse får delta mer aktivt i utforming av planer, tiltak og strategier.

### 6.3 Hvordan opplever brukerorganisasjonene for personer med funksjonsnedsettelse koplingen mellom mål og praksis?

Etter intervjuene med brukerrepresentanter og rådsmedlemmer fremgikk det at informantene opplevde lite synlige resultater av kommunenes mål, i praksis. Som en konsekvens av at

informantene ikke opplevde at de fikk delta eller medvirke i utforming av kommunenes planer på området, var det flere informanter som ikke hadde noen innsikt i hvordan kommunene arbeidet med problematikken. Av informantene som hadde kjennskaper til kommunenes planer på området, mente de at det fremstod som et gap mellom mål og virkelighet.

Det fremgikk i store trekk at det var behov for både en kulturendring og noen strukturelle endringer i kommunal sektor, for å kunne fremme rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Noen forslag som ble fremmet av informantene fra brukerorganisasjonene var:

- Å gi CRPD forrang for norsk menneskerettslovgivning, samt implementere tilleggsprotokollen til CRPD
- Ansette en form for «koordinator» i kommuneadministrasjonens stab (som kan fungere som en ombudsmann for personer med funksjonsnedsettelse i kommunene)
- Lovpålagte kvoter som i større grad sikrer mennesker med funksjonsnedsettelse arbeid, på lik linje med alle andre.
- Økt brukermedvirkning i saker som angår personer med funksjonsnedsettelse
- Mer kunnskap om tilrettelegging

Undersøkelsen viste at kommunene hadde gode ønsker og intensjoner om å arbeide for å fremme likestilling, inkludering og mangfold i arbeidslivet, også inkludert personer med funksjonsnedsettelse. Det hersker ingen tvil om at ikke dette er normer og verdier som kommunene har et ønske om å ta innover seg og fremme utad. Etter den normative søylen fremstår det derfor som at kommunene handler etter prinsippet om hva som antas for å være «etisk riktig» ovenfor omgivelsene (Carson & Skauge, 2019, s. 114-115), samtidig som de holder seg innenfor gjeldende «rammer» og lovverk (Informant K1). Derfor er det et poeng at dersom kommunene ønsker å bygge en mangfoldig og inkluderende kultur for personer med funksjonsnedsettelse, bør regler, normer og kultur medføre endring i atferd, i tillegg til at det må brukes ressurser som faktisk bidrar til å realisere slike mål (Scott, 2013, s. 57). Overordnet kan det derfor diskuteres om mål og visjoner på området kan operasjonaliseres i praksis innenfor dagens struktur og kultur i kommunene, eller om disse normene og verdiene som reflekteres utad ikke påvirker kommunenes atferd i praksis.

I mange organisasjoner eksisterer det allerede svært sterke kulturer som gir implisitte handlingsregler for organisasjonens medlemmer (Christensen, et. al., 2017, s. 70). Slik det kan fremstå i dette caset, har mål og visjoner om et mer likestilt, inkluderende og mangfoldig arbeidsliv for personer med funksjonsnedsettelse, blitt lagt på toppen av allerede eksisterende kultur. Som en konsekvens fremstod det derfor ovenfor informantene fra brukerorganisasjonene at kommunene «gjerner vil, men får det ikke til».

## 7. Konklusjon

Etter undersøkelsen fremgikk det at begge kommuner hadde gode intensjoner i forbindelse med å fremme økt rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet. Samtidig opplevde ikke brukerrepresentantene og rådsmedlemmene at kommunenes praksis på området stod i stil med målformuleringene og visjonene til kommunene.

Det var sammensatte årsaker til hvorfor informantene opplevde at mål ikke samsvarte med praksis på området. En del av årsakene kan trolig koples til struktur og kultur. En av hovedutfordringene knyttet til struktur, er at planprosessene i kommunene fremstod som svært topptunge, noe som medførte at brukerrepresentantene og rådsmedlemmene opplevde en avstand mellom mål og praksis. Rådsmedlemmene opplevde også at denne topptunge styringen preget medvirkningsmulighetene til rådet, hvor medvirkning fungerte mer på ordplan enn i virkeligheten. På bakgrunn av funn knyttet til hvilke holdninger og oppfatninger informantene opplevde at arbeidsgivere har om personer med funksjonsnedsettelse, kan det være en utfordring å endre rekrutteringskulturen med nåværende struktur og praksis. Samtidig stilte administrasjonen i begge kommunene seg svært positive til å forsøke å finne gode løsninger fremover.

Imidlertid er rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse et kompleks fenomen, som trolig kan være utfordrende å løse kun på lokalt nivå. I denne oppgaven ble fokuset sentrert mest mot lokale målsettinger og virkemidler. Samtidig er det også andre overordnede systemer som kan ha innvirkning på hvorvidt samfunnet kan klare å løse utfordringer knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet. Blant annet kan samordning mellom ulike instanser som NAV, fylkeskommune, stat og næringsliv, samt nasjonal politikk og lovgivning medvirke til å skape muligheter eller barrierer for personer med funksjonsnedsettelse.

