

NHH



# Funksjonshemmede og sysselsetting

*Bliir døve og svaksynte med høyere utdanning  
undervurdert i arbeidsmarkedet?*

**Martin Berhovde**

**Veiledere:**

**Bram Timmermans & Astrid Kunze**

Masteroppgave i strategi og ledelse

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer inntår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

---

## Sammendrag

Sysselsetting er en viktig del av landets økonomi, hvor høy sysselsettingsgrad gir høyt velferdsnivå. Med en aldrende befolkning og unge som kommer senere inn i arbeidslivet, blir det norske arbeidsmarkedet preget av færre skattebetalere til å vedlikeholde det norske velferdssystemet slik vi kjenner det. Med bakgrunn i disse prognosene blir det viktig for regjeringen å legge til rette for optimal utnyttelse av menneskelige ressurser, og det er bred enighet i regjeringen om å legge til rette for at individer med funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en blir inkludert i arbeidsmarkedet.

Likevel har sysselsettingsraten for funksjonshemmede vært på stedet hvil de siste 20 årene selv etter alle tiltakene som inkluderende arbeidsliv-avtalen (IA-avtalen) i 2001 og senest Inkluderingsdugnaden i 2018. Dette er viktige tiltak som har et konkret mål om å få flere personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i sine CV-er inn på arbeidsmarkedet.

Med min masteroppgave vil fokuset være på å belyse hvordan døve og svaksynte som har høyere utdanning blir møtt når de skal entré arbeidsmarkedet og hvordan de blir behandlet på arbeidsplassen i forhold til sine arbeidskollegaer, og om de selv opplever like muligheter for å oppnå karriere.

Det er ikke mulig å konkludere om funksjonshemningen er en faktor som gjør at de ikke blir kalt til intervju, selv om enkelthendelser bekrefter dette. Når de blir kalt inn opplever de at funksjonshemningen blir viet mye oppmerksomhet og i noen tilfeller blir de intervjuet bare fordi arbeidsgiver er pliktet til det. Når de blir intervjuet av arbeidsgiver som tør å satse, opplever døve og svaksynte en arbeidshverdag hvor de blir satt samme krav som sine medarbeidere.

Døve og svaksynte føler at de kan oppnå en karriere gitt at systemet rundt tilretteleggingen kan levere hva som trengs. En utfordring er den mentale barrieren som blir dannet på grunn av negative selvbilder som blir bekreftet av arbeidsgiver gjennom dårlige intervjusituasjoner eller diskriminering på arbeidsplassen.

Den mentale barrieren bekreftes gjennom flere steg - på vei inn i studiet, inn i arbeidslivet og på arbeidsplassen, enten av ledelse eller kollegaer. Den mentale barrieren kan hemme karriereutviklingen og potensialet til døve og svaksynte.

## Forord

Denne masteroppgaven er skrevet som et avsluttende ledd i min masterstudie innen økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole (NHH). Oppgaven er skrevet våren 2020 innenfor min hovedprofil strategi og ledelse.

Jeg er født døv og har tegnspråk som mitt morsmål. Gjennom seks år med studier på Norges Handelshøyskole utviklet jeg en nysgjerrighet av hvorfor så mange funksjonshemmede står utenfor arbeidslivet. Videre utviklet nysgjerrigheten seg til å gjelde de som er i arbeid, hvor jeg ønsket å finne ut om funksjonshemmede med høyere utdanning blir tatt i mot på arbeidsmarkedet. Det er flott å bli invitert til festen, men man vil også bli bedt til dans på festen. Jeg bestemte meg da for å skrive om funksjonshemmede og hvordan de opplever arbeidsmarkedet.

Jeg ønsker å rette en stor takk til min familie og venner som har støttet meg med motiverende ord under masterskrivingen, hvor en global pandemi snudde hverdagen opp ned helt brått i mars. Takk for at dere motiverer meg og pushet meg i mål.

Jeg ønsker å rette en stor takk til mine veiledere professor Astrid Kunze og professor Bram Timmermans. Takk for gode faglige diskusjoner og innspill til masteroppgaven og deres interesse i min problemstilling og veiledning helt mot sluttspurten. Samtidig ønsker jeg å rette en takk til tilretteleggingskontoret ved Norges Handelshøyskole som har bidratt med tilrettelegging under masteroppgaven, og ikke minst god tilrettelegging gjennom seks år som muliggjør denne masteroppgaven.

Til sist ønsker jeg å takke utvalget mitt som stilte opp til intervju. Uten dere hadde jeg ikke klart å samle inn så mye verdifull data. Jeg er svært privilegert som har fått lov å intervjuere dere til min masteroppgave.

Bergen, 19. juni

Martin Berhovde

# Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag .....</b>	<b>2</b>
<b>Forord .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Innledning.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Kontekst .....</b>	<b>9</b>
2.1 Inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).....	9
2.2 Inkluderingsdugnaden .....	9
2.3 Funksjonshemmede .....	10
2.3.1 Hørselshemmet .....	10
2.3.2 Svaksynte .....	11
2.4 Rettighet til hjelpemidler .....	11
2.4.1 Døve og hørselshemmede .....	12
2.4.2 Svaksynte og blinde .....	12
<b>3. Teori .....</b>	<b>14</b>
3.1 Friksjon i arbeidsmarkedet knyttet til arbeidssøking.....	14
3.1.1 «Taste of discrimination» (smaksbasert diskriminering) .....	15
3.1.2 Statistisk diskriminering.....	17
3.2 Maksimering av egen nytteverdi .....	18
3.2.1 Attribusjonsteori.....	18
3.2.2 Glasstakeeffekten .....	19
<b>4. Metode.....</b>	<b>22</b>
4.1. Forskningsdesign .....	22
4.1.1 Forskningstilnærming .....	22
4.1.2 Forskningsmetode .....	23
4.1.3 Forskningsstrategi.....	23
4.2. Datainnsamling .....	24
4.2.1 Intervju .....	24
4.2.2 Intervjuguide.....	24
4.2.3 Utvalg.....	25
4.2.4 Intervjuprosessen .....	26
4.3. Analyse av data .....	27

---

4.4. Forskningskvalitet.....	30
4.4.1 Troverdighet .....	30
4.4.2 Ethiske vurderinger .....	32
4.4.3 Begrensninger ved studiet .....	33
<b>5. Analyse .....</b>	<b>35</b>
5.1 Oppsummering .....	35
5.2 Friksjon i arbeidsmarkedet .....	36
5.2.1 Varigheten av å søke etter arbeid.....	36
5.2.2 Intervjuprosessen .....	38
5.3 På arbeidsplassen .....	45
5.3.1 På arbeidsplassen .....	46
5.3.2 Karrieremuligheter .....	50
5.4 Hvordan påvirket koronaviruset arbeidshverdagen? .....	55
<b>6. Funn .....</b>	<b>57</b>
6.1 Konklusjon og svar på problemstilling .....	57
6.2 Ringvirkninger av masteroppgaven.....	61
6.3 Begrensninger ved oppgaven .....	61
6.4 Forslag til videre forskning .....	62
<b>7. Referanser .....</b>	<b>64</b>
<b>8. Vedlegg.....</b>	<b>67</b>
Vedlegg 1: Informasjonsskriv.....	67
Vedlegg 2: intervjuguide.....	70

## 1. Innledning

Sysselsetting er en viktig del av et lands økonomi, og et høyt sysselsettingsnivå gir et høyt velferdsnivå. I NOU 2019:7 Arbeid og inntektssikring fremkommer det at Norge de siste årene har hatt en nedgang i sysselsatte med to prosentpoeng. Nedgangen har vært størst i aldersgruppen 25-54 år, der hele 17 prosent ikke er sysselsatt (NOU 2019:7, 2019)

Med en aldrende befolkning, og unge som kommer senere inn i arbeidslivet, kan det norske arbeidsmarkedet bli preget av færre skattebetalere til å vedlikeholde det norske velferdssystemet slik vi kjenner det. Prognoser fra SSB viser at hver femte innbygger vil være over 70 år i 2040 (Forskning.no, 2018). Det betyr at en økende andel av befolkningen vil være utenfor arbeidslivet med behov for velferdsytelser, kombinert med en synkende andel sysselsatte til å bidra med produksjon som gir verdiskapning.

På bakgrunn av prognosene, blir det viktig for regjeringen å legge til rette for å utnytte de menneskelige ressursene i Norge. Flere grupper i samfunnet kan muligens i større grad enn i dag bidra til verdiskapning, som eldre, innvandrere, personer med hull i CV-en og funksjonshemmede. Det er bred enighet i regjeringen om at det er viktig å legge til rette for personer som har hull i sin CV eller funksjonshemmede for å kunne søke jobber, og å bli inkludert i arbeidsmarkedet.

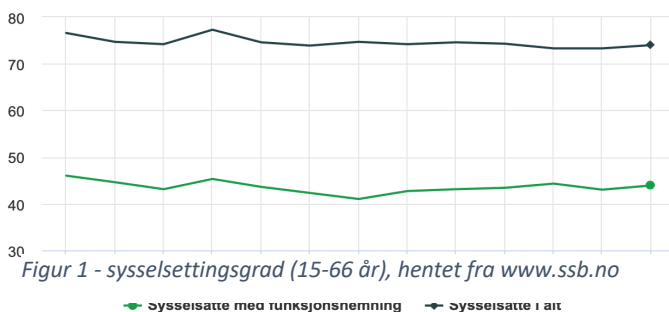
Selv om rapporter som NOU 2019:7 (2019) påpeker viktigheten av å få flere ut i arbeid, har sysselsettingsraten blant personer med nedsatt funksjonsevne vært stabil siden årtusenskiftet. I 2019 var 44% av de med nedsatt funksjonsevne sysselsatt, i motsetning til 74% i befolkningen generelt (Bufdir, 2019). Utredningen viser også at mange med nedsatt funksjonsevne som står uten jobb som ønsker å jobbe.