### 7.1 Hovedfunn

Basert på dokumentanalysen og intervjuene med de tolv informantene resulterte dette i en betydelig mengde datamateriale og funn. Velger derfor å oppsummere noen av hovedfunnene i studien:



- Det mangler vesentlig statistikk og forskning på lokalt nivå over andel sysselsatte og arbeidsledige innbyggere med funksjonsnedsettelse
- Kommunenes målsettinger på området fremstår som løst koplet til praksis
- Informantene fra rådet for personer med funksjonsnedsettelse opplever ingen betydelig medvirkning i kommunenes utforming av planer og prosjekter som angår sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse
- Kvalifikasjonsprinsippet ser tilsynelatende ut til å trumfe prinsippet om «positiv særbehandling» i rekrutteringsprosesser
- Kommunene mangler kunnskaper om tilrettelegging for personer med funksjonsnedsettelse
- Arbeidsgivers «holdninger» ser ut til å kunne påvirke hvilke oppfatninger arbeidsgiver har om funksjonsnedsette som arbeidskraft

## 7.2 Praktiske implikasjoner

Basert på funnene i denne studien har jeg notert noen forslag til forbedringer.

- Tydeligere og mer konkrete og forpliktende strategier/ planer
- Styrke medvirkningen til brukerorganisasjonene og rådet for personer med funksjonsnedsettelse i alle ledd i beslutningsprosesser (som angår personer med funksjonsnedsettelse).
- Arbeide frem verktøy/ tiltak som kan resultere i økt rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet
- Utarbeide bedre tilretteleggingsverktøy og statistikkgrunnlag
- Kommunene bør rapportere andel sysselsatte innbyggere med funksjonsnedsettelse i kommunal sektor til Kostra
- Tiltak som øker administrativ og politisk kompetanse om personer med funksjonsnedsettelse
- Øke ressurser i arbeidslivet til tilrettelegging for den enkelte
- At personer med funksjonsnedsettelse blir prioritert i nasjonale strategier som omhandler arbeidsliv

- Kommunene bør fokusere på konkrete målbare tiltak fremfor planverk som ikke fungerer
- Det bør i sterkere grad fokuseres på at personer med funksjonsnedsettelse er en ressurs for arbeidslivet og ikke en byrde
- Det bør vurderes om det bør ansettes en person med funksjonsnedsettelse i kommuneadministrasjonen, som kan fungere som en koordinator eller ombudsmann for personer med funksjonsnedsettelse

### 7.3 Forslag til videre forskning

Undersøkelsen resulterte i en rekke funn som kunne vært interessant å undersøke nærmere. På bakgrunn av oppgavens omfang var det ikke anledning til å gå like mye i dybden på alle spørsmål som dukket opp underveis. Derfor har jeg notert ned noen temaer som kan være aktuelle å forske videre på:

- Rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til lederstillinger i offentlig sektor
- Er det forskjell på privat sektor og offentlig sektor, når det kommer til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet?
- I hvilken grad opplever rådene for personer med funksjonsnedsettelse at de får medvirke aktivt til utforming av politikk som angår personer med funksjonsnedsettelse?
- Trumfer kvalifikasjonsprinsippet over prinsippet om positiv særbehandling i ansettelsesprosesser?
- Hvilket potensial har lovpålagte kvoteordninger for å sikre flere med funksjonsnedsettelse arbeid?
- Hvilke effekter kan det få for personer med funksjonsnedsettelse dersom CRPD får forrang for norsk lovgivning?
- Hvilke verktøy trenger kommunene for å kunne lykkes bedre på dette feltet?

## 7.4 Sluttord

Arbeidet med masteroppgaven har vært utfordrende, både på bakgrunn av fenomenets kompleksitet og min egen kapasitet til skriving ved siden av full jobb. Samtidig har jeg lært mye om akademisk skriving og nye aspekter ved rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse.

Som en oppsummering av studien har jeg valgt å avslutte med et sitat fra en av mine informanter:

*«Det lyder så fint på papiret, men jeg tror ikke virkeligheten er slik» (Informant A2).*

## 9. Litteraturliste

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2001). *For budsjetterminen 2002 Intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv: budsjettmessige konsekvenser mv.* (St.prp nr. 1 Tillegg nr 1 (2001-2002)). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stprp-nr-1-tillegg-nr-1-2001-2002-/id435755/?ch=1>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2004). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).* Ot.prp.nr. 49 (2004-2005). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-49-2004-2005-/id396602/?q=Likebe&ch=25>

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>

Arendal kommune. (2015). *Levekårsrapport 2014: Oversikt over levekår og faktorer som påvirker helsetilstanden.* [https://www.arendal.kommune.no/\\_f/p1/ib34f1b5d-d4f1-408b-bb77-7ae5c7bb68dc/levekarsrapport-2014.pdf](https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/ib34f1b5d-d4f1-408b-bb77-7ae5c7bb68dc/levekarsrapport-2014.pdf)

Arendal kommune. (2020a). *Statistikkgrunnlag for kommunens plan- og folkehelsearbeid: utviklingsnotat 2020.* [https://www.arendal.kommune.no/\\_f/p1/ic71a630f-70d2-420e-ae8f-c913455293bd/utviklingsnotat-versjon-11-med-rettinger-2-til-nettside-4-nov.pdf](https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/ic71a630f-70d2-420e-ae8f-c913455293bd/utviklingsnotat-versjon-11-med-rettinger-2-til-nettside-4-nov.pdf)

Arendal kommune. (2020b, 19. november). *Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2030.* [https://www.arendal.kommune.no/\\_f/p1/ic20368d8-fb19-420b-9c76-c30975f8e4a5/kommuneplanens-samfunnsdel-2020\\_web.pdf](https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/ic20368d8-fb19-420b-9c76-c30975f8e4a5/kommuneplanens-samfunnsdel-2020_web.pdf)