Det ble i 2001 inngått en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen, og det overordnede målet for IA-avtalen er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall (Regjeringen, 2019). Et av målene var økt yrkesdeltakelse blant funksjonshemmede (Bø, 2018). IA-avtalen ble ansett som et viktig ledd i å øke yrkesdeltakelsen blant funksjonshemmede.

Til tross for de mange tiltakene som har blitt gjort de to siste tiårene har det ikke lyktes å øke andelen av funksjonshemmede i arbeid. SSB sin Arbeidskraftsundersøkelse (AKU) viser at

trenden har vært jevn siden 2000-tallet. Som vist i Figur 1, har det ikke vært økning i andelen sysselsatte blant funksjonshemmede.

Figur 1. Sysselsatte i alt 15-66 år og sysselsatte med funksjonshemning. 2. kvartal 2018. Prosent av alle personer i hver gruppe



Regjeringen har nå satt i gang en nasjonal dugnad som omtales som inkluderingsdugnaden. Det er en verktøykasse for arbeidsgivere i privat og offentlig sektor som gir ulike tiltak for å ansette arbeidstakere som faller utenfor (Arbeidsgiverportalen, u.d.).

Regjeringen har med Inkluderingsdugnaden forpliktet seg til at fem prosent av nyansatte i staten skal ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en (Regjeringen, 2018)

Som en del av inkluderingsdugnaden har staten et kraftig virkemiddel i form av egen paragraf for søkere med funksjonsnedsettelse. I forskrift til lov om statens ansatte (2017) § 4 står det;

#### § 4. Søker med funksjonsnedsettelse

- (1) Arbeidsgiver skal innkalle minst en kvalifisert søker som oppgir å ha funksjonsnedsettelse til intervju. Med søker med funksjonsnedsettelse menes en søker som oppgir å ha en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet.
- (2) Slike søkere kan ansettes dersom de er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren

Med denne lovgivningen har staten lagt til rette for gode incentiver og muligheter for personer med nedsatt funksjonsevne til å kunne konkurrere på det statlige arbeidsmarkedet på lik linje med personer uten funksjonsnedsettelse. Dette er et viktig tiltak for å redusere ulikheter og øke Norges produktivitetsnivå. Høyere sysselsetting gir økt verdiskaping og gjør velferdssystemet mer robust for framtidige utfordringer (NOU 2019:7, 2019).

Å stå utenfor arbeidsstokken er i seg selv en belastning. I talen til statsminister Erna Solberg, finansminister Siv Jensen og kultur- og likestillingsminister Trine Skei Grande i Oslo (2018) løfter de behovet for et inkluderende arbeidsliv;

*Etter tøffe år med rekordlave oljepriser og økende ledighet i deler av landet, opplever vi nå en positiv utvikling på arbeidsmarkedet og økt etterspørsel etter arbeidskraft. Næringslivet ser nye muligheter, og sysselsettingen øker. Denne muligheten vil vi bruke til å få flere av de som står utenfor arbeidslivet over i ordinære jobber. Men likevel er det ikke nødvendigvis enkelt å komme i jobb om du har hull i CVen, eller nedsatt arbeidsevne.*

Begrepet funksjonshemmet omfavner en stor gruppe med mange ulike diagnoser og funksjonsnedsettelse. Jeg har valgt i min masteroppgave å avgrense det til to grupper, døve og svaksynte. I en dansk studie fra 2017 påpekes det er bare 18 prosent av blinde og svaksynte som er i arbeid. Av den generelle befolkningen er 77 prosent i arbeid, og 40 prosent av funksjonshemmede er i arbeid (Shamsiri-Petersen & Frederiksen, 2017). I studien er det bekymringer, ikke negative holdninger som er årsaken til den lave prosentandelen av blinde og svaksynte i arbeid.

Dette er spennende funn sett i lys av oppgavens problemstilling, hvor jeg ønsker å undersøke hva som ligger bak bekymringene hos arbeidsgiver og hvordan døve og svaksynte i Norge opplever inkludering i arbeidslivet etter flere år med studier. Jeg ønsker da å innhente mer dypgående kunnskap om dagens situasjon og søker å besvare det med min problemstilling;

*Opplever døve og svaksynte med høyere utdanning å bli innkalt til intervju, og blir de ansatt på sine kvalifikasjoner?*

*Hvordan opplever de seg selv på arbeidsplassen, og har de like karrieremuligheter som funksjonsfriske?*

Bakgrunnen for å analysere dette er for å se hvordan arbeidsmarkedet vurderer døve og svaksynte individer som har tatt en stor investering i sin egen humankapital. Jeg ønsker å finne ut å se om de blir vurdert seriøst på arbeidsmarkedet, og om de får muligheten til å utvikle seg selv og sin egen kompetanse og bidra til verdiskapningen. I Norge er det beregnet å være mellom 4-5000 døve, 250 000-300 000 hørselshemmede, 1000 blinde, og 180 000 med større eller mindre grad av svekket syn (Høvding, 2019; Norges Døveforbund, u.d.; Winther, 2020).



## 2. Kontekst

I dette kapitlet vil jeg oppsummere og presentere de tolkninger og oppsummeringer jeg har gjort av de ulike tiltakene som IA-avtalen, inkluderingsdugnad og andre avtaler og lovverk som oppgaven min bruker. Videre forklares hvordan man definerer begrepet funksjonshemning og de begrensninger jeg foretar i min masteroppgave.

### 2.1 Inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

IA-avtalen er en intensjonsavtale mellom myndigheter, arbeidstakere og arbeidsgivere om et mer inkluderende arbeidsliv. Avtalen ble signert for første gang i 2001, og har blitt fornyet flere ganger. Den ble senest fornyet i januar 2019, og gjelder frem til januar 2023. Et av avtalens mål er å legge til rette for at flere kan arbeide så mye som mulig og lenge som mulig (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018).

Avtalen er en del av trepartssamarbeidet mellom regjeringen, arbeidsgivere og arbeidstakere. Et av målene i avtalen er å arbeide for redusert sykefravær og nedgang frafall fra arbeidslivet. Dette ved hjelp av virkemidler som for eksempel innsats mot langvarige og gjentagende sykefravær.

IA-avtalen har fra 2001 til 2018 hatt som mål om å få flere funksjonshemmede ut i arbeid, og blitt supplert med ulike tiltak og strategier. I den nye avtalen er ikke dette lenger et mål, og fra 2019 har satsningsområdet blitt endret til å utelukkende gjelde forebygging av sykefravær. (Fjeldstad, 2019).

### 2.2 Inkluderingsdugnaden

Som et resultat av IA-avtalens manglende effekt på sysselsettingen blant funksjonshemmede, skilte regjeringen dette ut av IA-avtalen og opprettet et eget initiativ for personer med nedsatt funksjonsevne og personer med hull i CV-en.

Regjeringen har satt et mål om at 5 prosent av alle nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en (Regjeringen, 2018). Arbeidsgiverportalen gir statlige virksomheter en verktøykasse bestående av råd, veiledning, verktøy og inspirasjon til å ansette flere funksjonshemmede (Arbeidsgiverportalen, u.d.). Nettsiden Arbeidsgiverportalen driftes av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ). Hensikten med portalen er å samle

informasjon, støtte, erfaringsutveksling og veiledning på ett sted (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2020).

Inkluderingsdugnaden skal bidra til å oppnå regjeringens mål om at minimum 5 prosent av nyansatte i statlige virksomheter skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller har hull i CV-en, og være en pådriver for at offentlig og privat sektor tar initiativ til økt inkludering. (Regjeringen, 2018)

## 2.3 Funksjonshemmede

Funksjonshemming er et samlebegrep som er tatt i bruk i nyere tid (Lid, 2019), for å kunne beskrive en heterogen gruppe med ulike funksjonsnedsettelse. Det er viktig å legge merke til at det å kartlegge mennesker med funksjonsnedsettelse er omstridt, som blant annet kan skyldes hvordan individet selv oppfatter seg selv. Personer med nedsatt førlighet i ben eller hørselstap kan eksempelvis oppfatte seg selv som friske personer (Lid, 2019).

Det finnes ulike definisjoner av begrepet funksjonshemming eller funksjonshemmede. En vanlig definisjon er at funksjonshemmede er personer som har en nedsatt funksjonsevne, for eksempel sansetap eller mobilitetstap.

Statistisk sentralbyrå definerer i arbeidskraftundersøkelsen funksjonshemming som *varige helseproblemer som kan medføre begrensninger i det daglige liv*. Det kan være, men er ikke begrenset til, nedsatt syn, hørsel eller bevegelse. Det kan også være lese- og skrivevansker, hjerte- eller lungeproblemer og psykiske lidelser for å nevne noen (Bø, 2018).

I denne oppgaven velger jeg å bruke Bufdir (2020) sin definisjon på begrepet funksjonshemming som er samspillet mellom individ, situasjon og samfunnet (Bufdir, 2020). Et eksempel på dette er det å utføre arbeidsoppgaver som krever førlighet til bens, for en som har nedsatt mobilitet. Funksjonshemmede møter ofte barrierer i form av manglende tilrettelegging (Lid, 2019). Når vedkommende får tilrettelegging for å gjennomføre arbeidsoppgaver på andre måter, fjerner man funksjonshemmingen.

### 2.3.1 Hørselshemmet

Begrepet hørselshemmet betyr nedsettelse av hørsel i ulik grad, fra lette forbigående nedsettelse til fullstendig døvhet. Hørselshemming kan være medfødt, genetisk, eller oppstå ved skader under fødsel (Winther, 2020). I noen tilfeller kan en bruke hørselstekniske

hjelpemidler som høreapparat og Cochlear Implantat (CI) for å bedre hørselen. Mange hørselshemmede bruker også tegnspråk. Dette er et språk med egen grammatikk med bruk av håndbevegelser, ansiktsuttrykk og kroppsholdning som oppfattes gjennom synet. Tegnspråk er et språk som brukes av hørselshemmede, og hørende som har lært språket. Tegnspråk er et minoritetsspråk med offisiell status i Norge, og er morsmål til de fleste døve (Winther, 2019).

I oppgaven benyttes begrepet døv som personer som identifiserer seg som døve og som benytter tegnspråk som førstespråk.

### 2.3.2 Svaksynte

Begrepet svaksynte omfatter mennesker med moderat til totalt synstap. Svaksynthet kan deles inn i fem kategorier, hvor kategori 1 er moderat synssvekkelse til kategori 5 uten lyssans (Blindeforbundet, u.d.-b). For å vurdere synstapet sjekkes synsskarpheten, visus, som angir øyets evne til å se skarpt. Personer med visus lavere enn 6/18 på det beste øyet blir regnet som synshemmet. En med visus på 6/18 ser på 6 meters avstand det en person med normalt syn kan se på 18 meter (Blindeforbundet, u.d.-b)

I oppgaven brukes begrepet svaksynt for personer i kategori 1 til 5. Det er viktig å merke seg at det er store individuelle forskjeller blant svaksynte, men felles for alle er at de ser dårlig nok til å ha behov for hjelpemidler. Dette kan være for eksempel hjelpemidler som forstørrer bilde på skjerm til opplesning av hva bildet viser.

## 2.4 Rettighet til hjelpemidler

Personer med nedsatt funksjonsevne har i henhold til Folketrygdloven rett på hjelpemiddel. Dette er for å kunne leve et fullverdig liv på lik linje med alle andre i samfunnet, både på arbeid og fritid. Lov om Folketrygd omhandler alle rettigheter personer med nedsatt funksjonsevne har for å kunne leve et fullverdig liv. For å få innvilget hjelpemidler, må individet oppfylle vilkårene gitt i §§ 10-5 og 10-6;

### § 10-5

Det ytes stønad etter § 10-7 til et medlem som på grunn av sykdom, skade eller lyte

- a) har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid varig nedsatt, eller
- b) har fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket.

---

## § 10-6

Når et medlem har fått sin funksjonsevne i dagliglivet vesentlig og varig nedsatt på grunn av sykdom, skade eller lyte, ytes det stønad etter § 10-7.

Utvalget som blir intervjuet oppfyller vilkårene i §§ 10-5 og 10-6.

### **2.4.1 Døve og hørselshemmede**

Døve og hørselshemmede som oppfyller vilkårene kan få stønad som er § 10-7f, tolk for hørselshemmede. Utgifter knyttet til tolk vil bli dekket av staten i den utstrekning det er nødvendig (Folketrygdloven, 2017). Det finnes flere tolkemeter. Tegnspråktolkning er det mest vanlige og det er denne metoden som oppgaven forutsetter brukt. Tegnspråktolkning er en metode hvor den som tolker oversetter fra norsk talespråk til norsk tegnspråk og omvendt (NAV, 2019a).

Norsk tegnspråk har annen setningsoppbygging enn norsk talespråk, og tegnspråktolkning er dermed ikke oversatt ord for ord (NAV, 2019a). Formålet med tolkingen er å formidle samtalepartnerens budskap til hverandre. Tolkingen er derfor mer enn oversettelse av ord og nonverbale uttrykk. Tolkingen skal sikre tolkebrukereens rett til kommunikasjon og tolkebrukerens rett til menings- og ytringsfrihet (NAV, 2019a). Det anslås til å være rundt 250 000-300 000 hørselshemmede i Norge. 4-5000 av dem er døve og har derfor rett til tolk i henhold til Folketrygdloven (Norges Døveforbund, u.d.; Winther, 2020).

### **2.4.2 Svaksynte og blinde**

Svaksynte og blinde har ulike hjelpemidler de kan benytte i arbeidssammenheng. Under presenteres to ofte brukte hjelpemidler for svaksynte og blinde. Døve og hørselshemmede som oppfyller vilkårene kan få stønad som er § 10-7e, lese- og sekretærhjelp for blinde og svaksynte (Folketrygdloven, 2017).

En leselist består av en rekke celler med seks til åtte punkter. Leselisten konverterer data fra skjermleser installert på en enhet. Skjermleserens oppgave er å tolke visuelle inntrykk på skjerm slik at innholdet kan presenteres på leselist eller syntetisk tale. Hjelpemiddelet bidrar til at blinde og svaksynte kan jobbe selvstendig. Leselisten fungerer både på PC og mobil (Blindeforbundet, u.d.-a).

---

Lese- og sekretærhjelpen er en assistent som bistår den svaksynte med å lese skriftlig materiale, som for eksempel sakspapirer, som ellers ville vært utilgjengelig og bistår med nødvendig skrivearbeid (NAV, 2019b). Det er mulig å kombinere flere av hjelpemidlene, eksempelvis leseleset/skjermleser til dagligdagse arbeidsoppgaver og lese- og sekretærhjelp til oppgaver der leseleset/skjermleser ikke strekker til.

### 3. Teori

I dette kapitlet gjennomgås eksisterende teorier som er relevante for å svare på min problemstilling;

*Opplever døve og svaksynte med høyere utdanning å bli innkalt til intervju, og blir de ansatt på sine kvalifikasjoner?*

*Hvordan opplever de seg selv på arbeidsplassen, og har de like karrieremuligheter som funksjonsfriske?*

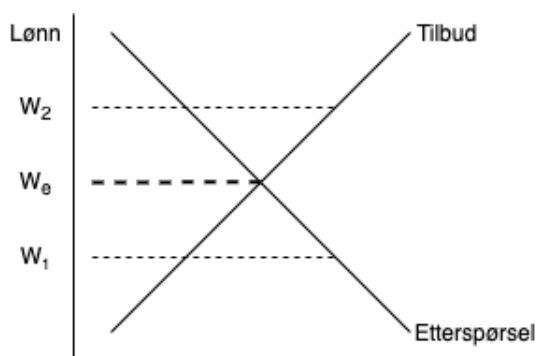
For å kunne bygge opp et godt teorigrunnlag for å besvare min problemstilling velger jeg en todelt tilnærming. Jeg bygger opp teorigrunnlaget for å besvare min problemstilling i to steg, hvor jeg først søker å besvare første del av problemstillingen som er knyttet til friksjon på arbeidsmarkedet før jeg søker å besvare andre del av problemstillingen med attribusjonsteori.

I første del fokuserer jeg på friksjoner i arbeidsmarkedet. Her bruker jeg teorier knyttet til smaksbasert diskriminering og statistisk diskriminering for å forsøke å beskrive de utfordringer som vanskeliggjør tilgang til arbeidsmarkedet.

I andre del fokuserer jeg på humankapitalforvaltning, i form av teorier som attribusjonsteori og glasstakeeffekten for å forklare døve og svaksynte sine opplevelser av å bli møtt i arbeidsmarkedet og karrieremulighetene de har med nedsatt funksjonsevne.

#### 3.1 Friksjon i arbeidsmarkedet knyttet til arbeidssøking

Arbeidsmarkedet defineres av tilbud og etterspørsel. I et perfekt marked vil det være perfekt informasjon tilgjengelig, og den best kvalifiserte arbeidstaker vil bli tilbudt jobb uavhengig av identifiserbare faktorer (Ehrenberg & Smith, 2018), som vist med Figur 2.



Figur 2 - arbeidsmarkedet

$W_e$  er lønnsnivå i likevekt i arbeidsmarkedet mellom tilbud og etterspørsel, hvor antall arbeidere og arbeidsplasser er likt. Det betyr at alle som vil arbeide ved lønn  $W_e$  finner en arbeidsplass, og alle arbeidsgivere kan finne en ansatt ved å tilby lønn  $W_e$  for å fylle alle ledige arbeidsplasser.

Figur 2 forklarer ikke hvorfor folk er arbeidsledige, eller hvorfor enkelte ikke får seg en jobb til tross for at kvalifikasjonene er til stede. For å se nærmere på dette vil jeg her under redegjøre for teoretiske rammer som kan bidra til å forklare hvordan diskriminering skjer i tilfeller hvor individer ønsker å entre arbeidsmarkedet, og hvordan de blir vurdert som ressurser på sin arbeidsplass.

Bedrifter som har preferanser og diskriminerer, vil være mindre lønnsomme enn de mindre diskriminerende bedriftene. Bedrifter som diskriminerer velger bort potensiell arbeidskraft som gjør mindre produktive, særlig når arbeidskraften potensielt er billigere. Dette fører videre til at bedrifter som er ikke-diskriminerende, ansetter de som diskriminerende bedrifter ikke ønsker å ha – til en lavere lønn. Det bidrar til å redusere bedriftens produksjonskostnader, og de ikke-diskriminerende bedriftene vil slik få komparative fordeler, som vil på sikt fase ut diskriminerende bedrifter. Denne situasjonen kan oppstå dersom det er nok ikke-diskriminerende bedrifter til å tiltrekke seg og ansette alle individene som blir diskriminert (Blau & Winkler, 2018).