Arendal kommune. (2021a, 07. september). *Arbeidsgiverstrategi for Arendal kommune 2021-2024.* <https://www.arendal.kommune.no/politikk-og-organisasjon/kommuneplan-planer-og-styringsdokumenter/temaplaner-og-strategier/arbeidsgiverstrategi/>

Arendal kommune. (2021b, 16. desember). *Handlings- og økonomiplan 2022-2025.* [https://www.arendal.kommune.no/\\_f/p1/i99e370fe-260d-49b5-b65d-ef67d1a051d0/handlings-og-okonomiplan-2022-2025.pdf](https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/i99e370fe-260d-49b5-b65d-ef67d1a051d0/handlings-og-okonomiplan-2022-2025.pdf)

Arendal kommune. (2022a, 08. april). *Likestilt arbeidsliv*.

<https://www.arendal.kommune.no/politikk-og-organisasjon/prosjekter-og-utvikling/likestilt-arbeidsliv/>

Arendal kommune. (2022b, 3. november). *Handlings- og økonomiplan 2023-2026/ budsjett*

2023. <https://einnsyn.no/api/v2/fil?iri=http://data.einnsyn.no/a22d9685-def1-4f9a-b5e3-d6557dbb0047>

Arendal kommune. (2022c, 15. desember). *Møteprotokoll bystyret*.

[https://einnsyn.no/api/v2/fil?iri=http%3A%2F%2Fdata.einnsyn.no%2F63e3c820-b87a-4109-a460-c16678aec084&fbclid=IwAR0pSx48Jj\\_QwlftOsH8Qjt4RKAgVZBCcNQNIsa\\_YXvrd35ttVdYGsPWS2g#page15](https://einnsyn.no/api/v2/fil?iri=http%3A%2F%2Fdata.einnsyn.no%2F63e3c820-b87a-4109-a460-c16678aec084&fbclid=IwAR0pSx48Jj_QwlftOsH8Qjt4RKAgVZBCcNQNIsa_YXvrd35ttVdYGsPWS2g#page15)

Arendal kommune. (2023, 9. februar). *Handlings- og økonomiplan 2023-2026*.

[https://www.arendal.kommune.no/\\_f/p1/i3f130cca-adf4-4c92-8d14-0342510eeac6/handlings-og-okonomiplan-2023-2026-bs-vedtak-151222-endelig-oppd-inv-2026-310123.pdf](https://www.arendal.kommune.no/_f/p1/i3f130cca-adf4-4c92-8d14-0342510eeac6/handlings-og-okonomiplan-2023-2026-bs-vedtak-151222-endelig-oppd-inv-2026-310123.pdf)

Arendal kommune. (2023, 21. mars). *Utdrag fra utlysningstekst til ledig stilling*

*som barnehagelærer ved Strømmen oppvekstsenter, Arendal kommune*. Webcruiter.

[https://480000.webcruiter.no/Main2/Recruit/Public/4637071310?language=nb&link\\_source\\_id=0](https://480000.webcruiter.no/Main2/Recruit/Public/4637071310?language=nb&link_source_id=0)

Asdal, K. & Reinertsen, H. (2022). *Hvordan gjøre dokumentanalyse*. Cappelen Damm Akademisk.

Baldersheim, H. & Rose, L. E. (2014). *Det kommunale laboratorium*. (3. utg).

Fagbokforlaget.

Balderhersheim, H. & Øgård, M. (1997). *Kommunekompasset: Evaluering i kommunal organisasjonsutvikling*. Kommuneforlaget AS.

- Birkenlund, H, R. (2023, 17. Mars). *Thomas ble diskriminert fordi han er blind*. LO Media.  
<https://emagasin-loaktuelt.lomedia.no/tema/thomas-ble-diskriminert-fordi-han-er-blind-6.536.942741.b7ad2af449>
- Brunsson, N. (2003). *Organized Hypocrisy*. Copenhagen Business School Pre.
- Bufdir. (2022, 23. mars). *Antall med nedsatt funksjonsevne*. [https://www2.bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/nedsatt\\_funksjonsevne/Antall/](https://www2.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/nedsatt_funksjonsevne/Antall/)
- Bukve, O. (2016). *Forstå, forklare, forandre*. (2 utg.). Universitetsforlaget.
- Bolman, L, G. & Deal, T, E. (2020). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse: struktur, HR, politikk og symboler*. (6 utg.). Oslo: Gyldendal.
- Bø, T, P. & Håland, I. (2009). *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden*. Rapportar 2009/10. Statistisk sentralbyrå.  
[https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp\\_200910/rapp\\_200910.pdf](https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200910/rapp_200910.pdf)
- Cameron, K, S. & Quinn, R, E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. (3. utg.). Jossey-Bass.
- Carroll, A, B. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*. Business Horizons.  
[https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Carroll, A, B. (1999). Corporate Social Responsibility, Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*. 38(3). s. 268-295. Sage Publications, Inc: University of Georgia.  
<https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/000765039903800303>
- Christensen, T., Egeberg, M., Lægreid, P., Roness, P, G. & Røvik, K, A. (2017). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. (3. utg.). Universitetsforlaget.