### 3.1.1 «Taste of discrimination» (smaksbasert diskriminering)

Smaksbasert diskriminering ble definert av Gary Becker (1971). Becker definerte konseptet diskriminering som et personlig fordom, eller hva han betegnet som en avsmak mot å assosieres med bestemte grupper (Blau & Winkler, 2018). Modellen beskriver hvordan arbeidsgiver, kollegaer og kunder kan ha potensiale for å ha smaksbasert diskriminering, og hvordan dette kan måles. Becker (1971) brukte modellen til å se nærmere på smaksbasert diskriminering mellom afroamerikanere og hvite. Blau & Winkler (2018) som også har vært opptatt av tematikken benytter modellen for å se på diskrimineringen mellom menn og kvinner. Det Becker og Blau & Winkler har til felles er at teorien legger rammeverket for hvordan

arbeidsgiver diskriminerer bestemte grupper, og hva slags dynamikk som ligger bak og som leder til ansettelse og lønningsnivåer av gruppen som er diskriminert.

En arbeidsgiver som har avsmak mot en bestemt gruppe, eksempelvis kvinner, vil oppføre seg som om det er knyttet en ikke-finansiell kostnad av å ansette en kvinne i forhold til menn, i form av  $d_i$ , diskrimineringskoeffisienten, som måles i kroner. For arbeidsgiveren vil lønnskostnaden til en mannlig ansatt være hans lønn,  $w_m$ , mens den fulle kostnaden av å ansette en kvinne vil være hennes lønn samt diskrimineringskoeffisienten ( $w_f + d_i$ ). En arbeidsgiver som diskriminerer vil kun ansette en kvinne dersom kostnaden av å ansette henne ikke er større enn mannens lønn ( $w_m = w_f + d_i$ ). Det impliserer at den lavere lønnskostnaden gjør at arbeidsgiver kan akseptere å ansette kvinnen dersom hennes lønn  $w_f$  er lavere, for å kompensere ulempen arbeidsgiver møter for å ansette henne. Dessuten, hvis vi antar at både menn og kvinner, eller hvite og afroamerikanere, er like produktive, så betyr det at kvinner blir ansatt kun dersom de blir lønnet lavere enn deres egentlige produktivitetsnivå (Blau & Winkler, 2018), hvor produktivitetsnivået avhenger av uobserverbare karakteristika.

Ved å sette en pris på diskrimineringen, vil teorien bidra til å kunne forklare hvorfor arbeidsgivere og kollegaer kan ha motvilje for å jobbe med funksjonshemmede. Vedkommende vil ansette funksjonshemmede hvis lønn og kostnad av avsmak er lik lønnen for en funksjonsfrisk ansatt. En lavere lønn gjør det mer akseptabelt for bedrifter å ansette funksjonshemmede (Blau & Winkler, 2018). Denne teorien kan brukes for å forklare hvorfor funksjonshemmede som har høyere utdanning opplever barrierer ved å entré arbeidsmarkedet selv om de stiller like godt som funksjonsfriske personer. Størrelsen av diskrimineringskoeffisienten  $d_i$  defineres av arbeidsgiver sin avsmak for å ansette eller jobbe sammen med personer med nedsatt funksjonsevne. Teorien legger også til rette for at det kan være fordommer eller ignoranse som avgjør størrelsen, og at opplysningsarbeid kan redusere størrelsen på diskrimineringskoeffisienten. Diskriminering trenger ikke være en bevisst handling. Mange har ubevisst fordommer. Eksempelvis kan personer støtte mangfold på arbeidsplassen og likevel ha en holdning preget av fordommer under en intervjuprosess med døve og svaksynte.

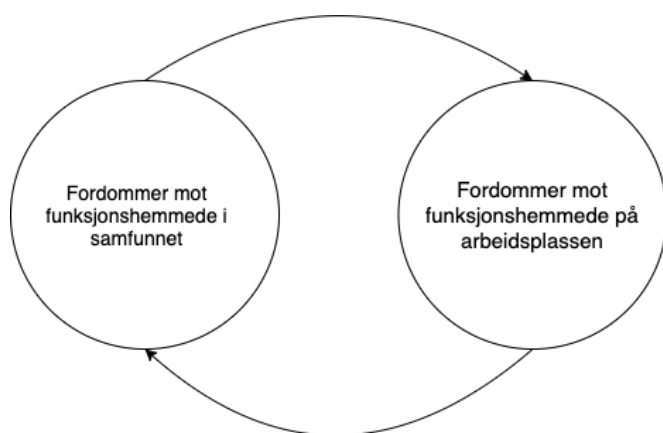
Personer med nedsatt hørsel eller syn har observerbare karakteristika i form av synlig funksjonstap som blir forsterket av hjelpemidler og tilretteleggingsbehov. Arbeidsgiver kan da ubevisst ta den slutningen at de er mindre produktive på grunn av manglende funksjonalitet og dermed medføre til lavere produktivitet enn funksjonsfriske personer. Dette vil gi en høyere



diskrimineringskoeffisient. I analysen tas det utgangspunkt i at tilrettelegging som arbeidstakere med funksjonsnedsettelse bruker gjør de minst like produktive som funksjonsfriske personer.

### 3.1.2 Statistisk diskriminering

Statistisk diskriminering forklarer hvordan arbeidsgiver kan ha et negativt oppfatning av en gruppe. Hvis de tror det gjennomsnittlige individet tilhørende den gruppen yter mindre eller er mindre stabile arbeidstakere, så oppstår det statistisk diskriminering mot enkeltindivider (Arrow, 1971). Tilbakemeldingseffekten (the feedback effect) bidrar til å forsterke den statistiske diskrimineringen. Denne effekten oppstår når arbeidsgivers inntrykk av den ansatte er en uforutsigbar eller mindre produktiv enn andre ansatte. Dette fører til at de får mindre arbeidsspesifikk trening eller gis oppgaver med lavere risiko. Det fører til at vedkommende opplever svake insentiver til å fortsette og da responderer arbeidstaker med adferden arbeidsgiver forventet i første omgang (Arrow, 1971). Statistisk diskriminering kan kobles opp mot attribusjonsteori, som kan brukes for å analysere hvordan arbeidstaker oppfatter seg selv og egen innsats på arbeidsplass, og hvorfor arbeidsgiver opprettholder sin stereotyp av grupper.



Figur 3 - en illustrasjon av feedback-effekten

Fritt etter (Ehrenberg & Smith, 2018, s. 319).

Funksjonshemmede kan da bli møtt med den negative oppfatningen allerede ved ansettelsen på grunn av arbeidsgivers forutinntatte holdning mot de som individ basert på deres kunnskap, eller mangel på sådan, knyttet til individets grupper, her personer med nedsatt syn eller hørsel. Ved å bruke denne teorien i sammenheng med smaksbasert diskriminering søker jeg å forklare hvordan diskriminering oppstår, hvilken effekter det har for individene det gjelder, og å analysere hvor sterk tilbakemeldingseffekten i hvert enkelt tilfelle, samt hvordan det påvirker

mulighetene til å entré arbeidsmarkedet. Tilbakemeldingseffekten kan også sees i sammenheng med teorier presentert i del 2.

## 3.2 Maksimering av egen nytteverdi

En investering i utdanning er en kostnad som utløses på kort sikt, med den forventning om at fordeler vil tilfalle i framtid. Kostnaden kan deles inn på tre kategorier; i) direkte kostnader i form av bøker og annet, ii) inntektstap som skyldes fulltidsstudier og iii) psykiske påkjennelser som oppstår fordi utdanning er langtekkelig og vanskelig. Man forventer da avkastning i form av høyere framtidig inntekt, økt arbeidsglede gjennom levetiden og en større verdsettelse av aktiviteter utenfor arbeidsplassen (Ehrenberg & Smith, 2018).

Personer som tar høyere utdanning bruker det som en effekt for å signalisere hva vedkommende kan, og på hvilket nivå det individet kan yte. Arbeidsgiver bruker da utdanning som et objektivt vurderingsmål i ansettelsesprosessen, hvor utdanningsnivået definerer hvilke jobber en kvalifiserer til, og hvilken karriere et individ kan forvente å oppnå.

Under beskriver jeg del to av oppgavens teoretiske rammeverk som skal brukes for å beskrive og definere hvordan individer med funksjonsnedsettelse opplever å bli vurdert på arbeidsplassen, og om karrieremulighetene er tilstede. Attribusjonsteori brukes for å analysere hvordan disse individene opplever egne handlinger og hvordan det påvirker motivasjon. Videre eksisterer det små subtile barrierer for kvinner og minoriteter, og det kan oppstå av flere ulike årsaker som manglende tilgang på uformelle nettverk, rollemodeller eller oppfatningen av at de ikke passer inn (Blau & Winkler, 2018; Ehrenberg & Smith, 2018, s. 311). Det kan forhindre gruppen fra å oppsøke karriere eller muligheter fordi de ikke blir oppfattet som like produktive som sine kollegaer, såkalt glasstakeffekten.

### 3.2.1 Attribusjonsteori

Attribusjonsteorien tar seg for hvordan personer selv oppfatter våre egne handlinger eller utfall av situasjoner, og hvordan det kan påvirke motivasjon og selvtillit. Et sentral aspekt ved denne teorien er at man tilskriver suksess takket være interne faktorer, mens nederlag tilskrives eksterne faktorer som førte til utfallet (Weiner, 2010). For eksempel vil et uforventet nederlag i en viktig oppgave føre til at man søker etter årsaken til at nederlaget oppstod. Opplevde årsaker vil variere mellom situasjonskontekster. Eksempelvis i sportslige sammenhenger tilskrives

suksess indre faktorer som eget innsats, og nederlag tilskrives da eksterne faktorer som vær og vind (Weiner, 2010).

Ved bruk av teorien søker jeg å finne ut hvordan man kan forstå og finne årsakssammenhengen mellom det som har skjedd med interne eller eksterne faktorer. I min setting vil det være evner og ferdigheter som er i sentrum samt motivasjon og vanskelighetsgrad på oppgaver og hvordan interaksjon mellom kollegaer er.

Dette vil jeg bruke for å analysere hvordan personer med nedsatt funksjonsevne oppfatter seg selv på sin arbeidsplass, og hvordan de tilskriver suksess eller nederlag. Teorien danner grunnlaget for hvordan personer med nedsatt funksjonsevne selv tilskriver suksess eller nederlag. Særlig aktuelt er forventningen av suksess. Opplever denne gruppen lavere forventinger knyttet til sin egen suksess, og hvorfor. Hvis forventningen av suksess er lav, velger man da å ikke bruke energi på å forfølge suksess. Hvis man videre tilskriver nederlag som mangel på støtte, evne og ferdigheter, vil dette promotere framtidige nederlag (Weiner, 2010)

For å forsøke å forklare hvordan personer med nedsatt funksjonsevne blir oppfattet på jobb, vil denne teorien danne grunnlaget for hvordan personer med nedsatt funksjonsevne selv tilskriver suksess eller nederlag. Særlig aktuelt er forventningen av suksess. Hvis forventningen av suksess er lav, velger man da å ikke bruke energi på å forfølge det. Hvis man tilskriver nederlag som mangel på støtte, mangel på evne og så videre vil man promotere framtidige nederlag (Weiner, 2010).

### **3.2.2 Glasstakeeffekten**

Teorien om glasstaket impliserer at de negative effektene av kjønn, eller andre karakteristikk ved individet som potensielt kan oppfattes som ulemper, er sterkere høyere oppe i hierarkiet enn på lavere nivåer og at disse ulempene blir forsterket lenger ut i karriereløpet (Cotter, Hermsen, Ovadia & Vanneman, 2001).

Glasstakeeffekten ble utviklet for å forklare hvordan kvinner og minoriteter som avanserte og klatret på karrierestiger møtte barrierer. Cotter et al. (2001) definerte fire kriterier for å definere begrepet glasstaket som en usynlig barriere som hindrer kvinner og minoriteter fra å delta på lik linje med menn og majoriteten;

1. Et glasstak representerer en kjønns- eller raseforskjell som ikke kan forklares av jobbrelevante karakteristika hos den ansatte.
2. Et glasstak representerer en kjønns- eller raseforskjell som er større på høyere nivåer enn på lavere nivåer.
3. Et glasstak representerer en kjønns- eller raseforskjell i sjansen for å avansere til høyere nivåer, ikke bare antallet som er der fra før.
4. Glasstaket representerer en ulikhet som øker utover karriereløpet.

De fire kriteriene legger grunnlaget for å forklare hvordan kvinner og minoriteter opplever barrierer for avansement fra lavere til høyere nivåer internt i en bedrift, og hvordan det vanskeliggjør potensialet for å kunne ha en karriere. Det første kriteriet måler resterende forskjeller etter at utdanning, erfaring og andre jobbrelevante karakteristikk er tatt høyde for. Forskjellen som oppstår da vil kunne tilskrives som diskriminering mot videre avansement. Andre kriterium stadfester at man møter mer motstand jo høyere nivå man avanserer opp. Proporsjonene mellom kjønn vil bli større jo høyere nivå, hvor det vil være eksempelvis færre kvinnelige ledere enn kvinnelige mellomledere. Tredje kriterium beskriver hvordan forfremmelser og lønnsøkning brukes for å måle og stadfeste effekten av glasstaket. Denne effekten kan og brukes for å måle om nyansatte blir ansatt i høyere nivåer, hvor kvinner blir forbigått. Fjerde kriterium brukes for å stadfeste utfordringen med å avansere jo lengre ut i karriereløpet en kvinne er.

I denne oppgaven vil glasstak-effekten brukes til for å forklare hvorfor funksjonshemmede opplever barrierer for avansement, av årsaker som ikke kan forklares av arbeidsmarkedsdiskriminering alene som presentert i del 1. De fire kriteriene skal hjelpe å forklare utfallet for videre karrierestige, og særlig hvordan døve og svaksynte opplever seg selv på arbeidsmarkedet.

Glasstakeeffekten er tett knyttet opp til de ulike teoriene jeg har presentert over. Ved å analysere glasstakeeffekten ser vi om diskrimineringen øker i individets karrierebane, og om den i første omgang gjør det vanskeligere enn jevnbyrdige å avansere på sin arbeidsplass. Jeg vil også se om det er signaler som tyder på at individene ikke har potensiale for karriere.

Videre skal teorien analysere hvorvidt funksjonshemmede selv føler de kan oppnå en karriere. Glasstakeeffekten kan ha den effekten som gjør at personer som er omfattet av barrierene lar

---

være å oppsøke situasjoner hvor de kan møte glasstaket, og dermed gå glipp av promoteringer, avansement og karriere. Glasstakeffekten vil brukes for å analysere hvordan døve og svaksynte individer opplever sine muligheter for karriere og hva som eventuelt ligger bak hindringene.

## 4. Metode

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for oppgavens forskningsdesign og metodiske tilnærming. Videre vil jeg beskrive hvordan jeg har samlet inn, strukturert og analysert dataene. Jeg vil også vurdere kvaliteten på min metodiske tilnærming, for å oppnå reliabilitet og validitet. Avslutningsvis i kapittelet diskuterer jeg etiske utfordringer og begrensninger av metodevalg.

### 4.1. Forskningsdesign

Forskningsdesign er en beskrivelse av hvordan man skal hente inn og analysere data for å besvare problemstillingen (Saunders, Lewis & Thornhill, 2016). Det er tre typer forskningsdesign det hovedsakelig skiller mellom; beskrivende, utforskende og forklarende. Problemstillingens natur avgjør hvilken av de tre som er best egnet.

Min problemstilling er utformet som et åpent spørsmål som krever at jeg får god innsikt og opparbeider forståelse for hvordan døve og svaksynte individer opplever å bli vurdert på arbeidsmarkedet, og hvordan de opplever sin egen arbeidsplass. Dette i kombinasjon med lite forskning på taler for at utforskende forskningsdesign passer best.

Fordelen med et utforskende design er at man får en grundig analyse av problemet, samtidig som at man får fleksibiliteten til å gjøre tilpasninger etterhvert som man får ny informasjon. Man får også ny innsikt, eksempelvis når intervjuobjekter trekker fram aspekter som deltakerne anser som viktige (Saunders et al., 2016). Fleksibiliteten som medfører en utforskende design fører også til at man kan få mindre kontroll over forskningsprosessen, siden designet kan bli komplekst og ustrukturert. En av utfordringene kan være å definere analysenivå, da det er vanskelig å avgrense studien samtidig man skal ta med alle relevante variabler. Denne metoden stiller da høye krav til forskerens observasjons- og analyseevner.

#### 4.1.1 Forskningstilnærming

For å besvare forskningsspørsmålet kan man velge å bruke en deduktiv eller induktiv teoretisk tilnærming (Saunders et al., 2016). Ved en induktiv tilnærming benytter forskeren innsamlet data til å skape nye teorier, mens en deduktiv tilnærming innebærer å teste eksisterende teori med innsamlet data.

Dette studiet er i stor grad basert på en deduktiv tilnærming til forskningsspørsmålet. Jeg baserer studien på eksisterende teorier som smaksbasert diskriminering og statistisk diskriminering knyttet til arbeidsmarkedet, samt attribusjonsteori og glasstakeffekten for å analysere arbeidsforholdet til individene. Intervjuguiden er teoretisk forankret og bygget opp med den hensikt å svare på problemstillingen med hjelp av eksisterende teorier.

I studien benyttes altså en deduktiv tilnærming innsamling av data for å deretter analysere og forstå sammenhengen mellom nedsatt funksjonsevne og individenes opplevelse av å komme inn på arbeidsmarkedet og ha en karriere. Ved å forstå responsene kan oppgaven bidra til ny teoretisk innsikt og oppgaven vil da ha et element av induktiv tilnærming som bidrar til å besvare problemstillingen på en annen måte.

#### **4.1.2 Forskningsmetode**

I forskningen skilles det ofte mellom to metoder, henholdsvis kvalitativ og kvantitativ metode. Ut fra min modellering av forskningsoppgaven vil en kvalitativ metode være egnet og hensiktsmessig for denne studiet. Metoden er fleksibel og går i dybden av fenomenet (Thagaard, 2013). Videre er vår studie basert på ord og ikke tall, noe som taler for at det er kvalitativ metode (Saunders et al., 2016). Metodens fleksibilitet tillater en interaktiv prosess hvor man kan gå fram og tilbake mellom datainnsamlingen og problemstillingen. Dette bidrar til at jeg kan danne et reelt bilde av hvordan døve og svaksynte opplever arbeidsmarkedet. Metoden kan imidlertid være tidkrevende, og datamaterialet kan være uoversiktlig og utfordrende å systematisere. Dersom datamaterialet er av høy kompleksitet, kan det oppstå fare for å glippe viktige momenter, noe jeg har vært bevisst på i min analyse.