- Cochran, P. L. & Wood, R. A. (1984). Corporate Social Responsibility and Financial Performance. *Academy of Management Journal*. 27(1), s. 42-56.  
<http://doi.org/1805/26102>
- Czarniawska, B. (red.). & Joerges, B. (1996). Travels of Ideas. Czarniawska, B. (red.). & Sevón, G. (red.). *Translating Organizational Change*. (s. 13-48). New York: Walter de Gruyter.
- DFØ. (2021). *Evaluering av inkluderingsdugnaden i det statlige tariffområdet*. DFØ-rapport 2021:6. regjeringen.no.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/2c154be1fab94273a64b1980a2dc0a42/dfo-rapport-2021-6-evaluering-av-inkluderingsdugnaden-i-det-statlige-tariffområdet.pdf>
- DFØ. (2023, 16. februar). *Positiv særbehandling når man søker jobb i staten*.  
<https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/inkluderingsarbeid/bli-bedre-pa-rekruttering/hvordan-skrive-stillingsannonser-som-inkluderer/positiv-saerbehandling-nar-man-soker-jobb-i-staten>
- Difi. (2018, 3. juli). *Tillegg nr 3 til tildelingsbrev for 2018: regjeringens inkluderingsdugnad og 5%-målet i de statlige virksomhetene*, Difi. Regjeringen.no.  
[https://www.regjeringen.no/contentassets/7f9b178a808649dfad4bc4ae2401ae07/2018\\_difi\\_tillegg\\_3.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/7f9b178a808649dfad4bc4ae2401ae07/2018_difi_tillegg_3.pdf)
- Diskriminering- og tilgjengelighetsloven. (2008). *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne*. (LOV-2008-06-20-42). <https://lovdata.no/LTI/lov/2008-06-20-42>
- Dowling, J. & Pfeffer, J. (1975). Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behaviour. *Pacific Sociological Review*, 18, s. 122-136.  
<https://doi.org/10.2307/1388226>
- Elkington, J. (1999). *Cannibals with forks: The Triple Bottom Line of 21<sup>st</sup> Century Business*. United Kingdom: Capstone.

- Flyvbjerg, B. (1992). *Rationalitet og magt: Det konkrete videnskap*. København: Akademisk forlag. <https://doi.org/10.7146/politica.v24i2.69419>
- Folkehelseloven. (2011). *Lov om folkehelsearbeid*. (LOV-2011-06-24-29). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2011-06-24-29>
- Fossestøl, K. (2007). *Den revitaliserte arbeidslinja: en linje eller to?* AFI-notat 5/07. Arbeidsforskningsinstituttet. <https://doi.org/20.500.12199/6357>
- Friedman, M. (1970, 13. september). The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits, (s. 173-178). Zimmerli, W, C. (red.), Richter, K. (red.) & Holzinger, M. (red.). *Corporate Ethics and Corporate Governance*. (2007). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-70818-6>
- Grue, L. & Rua, M. (2013). *To skritt foran: Om funksjonshemming, oppvekst og mestring*. Gyldendal Akademisk.
- Grønmo, S. (2020). *Social Research Methods: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications Ltd.
- Gundersen, T. (2008). *Kvoteordninger i europeiske land for personer med nedsatt funksjonsevne*. NOVA Rapport 8/2008. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. <https://doi.org/20.500.12199/4967>
- Hatland, A. (2011). Trygd og arbeid. I Hatland, A., Kuhnle, S. & Romøren, T, I. (red.). *Den norske velferdsstaten*, s. 102-147. Gyldendal Akademisk.
- Hjerm, M. & Lindgren, S. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Gyldendal Akademisk.
- Hvinden, B. (2003). The Uncertain Convergence of Disability Policies in Western Europe. 37(6). s. 609-624. *Social Policy & Administration*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-9515.00361>



- Hye, L. & Øgård, M. (2017). Problem-Solving at the Local Level in Turbulent Times. *Governance in Turbulent times*. Ansell, C. (red.), Trondal, J. (red.) & Øgård, M. (red.). (s. 202-222). United Kingdom: Oxford University Press.
- Innst. O. Nr. 13 (2003-2004). *Innstilling fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen om lov om endringer i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper, lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper og i enkelte andre lover (likestilling i styret i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.)*. Familie-, kultur- og administrasjonskomiteen. <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Odelstinget/2003-2004/inno-200304-013/?lvl=0>
- Jacobsen, D, I. (2018a). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Jacobsen, D, I. (2018b). *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D, I. & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer*. (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Justesen, L. & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisations- og ledelsesstudier*. Hans Reitzels Forlag.
- Kommuneloven. (2018). *Lov om kommuner og fylkeskommuner*. (LOV-2018-06-22-83). <https://lovdata.no/lov/2018-06-22-83>
- Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. (2013). *Convention on the rights of persons with disabilities*. (Ident. 13-12-2006 nr 34 Multilateral). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/TRAKTAT/traktat/2006-12-13-34>
- Kristiansand kommune. (2015, 25. mars). *Det er mennesker det handler om!: Strategi for likestilling, inkludering og mangfold*. <https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/154f3e2b9b8340e88fcdd72deb158511/det-er-mennesker-det-handler-om.pdf>

Kristiansand kommune. (2019, 09. desember). *Likestilling, inkludering og mangfold – En by for alle*. <https://www.kristiansand.kommune.no/navigasjon/politikk-og-organisasjon/samfunnsutvikling/likestilling-inkludering-og-mangfold---en-by-for-alle/>