#### **4.1.3 Forskningsstrategi**

En forskningsstrategi defineres som en plan for hvordan forskeren vil gå fram for å svare på problemstillingen (Saunders et al., 2016). En utbredt strategi for en kvalitativ studie med utforskende design er å gjennomføre en casestudie. Strategien tar seg for et tema eller fenomen i en reell setting, og har som mål om å skape dybdeforståelse for det som studeres (Saunders et al., 2016). En casestudie regnes ofte som den beste strategien for å forstå interaksjonen mellom kontekst og fenomen. Problemstillingen er kontekstavhengig og dermed er casestudie en god måte å undersøke og besvare problemstillingen. Dette casestudiet defineres som en single-case metode. Jeg bruker Bufdirs definisjon på funksjonshemmede som en gruppe, og setter døve og

svaksynte individer i en gruppe og analyserer de mot arbeidsmarkedet. Utfordringen er at denne strategien er kompleks og krevende, og det kan være tidkrevende å innhente og analysere data (Saunders et al., 2016)

## **4.2. Datainnsamling**

I dette delavsnittet tar jeg for meg hvordan prosessen min rundt datainnsamling er bygget opp. Jeg har valgt å bruke semi-strukturelle intervju som primærkilde, med et utvalg på 10-15 personer som har syns- og hørselstap. Her beskriver jeg hvordan jeg har bygget opp intervjuguiden og intervjuene.

### **4.2.1 Intervju**

Som kilde til primærdata benytter jeg meg av semi-strukturerte dybdeintervjuer. En semi-strukturert intervjumetode er en kombinasjon av strukturert og ustrukturerte intervjuer. Den strukturerte metoden har forhåndsbestemte spørsmål, og følger et bestemt struktur, hvor ustrukturerte er som en åpen samtale (Saunders et al., 2016). Ved å bygge opp et semi-strukturell intervjumetode tar jeg utgangspunkt i forhåndsbestemte spørsmål for å få belyst emner og temaer jeg ønsker å undersøke. Samtidig legger jeg opp til at intervjuobjektene svarer fritt, og få muligheten til å definere hendelser som de selv føler er hensiktsmessig. Denne metoden gir datainnsamlingen en struktur med muligheter for å være fleksible underveis.

Denne teknikken legger til rette for at mine intervjuobjekter kan bevege seg inn på tema eller konsepter som forskeren selv ikke har tenkt gjennom. Man kan stille oppfølgingsspørsmål underveis. Dette bidrar til at en kan gå i dybden på sentrale tema (Saunders et al., 2016). Ved å gjennomføre semi-strukturerte intervjuer kan jeg få tilgang til deltakernes opplevelse av regjeringens inkluderingstiltak, og hva slags innvirkning det har hatt på dems søken etter jobb.

### **4.2.2 Intervjuguide**

Som nevnt innledningsvis tar man ved semi-strukturerte intervju utgangspunkt i en intervjuguide. Denne utarbeides i forkant av intervjuene (se Vedlegg 1: Informasjonsskriv). Intervjuguiden er delt inn i tre hoveddeler, som er forankret i teorigrunnet som er presentert forrige kapittel. Første del er introduksjon, hvor deltakerne beskriver seg selv og sitt arbeidsliv for å kunne hjelpe meg å analysere svar gitt senere i intervju. I andre del fokuseres det på perioden deltakerne var arbeidssøkende og opplevelsene rundt det å søke jobber. I tredje del av



intervjuet fokuseres det på arbeidsplassen og deltakernes opplevelse av arbeidsplassen og egen ressurs.

Jeg har valgt å legge vekt på at intervjuguiden skal ha ei logisk oppbygning med et klart språk for å unngå uklarhet og tvetydighet. Guiden begynner med en presentasjon av meg og oppgaven, og hvor jeg informerer om opptak, samt hvordan data fra intervjuet vil bli behandlet. Det informeres også om at intervjuobjektet står fritt til å trekke seg fra intervjuet uten begrunnelse, og unnlate å svare på spørsmål om ønskelig. Deretter starter jeg selve intervjuet med å be deltakerne fortelle om seg selv, for å kunne opparbeide et statistisk overblikk over utvalget.

For å sikre at intervjuobjektene svarer mest mulig fritt og utdypende på mine spørsmål, har jeg bevisst utarbeidet åpne spørsmål i intervjuguiden. Dette gir respondenten muligheten til å beskrive og definere situasjonen som vedkommende ønsker, og med det avsløre holdninger og fakta (Saunders et al., 2016). Intervjuguiden har en bred til spesifikk tilnærming, hvor det fokuseres på å stille overordnede spørsmål før det gis presiserende oppfølgingsspørsmål.

### **4.2.3 Utvalg**

For å forstå hvordan regjeringens inkluderingstiltak har påvirket funksjonshemmedes opplevelse av arbeidsmarkedet og det å jobbe i arbeidsmarkedet, har det vært viktig å komme i kontakt med døve og svaksynte som har vært arbeidssøkende og er i fast jobb. Gjennom eget nettverk og personer knyttet til organisasjonsarbeid har jeg fått kontakt med potensielle intervjuobjekter.

For å avgrense masteroppgaven og gjøre det lettere å analysere og sammenligne de ulike opplevelsene har jeg avgrenset til å ha intervjuobjekter som oppfyller følgende vilkår;

- Høyere utdanning (bachelorgrad eller høyere)
- Syns- eller hørselshemmet
- Fast jobb

Ved å avgrense utvalget får jeg muligheten til å stille mer spissede spørsmål og fokusere mer på opplevelsen av å være arbeidssøkende og det å ha en fast jobb og trekke konklusjoner basert på dette.

Jeg har valgt å ikke inkludere personer som har fagbrev da denne utdanningsveien er mer yrkesrettet, selv om det også eksisterer profesjonsstudier på høyere utdanninger som er yrkesrettet. Dette er gjort for å begrense omfanget og variasjon i utvalget.

Jeg tar i sikte på å intervju minimum fem til syv deltakere av hver gruppe for å kunne samle inn data og analysere effekten av regjeringens tiltak. Det vil være til sammen mellom 10 og 14 personer med høyere utdanning og syn- eller hørselstap.

#### **4.2.4 Intervjuprosessen**

Grundig forarbeid er avgjørende for å få til et godt intervju, da kredibiliteten til forskeren øker, og svarene som gis er mer utfyllende og presise (Saunders et al., 2016). Forberedelsene startet med å lese seg opp på relevante nyheter knyttet til statens tiltak, ulike rapporter og teorier som kan forklare effektene av tiltakene. Jeg dannet meg da et bilde av dagens tilstand og hvilken informasjon som jeg ville ha behov fra deltakerne for å besvare min problemstilling.

Ettersom jeg i denne studien behandler personopplysninger som kan knyttes til intervjuobjektene ble prosjektet meldt inn til Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) før jeg startet intervjuene (Personopplysningsloven, 2018). I tillegg behandles også sensitive helseopplysninger som type funksjonsnedsettelse. I forespørselen rundt deltakelse av prosjektet ble deltakerne informert om dette. Etter at de samtykket til intervju, ble en oversikt over spørsmålene sendt til intervjuobjektene, slik at de kunne forberede seg dersom de ønsket det. Dette kan ha bidratt til mer utdypende svar, og data av høyere kvalitet.

Intervjuene ble alle gjennomført gjennom videosamtaler på plattformen Microsoft Teams, på grunn av tiltak knyttet til koronaviruset. Alle intervjuene var individuelle, noe som tillot meg å ha fullt fokus på hver enkelt deltaker. Intervjuene ble gjennomført i et rom hvor jeg satt alene, og deltakerne valgte steder hvor vi kunne gjennomføre intervju uforstyrret. Hvert enkelt intervju varte gjennomsnittlig 45 til 60 minutter.

Intervjuobjektene snakket lenge på de innledende spørsmålene, særlig når de skulle beskrive sin arbeidsdag. Det å gi de muligheten til å utbrodere hva de gjør på jobb, gjorde at jeg kunne finne gode oppfølgingsspørsmål. Det at de var grundige på å beskrive sin arbeidsdag førte til at jeg fikk en dypere forståelse av deltakernes opplevelse rundt det å være arbeidssøkende og være i fast jobb. Dette gjorde at jeg kunne sette deltakernes opplevelse i sammenheng med arbeidshverdagen.

Under intervjuene hadde jeg ett notatark dedikert til hver deltaker, hvor jeg noterte eller skrev ned oppfølgingsspørsmål. Notatet ble også brukt når respondenten uttrykte følelser non-verbalt, for eksempel når de med kroppsspråk understreket en setning de ønsket å fremheve. Dette var en viktig del av analysearbeidet.

Det ble tatt opp skjermopptak, som inkluderer bilde og lyd. Da jeg intervjuet intervjuobjekter som ikke kunne tegnspråk, brukte jeg tegnspråktolk. Intervjuene som er gjennomført på tegnspråk blir transkribert av meg. Intervjuer med deltakere som ikke kan tegnspråk er transkribert av en forskningsassistent ansatt av NHH. Forskningsassistenten følger NHHs regelverk knyttet til taushetsplikt, og NSD har godkjent ekstern databehandler. Dette har alle intervjuobjekter dette gjelder samtykket til ved å godkjenne informasjonsskrivet.