Kristiansand kommune (2020). *Sterkere sammen - Kristiansand mot 2030: kommuneplanens samfunnsdel 2020-2030*. [https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/a24ef3a9861b4fdab0d2f208d3d7bceb/15.10.20\\_kristiansand-kommune---rev.-rapp.-samfunnsdel-komm.plan\\_06.10.20.pdf](https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/a24ef3a9861b4fdab0d2f208d3d7bceb/15.10.20_kristiansand-kommune---rev.-rapp.-samfunnsdel-komm.plan_06.10.20.pdf)

Kristiansand kommune. (2021a). *Folkehelsestrategi frem mot 2030*. <https://www.kristiansand.kommune.no/navigasjon/kultur-og-fritid/folkehelsestrategi/>

Kristiansand kommune. (2021b). *Utfordringsbilde 2021 – vedlegg til økonomiplan 2022-2025*. [https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/9fcab9e36c2146b6ae02172fa3db5a3f/utfordringsbilde-2021\\_febr22\\_vedlegg-op.pdf](https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/9fcab9e36c2146b6ae02172fa3db5a3f/utfordringsbilde-2021_febr22_vedlegg-op.pdf)

Kristiansand kommune. (2022). *1. tertialrapport 2022*. <https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/edc0749eea75424cb29e052aede09309/1.-tertialrapport-2022.pdf>

Kristiansand kommune. (2023a). *Økonomiplan 2023-2026*. [https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/712daaa8832d482180d6d7cfd9ef1c38/kristiansand-kommune---okonomiplan-2023-2026\\_100223.pdf](https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/712daaa8832d482180d6d7cfd9ef1c38/kristiansand-kommune---okonomiplan-2023-2026_100223.pdf)

Kristiansand kommune. (2023b, 21. mars). *Utdrag fra utlysningstekst til ledig stilling som Sykepleier natt Kortidsavdeling Songdalstunet*. Webcruiter. [https://650010.webcruiter.no/Main/Recruit/Public/4638450631?language=nb&link\\_source\\_id=0](https://650010.webcruiter.no/Main/Recruit/Public/4638450631?language=nb&link_source_id=0)

- KS. (2022, 10. Mai). *Webinar om kvalifikasjonsprinsippet og inkludering*.  
<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/inn-i-jobb/webinar-om-kvalifikasjonsprinsippet-og-inkludering/>
- KS. (2023, 01. februar). *KS ber om like vilkår for arbeidsinkludering som i staten*.  
<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/inn-i-jobb/ks-ber-om-like-vilkar-for-arbeidsinkludering-som-i-staten/>
- Kultur- og likestillingsdepartementet. (2022). *Regjeringa vil inkorporere CRPD i norsk lov*.  
Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringa-vil-inkorporere-crpd-i-norsk-lov/id2931738/>
- KUN. (2023). *Samarbeid i sertifisering*. Hentet 19. mars  
2023: <https://www.kun.no/sertifisering.html>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*. (LOV-2017-06-16-51). <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>
- Lund, H. W. (2021, 19. april). *Johannes (26): Det er tøft å kjempe for egen rett til å jobbe*.  
OsloMet. <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/toeft-kjempe-for-rett-til-jobb>
- Matten, D. & Crane, A. (2005). Corporate Citizenship: Toward an Extended Theoretical Conceptualization. *The Academy of Management Review*. 30(1), s. 166-179. Academy of Management. <https://www.jstor.org/stable/20159101>
- Matten, D. & Moon, J. (2005). *Corporate Social Responsibility Across Europe*. Springer-Verlag Berlin and Heidelberg GmbH. & Co. K.
- Meyer, J. W. (1996). Otherhood: The Promulgation and Transformation of Ideas in the Modern Organizational Environment. Czarniawska, B. & Sevón, G. (red.). *Translating Organizational Change*. (s. 241-252). De Gruyter.  
<https://doi.org/10.1515/9783110879735.241>

- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), s. 340-363. The university of Chicago Press. <https://www.jstor.org/stable/2778293>
- Moon, J., Crane, A. & Matten, D. (2005). Can Corporations Be Citizens: Citizenship as a Metaphor for Business Participation in Society. *Business Ethics Quarterly*. 15(3), s. 429-453. Cambridge University Press. <https://www.jstor.org/stable/3857956>
- NAV. (2022, 11. november). *Arkiv – Personer med nedsatt arbeidsevne*. [https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/nedsatt-arbeidsevne/arkiv-personer-med-nedsatt-arbeidsevne\\_kap](https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/nedsatt-arbeidsevne/arkiv-personer-med-nedsatt-arbeidsevne_kap)
- NAV. (2023a). *Arbeidssøkere og stillinger – statistikk*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk>
- NAV. (2023b, 5. mai). *Auke i talet på uføretrygda*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/nyheter/auke-i-talet-pa-uforetrygda>
- NAV. (2023c, 10. februar). *Flere uføretrygdede i 2022*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/nyheter/flere-uforetrygdede-i-2022>
- Norvoll, R. & Fossetøl, K. (2010). *Funksjonshemmede og arbeid: en kunnskapsstatus*. Arbeidsforskningsinstituttet. [https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6133/n2010-13\\_2-utgave.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6133/n2010-13_2-utgave.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- NOU 2011: 7 (2011). *Velferd og migrasjon: Den norske modellens framtid*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/7a375420185844a1bfacbbd7698bf13e/no/pdfs/nou201120110007000dddpdfs.pdf>

- NOU 2021: 2 (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring: Tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og sosialdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/2943e48dbf4544b8b5f456c850dcccbe/no/pdfs/nou202120210002000dddpdfs.pdf>
- NOU 2023: 13 (2023). *På høy tid: Realisering av funksjonshindredes rettigheter*. Kultur- og likestillingsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/06e733d054c343af921f6469cb5324c4/no/pdfs/nou202320230013000dddpdfs.pdf>
- NTB. (2018, 29. oktober). *Utviklet metode for sertifisering av likestilling – vant YS-prisen*. Arbeidsnytt.no. <https://www.arbeidsnytt.no/likestilling-mangfold/utviklet-metode-for-sertifisering-av-likestilling--vant-ys-prisen/105466>
- Plan- og bygningsloven. (2008). *Lov om planlegging og byggesaksbehandling*. (LOV-2008-06-27-71). <https://lovdata.no/lov/2008-06-27-71>
- Pratt, M. G. (2009). For the lack of a boilerplate: Tips on writing up (and reviewing) qualitative research. *The Academy of Management Journal*. 52(5), s. 856-862. <http://www.jstor.org/stable/40390321>
- Prop. 81 L (2016-2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (likestillings- og diskrimineringsloven). Barne- og familiedepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-81-l-20162017/id2547420/?ch=18>
- Prop. 1 S (2021-2022). *Arbeids- og sosialdepartementets budsjettforslag for 2022*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-1-s-20212022/id2875116/?ch=2>
- Regjeringen. (2018, 20. juni). *Tekst som skal inn i supplerende tildelingsbrev for 2018 – inkluderingsdugnaden og 5% målet*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tekst-som-skal-inn-i-supplerende-tildelingsbrev-for-2018---inkluderingsdugnaden-og-5-malet/id2605115/>

- Regjeringen. (2019a, 1. januar). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv*.  
Regjeringen.no.  
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Regjeringen. (2019b, 19. desember). *IA-Nyhetsbrev 3/2019*. regjeringen.no.  
[https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende\\_arbeidsliv/ia---nyhetsbrev/ia--nyhetsbrev/ia-nyhetsbrev-32019/id2681686/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia---nyhetsbrev/ia--nyhetsbrev/ia-nyhetsbrev-32019/id2681686/)
- Regjeringen. (2022a, 01. januar). *Universell utforming og tilgjengelighet i bygg*.  
[https://www.regjeringen.no/no/tema/plan-bygg-og-eiendom/plan\\_bygningsloven/bygg/innsikt/byggkvalitet/universell-utformin-og-tilgjengelighet-i-bygg/id2345464/](https://www.regjeringen.no/no/tema/plan-bygg-og-eiendom/plan_bygningsloven/bygg/innsikt/byggkvalitet/universell-utformin-og-tilgjengelighet-i-bygg/id2345464/)
- Regjeringen. (2022b, 05. mai). *Regjeringa vil inkorporere CRPD i norsk lov*.  
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringa-vil-inkorporere-crpd-i-norsk-lov/id2931738/>
- Regjeringen. (2022c). *IA-avtalen 2019-2022: Erfaringskartlegging*.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/5858ee72bd7742a284c0b60e4f976482/rappor-t-erfaringskartlegging-ia-2019-2022.pdf>
- Røvik, K, A. (2016). *Knowledge Transfer as Translations: Review and Elements of an Instrumental Theory*. 00 (1-21). John Wiley & Sons Ltd.  
<https://doi.org/10.1111/ijmr.12097>
- Scott, W, R. (2013). *Institutions And Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. (4. utg.). Sage Publications Inc.
- Silverman, D. (2020). *Qualitative Research*. Sage Publications.  
<https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=7RwJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&q=what+is+qualitative+research&ots=LXm-LW->

[ZWu&sig=PcUrSjuJVLL65aBRw1rh0R8QsUA&redir\\_esc=y#v=onepage&q=what%20is%20qualitative%20research&f=false](https://www.ssb.no/kommunefakta/kristiansand)

Skarpaas, I. & Svare, H. (2014). *Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne – på ordinær måte: sammen om delmål 2*. Arbeidsforskningsinstituttet. AFI-rapport 9/2014. <https://kudos.dfo.no/documents/rekruttering-av-personer-med-nedsatt-funksjonsevne-pa-ordinaer-mate-sammen-om-delmal-2>

Skogen, J., Vedaa, Ø., Nilsen, T, S., Nes, R, B., Tallaksen, A. & Aarø, L, E. (2020). *Folkehelseundersøkelsen i Agder: Fremgangsmåte og utvalgte resultater*. Folkehelseinstituttet. [https://www.fhi.no/contentassets/de2529a659fb426d90ea87e5a9184f1c/fhus-agder-2019\\_rapport.pdf](https://www.fhi.no/contentassets/de2529a659fb426d90ea87e5a9184f1c/fhus-agder-2019_rapport.pdf)

Spence, T. (2019, 14. mars). *Vil ha kvotering i staten for folk med hull i CV-en*. Aftenposten. <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/1k1W9W/vil-ha-kvotering-i-staten-for-folk-med-hull-i-cv-en>

Statistisk sentralbyrå. (2010, 1. mars). *Sørlandet fortsatt på etterskudd*. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/sorlandet-fortsatt-paa-etterskudd>

Statistisk sentralbyrå. (2022a, 22. februar). *Personer med nedsatt funksjonsevne, arbeidskraftundersøkelsen*. SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/personer-med-nedsatt-funksjonsevne-arbeidskraftundersokelsen>

Statistisk sentralbyrå. (2022b, 22. februar). *108 000 personer med nedsatt funksjonsevne var sysselsatt i fjor*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/personer-med-nedsatt-funksjonsevne-arbeidskraftundersokelsen/artikler/108-000-personer-med-nedsatt-funksjonsevne-var-sysselsatt-i-fjor>

Statistisk sentralbyrå. (2023a). *Kommunefakta: Kristiansand*. <https://www.ssb.no/kommunefakta/kristiansand>

Statistisk sentralbyrå. (2023b). *Kommunefakta: Arendal*.