Jeg har vært bevisst på å ha en ydmyk og klar tilnærming til deltakerne når jeg stiller spørsmålene, og unngå å stille spørsmål som kan oppfattes nedlatende eller respektløst. Særlig viktig er det når spørsmål om funksjonshemning og arbeidslivssituasjon blir gitt. Dette føler jeg at jeg har oppnådd på en god måte, hvor jeg har fått gode og ærlige svar som vil være verdifull for min analyse.

Utfordringer med å gjennomføre intervjuer gjennom en digital plattform er at det ikke er en naturlig flyt i samtalen, noe man får ved fysiske intervju. Man kan da observere hvordan deltakerne reagerer, ved å se på kroppsspråk, toneleie, gestikulasjoner og andre momenter. Disse momentene taper seg i en digital samtale. Likevel var alle deltakerne blitt vant til å bruke videokonferanse, noe som kan skyldes overgangen til hjemmekontor på bakgrunn av koronasituasjonen. En av utfordringene var forsinkelser på grunn av ustabil nettværk, og vanskeligheter for å få en god samtaleflyt da man ikke får intervjuet deltakerne i en naturlig setning. Det positive med å ha videokonferanser var at jeg kunne snakke med deltakere fra hele landet, og dette har bidratt med å få tak i flere deltakere.

### **4.3. Analyse av data**

For å analysere og bearbeide informasjon som jeg samler inn gjennom intervjuene, benytter jeg meg metoden «tematisk analyse», som er en av de mest vanlige tilnærmingene for å analysere kvalitative data (Saunders et al., 2016). Tematisk analyse ofte referert til som en «fundamental metode for kvalitativ analyse» (Braun & Clarke, 2006). Det essensielle med denne metoden er å søke etter mønstre og tema som kommer fram i mine intervjuer og koble det sammen med

koder. Med kodene skal jeg kunne identifisere mønstre som dukker opp i datasettet, og gjøre det tilgjengelig for videre analyse når jeg skal analysere datasettet for å besvare mitt problemstilling (Saunders et al., 2016).

Tematisk analyse tilbyr et systematisk men samtidig en fleksibel og tilgjengelig tilnærming til å analysere kvalitativ data (Braun & Clarke, 2006). Det er systematisk ved at det muliggjør å analysere store kvalitative datasett, så som små, for å kunne utlede beskrivelser, forklaringer og teoretisering. Tematisk analyse kan hjelpe meg å forstå store, forskjellige mengder av kvalitative data og integrere data hentet fra ulike transkripsjoner og notater. Videre vil jeg kunne tolke viktige tema eller nøkkelpunkter fra datasett som kan brukes for å trekke og verifisere konklusjoner for problemstillingen (Saunders et al., 2016).

Tematisk analyse er svært fleksibel i den forstand at den er godt anvendelig uavhengig av hvilke tilnærminger man velger. I en deduktiv tilnærming vil tema jeg ønsker å undersøke være koblet opp mot eksisterende teorier og jeg vil ha en konkret problemstilling som ligger som bakgrunn for min datainnsamling. Ved en deduktiv tilnærming kan man bli ledet til å fokusere på deler av datasettet enn å etterstrebe å være kritisk og analysere hele datasettet. For å oppnå en gjennomgående god analyse er det viktig å etterstrebe å være kritisk. Min oppgave har også en induktiv tilnærming, og tematisk analyse kan også brukes for oppgaver med deduktiv og induktiv tilnærming. Jeg starter med å kode datasettet med koder basert på den teoretiske tilnærmingen der jeg ønsker å få svar på problemstillingen, og underveis kan jeg utvikle nye koder basert på gjentakende temaer og hendelser som jeg i utgangspunktet ikke hadde plan for å undersøke, men som kan kaste et nytt lys på problemstillingen og analysen av den (Saunders et al., 2016).

Dynamikken og fleksibiliteten som tematisk analyse er basert på gjør at det er metode som er enklere å jobbe med enn andre analyseteknikker. Det gjør at jeg kan bruke min tid til å være streng med min analyse av datasettet, og å forstå datasettet, enn å kontrollere underveis hele tiden at jeg analyserer datasettet korrekt med en mer komplisert analysemetode (Saunders et al., 2016)

Selv om tematisk analyse er en enkel metode, har likevel metoden klare og tydelige retningslinjer for gjennomføring. I praksis gjennomføres alle retningslinjene samtidig, selv om det gis inntrykk av at det må tas stegvis. Jeg vil liste opp retningslinjene som korte avsnitt, med

oppevet skrift som tydeliggjør hva avsnittet handler om, hentet fra boken «Research Methods for Business students» (Saunders et al., 2016).

**Å bli kjent med dine data.** Det å transkribere intervju er en del av prosessen av å bli kjent med datasettet. Ved å transkribere kan man, selv om det er tidkrevende, utvikle en fortrolighet med datasettet. Når jeg jobber med datasettet, bør jeg oppsummere og notere underveis, som kan brukes for å underbygge analysen. Under arbeidet med analysen vil jeg flere ganger lese data på nytt, og jeg vil se etter meninger, tilbakevendende temaer og mønstre i mitt datasett. Dette noteres ned og brukes kontinuerlig under analysen. Uten å være fortrolig med datamaterialet vil det bli vanskelig å gjennomføre analyseprosedyrene som jeg lister opp her under.

**Å kode datasettet.** Koding er brukt for å kategorisere data som har lik betydning. Koding innebærer å merke hver dataenhet i hver transkripsjon. Det betyr at jeg gir merkelapper til enkeltord, avsnitt eller andre bolker av tekster. Formålet med kodingen er å gjøre datasettet mer tilgjengelig, da et kvalitativt datasett er ofte store og innholdet kompleks. Datasettet kan inneholde alt fra meninger, handlinger, hendelser, interaksjoner og følelser blant annet. Uten å kode transkripsjonene vil man bli overveldet av datamengden, og det vil bli svært vanskelig å kunne sammenligne ulike hendelser og knytte det opp mot teorier for å besvare problemstillingen.

Det er viktig å avklare om man skal analysere hele datasettet, eller bare deler av datasettet. Da jeg har i stor grad en deduktiv tilnærming, er det naturlig at jeg ikke koder hele datasettet, og jeg utvikler koder på forhånd som er knyttet opp til problemstillingen min og teorier presentert i teoridelen. Likevel er det et element av induktiv tilnærming i min analyse av datasettet, og det medfører at jeg vil være åpen for å kode deler av datasettet som jeg tidligere ikke anså som relevant, etter jeg har tilegnet meg nye opplysninger underveis.

**Å søke etter tema og gjenkjenne forhold.** Når datasettet er ferdig kodet, har man ofte en lang liste med koder. I denne prosessen vil jeg dele opp kodene inn i ulike temaer som gjør at jeg enklere kan analysere og forstå og analysere sammenhengen mellom datasett, teori og problemstillingen. Etter at datasettet er delt inn i temaer, vil jeg dele temaene opp i videre undergrupper hvor det er hensiktsmessig for å gjøre det enklere å analysere senere.

**Redefinere temaer og teste hypoteser.** Temaer som jeg utvikler må være en del av en koherent sett av data, som gir meg strukturerte analytiske rammer til min analysedel. Under utviklingen av temaer må jeg sørge for å organisere mine kodede data inn under korrekt tema eller

undertemaer. Dette vil hjelpe meg med å evaluere om mine koder har sammenheng med hverandre innenfor temaet, til andre temaer og til mitt datasett. Dette vil også være en utviklingsprosess, hvor jeg underveis vil kunne bytte hvilket tema mine kodede datasett skal tilhøre.

Når jeg søker etter å avsløre mønstre kan jeg samtidig finne og utvikle hypoteser som kan besvare min problemstilling. Ved å kontinuerlig utvikle og teste hypoteser kan jeg teste om det eksisterer sammenhenger mellom ulike temaer, og dermed fortsette prosessen med å analysere. Ved å være grundig i testing av forslagene mot data, lete etter alternative forklaringer og strebe etter å forklare hvorfor negative cases oppstår, vil jeg kunne utvikle en velbegrunnet og gyldig konklusjon. Gyldigheten av min konklusjon må kunne bekreftes av dens evne til å motstå alternative forklaringer og negative cases. Definisjonen på negative tilfeller er de som ikke støtter forklaringene og sammenhengen mellom data og teori. Å finne tilfeller av negative cases bør sees positivt, da de vil bidra til å avgrense og konkretisere utvalget til å samle inn og analysere data. Dette hjelper meg ved å unngå tolkninger som vil bli bevist til å være upålitelige fordi jeg som forsker kun legger merke til beviser som støtter mine egne meninger.

## **4.4. Forskningskvalitet**

Dette kapittelet vies til å vurdere kvaliteten av datamaterialet samt de metodiske valg som er tatt ved hjelp av fire vurderingsfaktorer.

### **4.4.1 Troverdighet**

Reliabilitet og validitet måles normalt ved å undersøke i) konstruksjonsgyldigheten; om den tiltenkte variabelen måles, ii) den interne validiteten, som er om forskningen viser en årsakssammenheng og iii) ekstern validitet, om resultatene kan bli generalisert. Dette er forankret i kvantitativ metode (Pandey & Patnaik, 2014; Saunders et al., 2016).