<https://www.ssb.no/kommunefakta/arendal>

Stjernø, S. & Øverbye, E. (red.). (2012). *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. Universitetsforlaget.

Svalund, J. & Hansen, I, L, S. (2013). *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsnevne i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2013:54. <https://www.fafo.no/images/pub/2013/20344.pdf>

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

Tøssebro, J. (red.). (2009). *Funksjonshemming – politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Universitetsforlaget.

Tøssebro, J. (2012). *Personer med funksjonsnedsettelse på arbeidsmarkedet. Kunnskapsoversikt og kunnskapsutfordringer*. NTNU Samfunnsforskning. <https://doi.org/11250/2372306>

Utenriksdepartementet. (2022). *Likestilling for alle*. Regjeringen.no.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/8e66a78f345048948894c4bfb55f32bc/no/pdfs/e-1009-b-likestilling-for-alle.pdf>

Wettergren, J., Karlsen, H, T. & Jensen, A. (2020, 2. mars). *Levekårsstatistikk for personer med funksjonsnedsettelse: mål for sysselsetting*. Statistisk sentralbyrå.

[https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/413592?\\_ts=17080ca4eb8](https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/_attachment/413592?_ts=17080ca4eb8)

WHO. (u.å). Disability. Hentet 31. Januar 2023, fra: [https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1)

Yin, R, K. (2013). Designing Case Studies. Laura Maruster (red.). *Qualitative Research Methods*. (s. 359-401). Sage Publications Ltd.



YS. (2023, 24. mars). *YS'likestillingspris*. <https://ys.no/ys-jobber-med/ys-likestillingspris/>

## 10. Vedlegg

### Vedlegg 1: Informasjonsskriv/ Samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

## ***”Rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet i Agder”?***

**Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan kommunal sektor i Agder arbeider med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet, og hvordan dette oppleves fra brukerorganisasjonenes perspektiver. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.**

### Formål

Prosjektet skrives i forbindelse med min masteroppgave i statsvitenskap og ledelse, på universitetet i Agder. Formålet med prosjektet er å undersøke hvordan kommunal sektor arbeider med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse. I tillegg hvilke erfaringer og opplevelser brukerorganisasjoner for personer med funksjonsnedsettelse har på området. Dette for å skape et helhetlig bilde av problematikken sett i sammenheng med likestillings- og levekårsutfordringene i Agder. Det som skal undersøkes er hvordan kommunal sektor arbeider med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, hvilke virkemidler som benyttes og eventuelt hvordan strategiene til kommunene fungerer i praksis.

Problemstillingen omhandler følgende:

*1) Hvordan er forholdet mellom mål og praksis i forbindelse med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet?*

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Universitetet i Agder er ansvarlig for prosjektet.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Utvalget består av respondenter med verv eller yrkestittel i kommunal sektor i Agder og brukerorganisasjoner for personer med funksjonsnedsettelse. Det er trukket ut rundt 20 respondenter til undersøkelsen.

Kontaktinformasjon til utvalget er hentet fra kommunenes- og brukerorganisasjonenes hjemmesider.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det at du deltar i et intervju med varighet mellom 20-45 minutter. Intervjuet inneholder blant annet spørsmål om hvordan du opplever arbeidsmarkedet for personer med funksjonsnedsettelse, hvordan du vurderer kommunal sektor sitt arbeid på området og hvilke muligheter og utfordringer personer med funksjonsnedsettelse står ovenfor i arbeidslivet i Agder. Opplysningene vil registreres ved lydopptak (dersom du samtykker til dette) og skriftlig.

Hensikten er å få frem ulike perspektiver på rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet i Agder, både fra kommunal sektor og brukerorganisasjonene sin side. Dette for å kunne få frem flere nyanser og læring på området.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

De som vil ha tilgang til dine opplysninger er Elise de Ruiten (student/forsker) og Gro Kvåle (veileder/prosjektleder) ved universitetet i Agder.

Navn og kontaktopplysninger vil lagres på en forskningsserver for å sikre din anonymitet. Navn og kontaktopplysninger skal ikke benyttes i selve oppgaven. I oppgaven vil alle respondenter bli anonymisert.

Det som skal innhentes av data til selve oppgaven er respondentenes meninger og erfaringer. Opplysningene vil bli kategorisert og anonymisert. Det vil ikke fremkomme hvem som har sagt hva. Det vil heller ikke fremkomme hvilken kommune eller brukerorganisasjon respondentene tilhører.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes 09. juni 2023. Opptakene og alle personopplysninger vil bli slettet når prosjektet er avsluttet.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder har Norsk senter for forskningsdata AS (NSD) vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## Dine rettigheter

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

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

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Agder ved Gro Kvåle (veileder/ prosjektansvarlig) [gro.kvale@uia.no](mailto:gro.kvale@uia.no) eller Elise de Ruiten (Student) [elisd18@student.uia.no](mailto:elisd18@student.uia.no).
- Vårt personvernombud: Trond Hauso, [personvernombudet@uia.no](mailto:personvernombudet@uia.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost ([personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Gro kvåle

(Forsker/veileder)

Elise de Ruiten

(student)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse i Agder* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 2: Intervjuguide (Brukerorganisasjonene)

### **1. Innledende spørsmål**

- 1.1 Kort orientering om masteroppgaven og problemstilling
- 1.2 Innhenting av samtykke
- 1.3 Kort om intervjuet

### **2. Definisjoner**

Hvordan definerer du eller organisasjonen du arbeider ved funksjonsnedsettelse?

### **3. Arbeidsmarkedet**

- 3.1 Hvordan opplever du at arbeidsmarkedet for personer med funksjonsnedsettelse er i dag?
- 3.2 Opplever du at det er et variert arbeidstilbud?
- 3.3 Hva er ditt inntrykk av arbeidets karakter eller varighet til de som blir rekruttert i din kommune?
- 3.4 Hvilke faktorer vil du si er de mest avgjørende for å lykkes med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse?
- 3.5 Hva mener du er de største utfordringene knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse?

### **4. Kommunens virkemidler**

- 4.1 Er du kjent med din kommunes strategier for likestilling og inkludering i arbeidslivet?
- 4.2 Hvordan vurderer du i så fall at disse fungerer i praksis for personer med funksjonsnedsettelse?
- 4.3 Hva opplever du som styrker og svakheter med kommunens gjennomføring av disse strategiene? (Opplever du at det er samsvar eller gap mellom virkelighet og politiske mål?)
- 4.4 Opplever du at din kommune har utlysningstekster til ledige jobber i kommunal virksomhet som stimulerer til jobbsøking for personer med funksjonsnedsettelse og;

4.5 hvilken effekt opplever du i så fall at disse har?

4.6 Opplever du at det generelt i din kommune legges til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering?

## **5. Medvirkning**

5.1 Opplever du at brukerorganisasjonen/ rådet du er en del av blir involvert i din kommunes utvikling av strategier og politikk for å få flere med funksjonsnedsettelse i arbeid?

## **6. Lovverk**

6.1 Hva tror du det vil bety for personer med funksjonsnedsettelse dersom CRPD får forrang for norsk lovgivning?

## **7. Eventuelt**

7.1 Er det noe du ønsker å tilføye som kan være aktuelt i forbindelse med problematikken?

## Vedlegg 3: Intervjuguide (Kommuneadministrasjonen)

### **1. Innledende spørsmål**

1.1 Kort orientering om masteroppgaven og problemstilling

1.2 Innhenting av samtykke

1.3 Kort om intervjuet

### **2. Definisjoner**

Hvordan definerer du/dere begrepet funksjonsnedsettelse?

### **3. Arbeidsmarkedet**

3.1 Hvordan opplever du/dere generelt at arbeidsmarkedet for personer med funksjonsnedsettelse er i egen kommune (eventuelt Agder)?

3.2 Hvilke faktorer vil du/dere si er de mest avgjørende for å lykkes med rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet?

3.3 Hva mener du/dere er de største utfordringene knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet?

### **4. Kommunens virkemidler**

4.1 Arbeider dere med problematikken knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse til arbeidslivet, i kommunal sektor? (Om dette er tilfellet: På hvilke måter arbeider dere med problematikken?)

4.2 Har dere noen strategier i forbindelse med likestilling og mangfold i arbeidslivet, som angår personer med funksjonsnedsettelse?

4.3 Om det er tilfellet:

4.3.1 Hvordan fungerer disse strategiene i praksis (hvordan blir de implementert og fulgt opp)?

4.3.2 Hvem har ansvaret for å følge opp disse strategiene?



4.3.3 Har dere utarbeidet et system for å måle resultater eller effekter av disse strategiene?

4.4 Opplever du/dere at det generelt tilrettelegges for mangfold og likestilling ved rekruttering til arbeidslivet i din kommune?

4.5 Har dere noen ansatte med funksjonsnedsettelse i egen organisasjon/ stab? Ev. Har dere vurdert å ansette noen med funksjonsnedsettelse i egen stab?

## **5. Utlysningstekster til ledige stillinger i kommunal sektor**

5.1 Oppfordrer dere personer med funksjonsnedsettelse til å søke på ledige stillinger i kommunal sektor? Dersom ja;

5.1.2 Hva tror dere effekten av dette blir?

5.1.3 Har dere fastsatt en prosentandel av søkere med funksjonsnedsettelse dere vil innkalle til intervju?

5.1.4 Om dere har oversikt: Har dere erfart at det er blitt en økning i antall søkere med funksjonsnedsettelse til ledige stillinger i kommunal sektor (etter at dere har begynt å oppfordre personer med funksjonsnedsettelse til å søke)?

## **6. Medvirkning**

6.1 Hvem er det som har vært med i prosessene med å utforme strategiene og handlingsplanene som angår likestilling og mangfoldig arbeidsliv?

6.2 Blir brukerorganisasjoner/ rådet for personer med funksjonsnedsettelse involvert i din kommunes utvikling av strategier og politikk for å få flere med funksjonsnedsettelse i arbeid?

6.3 Ev. Har strategiene blitt politisk behandlet?

## **7. Eventuelt**

7.1 Er det noe du ønsker å tilføye som kan være aktuelt i forbindelse med problematikken?