Siden jeg har en liten ikke-randomisert utvalg av intervjuobjekter, som er intervjuet på et bestemt tidspunkt, vil det være mer eller mindre umulig å kunne kopiere min fremgangsmåte og få samme svar, da de svar jeg oppnår i intervju er avhengig av konteksten i forhold til hvordan regjeringens tiltak akkurat på dette tidspunktet påvirker mine deltakere.

Jeg velger å fokusere på å etablere troverdighet, gjennom å drøfte kredibilitet, overførbarhet, pålitelighet og verifiserbart (Creswell & Miller, 2000; Pandey & Patnaik, 2014).

**Kredibilitet** er en av de nøkkelkriteriene hvor forskere etterstreber å oppnå god intern validitet, ved å sørge for at metoden som er valgt måler det som de i utgangspunktet vil måle (Pandey & Patnaik, 2014). For å oppnå et rikt datasett, er grundig forarbeid viktig. Intervjuguiden er teoretisk forankret, hvor spørsmålene jeg stiller etterstreber å besvare min problemstilling på bakgrunn av teori. Gjennom intervjuene satte jeg av god tid, hvor jeg sørget for at fasilitetene på min side var i orden før selve intervjuet. Alle intervju ble gjennomført digitalt, og for å bygge en god relasjon var det viktig fra min side å sitte alene i et rom hvor mine deltakere kunne føle seg trygge på å besvare mine spørsmål. Etter intervjuene etterstrebet jeg å transkribere opptakene så raskt som mulig, enten med hjelp av forskningsassistent eller av meg selv. Deretter ble transkripsjonene tilsendt deltakerne, slik at de kunne se gjennom og korrigere eventuelle feil.

Videre bruker jeg flere teoretiske vinklinger for å forsøke å besvare min problemstilling. Ved å ha flere teoretiske perspektiver hjelper dette å belyse datasettet fra flere vinklinger, og dette medfører at min metode måler det som er tiltenkt. Under hele prosessen med analyse utvikler jeg hypoteser basert på teorier, og tester de. Oppstår det negative cases, vil dette hjelpe meg å konkretisere min analyse, ved å revidere og bekrefte mønstre som oppstår.

Ikke minst etterstreber jeg å beskrive og gi tilstrekkelig med detaljer slik at utenforstående kan forstå min analyse og hvordan jeg har kommet fram til konklusjonen. Ved å legge fram sitater og fraser, eller oppsummeringer, sørger jeg for at utenforstående får en forståelse av hvordan mitt datasett er bygget opp, og hvordan jeg gjennomfører min analyse.

**Overførbarhet** er hvorvidt funnene som gjøres kan overføres til et større utvalg. Mitt kvalitative fokus er svært spesifikk, og omhandler en liten gruppe individer, som har enten hørsel eller synstap og høyere utdanning. Det vil være ekstremt vanskelig å demonstrere at funn og konklusjoner kan overføres til andre typer utvalg (Pandey & Patnaik, 2014). Jeg vil da etterstrebe mot å beskrive og gi tilstrekkelig opplysninger slik at utenforstående kan forstå sammenhengen og konteksten, og gjøre det til ett visst grad overførbart.

For å oppnå **pålitelighet**, vil jeg være tydelig på hvordan mine data ble samlet inn. Videre vil jeg være tydelig på hvordan jeg definerer mine kategorier og hva slags beslutninger jeg tok underveis i min datainnsamling og dataanalyse. Formålet med dette er å kunne gi en ekstern forsker muligheten til å utfordre selve prosessen samt de funn jeg måtte gjøre. Ved at jeg i detalj

beskriver hvordan jeg utledet data, vil jeg gi utenforstående tilstrekkelig med kontekst til å kunne være kritisk og eventuelt motbevise mine funn.

Til slutt vil jeg etterstrebe mot å være tydelig på objektiviteten gjennom **verifiserbarhet**. Det er ulike teknikker for å oppnå verifisering, og dermed objektivitet. Gjennom min analyse noterer jeg ned hvilke funn jeg gjør, og hvordan prosessen ble til underveis. Ved å beskrive prosessen tydelig kan utenforstående lese min oppgave og forstå hvordan prosessen fra start til slutt har vært. Videre fokuserer jeg på å oppsummere og anonymisere data som er samlet inn. På grunn av sensitiviteten knyttet til funksjonshemning og strengt personvern, vil ikke rådata deles. Under hele oppgaven kan sitater og annet bli omskrevet slik at språklige nyanser, innhold eller andre elementer ikke kan knyttes til personer i studien. Hvis det deles et sitat, vil individets funksjonshemning tas med bare i de tilfeller hvor sitatet er avhengig av det. Jeg har etterstrebet å opprettholde konfidensialiteten ovenfor deltakerne og derfor vil min oppgaves verifisering være lav.

#### 4.4.2 Etiske vurderinger

Etikk referer til den standard man forventer fra en forsker, som gir rammer og beskriver passende adferd hos forsker og ovenfor forskningsobjektene og/eller de som påvirkes av forskningsarbeidet (Saunders et al., 2016).

Jeg har gjennom hele forskningsprosessen strebet etter å ha en høy etisk standard i min studie. Jeg har fokusert på å formidle teorier og forskningsmetoder på en tydelig og korrekt måte. Videre har jeg etterstrebet å referere riktig. I min analyse har jeg vært bevisst på å ikke dra egne beslutninger på bakgrunn av hva deltakerne har sagt, men forankre de slutninger og funn som er gjort, med solid forankring i teori. Jeg vil også sørge for å presentere mine funn på en grundig måte, uavhengig hvordan funnene samsvarer med mine forventninger.

Et av de viktigste etiske aspektene ved denne studiet er intervjuobjektene. Mine intervjuobjekter har sagt seg villig til å stille opp, og svare på personlige spørsmål knyttet til sin egen funksjonshemning og sin arbeidshverdag. Derfor er det viktig for meg som forsker å bygge tillit ved å vise respekt og ærlighet ovenfor intervjuobjektene (Saunders et al., 2016). For å bygge opp tillit, har jeg meldt inn prosjektet til NSD, dette for å øke min troverdighet og samtidig gi deltakerne mine beskyttelse. Alle intervjuobjektene har blitt opplyst i forkant og i starten av hvert intervju hvilke rettigheter de har, hvor de kan trekke seg når som helst og forkaste deler eller hele intervjuet. Videre har jeg fokusert på å utforme mine spørsmål på en slik måte som



ikke krenker eller sårer intervjuobjektene. Min problemstilling er av en svært personlig karakter for intervjuobjektene, og det har vært viktig å være tydelig og gi de følelsen av trygghet i form av konkrete og gode spørsmål.

Jeg har etterstrebet å opprettholde anonymiteten til intervjuobjektene, ved å kode intervjuobjektene og ha en separat liste med informasjon. Det er kun forsker, forskningsassistent og intervjuobjektet som har tilgang til transkriberingen. Opptak og transkripsjonene har blitt slettet i etterkant av analysen.

#### **4.4.3 Begrensninger ved studiet**

Jeg ser flere begrensninger og utfordringer rundt forskningsprosjektet mitt. En av de mest fremtredende er utvalget, som anses å være lite. Likevel føler jeg at utvalgets størrelse er passelig, med tanke på hva jeg ønsker å utrede. Formålet med studiet er å analysere hvordan døve og svaksynte opplever arbeidsmarkedet og sin egen arbeidsplass. Utvalget representerer ikke alle funksjonshemmede, eller alle personer med nedsatt syn eller hørsel. Likevel føler jeg at utvalget og fremgangsmåten er en god måte å analysere hvordan individer opplever tilgangen til arbeidsmarkedet, hvor respondentens opplevelse er av stor interesse. Utvalget er jevnt fordelt med personer med syns- og hørselstap. Et intervjuobjekt hadde dobbelt sansetap, hvor vedkommende representerer begge gruppene.

En begrensning er at jeg har kun intervjuet personer med nedsatt syn og hørsel, mens IA-avtalen og inkluderingsdugnaden omfavner en mye større gruppe. Jeg føler likevel at disse begrensningene jeg har tatt er gode, da døve og svaksynte er små grupper, hvor det er kun funksjonsevnen som er nedsatt, ikke selve arbeidsevnen.

En annen utfordring er at det er vanskelig å måle barrierer knyttet til arbeidsmarkedet og progresjon på arbeidsplassen. Det er lovfestet forbud mot diskriminering og bevisst velge vekk potensielle søknader hvor funksjonshemming er oppgitt og derfor må jeg som forsker gjøre antakelser basert på intervjuobjektene svar og utlede dette for å danne meg ett bilde av dagens situasjon for døve og svaksynte på arbeidsmarkedet.

En utfordring ved denne studien er at jeg brukte tegnspråktolk til intervju med svaksynte deltakere. Kombinert med at det er blitt gjennomført digitalt, kan det ha påvirket i den retning av at jeg har gått glipp av relevante aspekter å stille oppfølgingsspørsmål til, eller oversett ufrivillig elementer som kan bidra til et rikere datasett. En siste utfordring med denne studiet

kan være at intervjuobjektene kan ha sittet inne med viktig kunnskap som de selv ikke har ansett som på grunn av usikkerhet om relevans til studien.

## 5. Analyse

Data fra intervjuene legges fram og analyseres, hvor statistisk data av utvalget presenteres først før jeg gjennomfører stegvis tematisk analyse av intervjuene. Av hensyn til deltakernes personvern nummerer jeg ikke sitatene etter deltakerne. Dette er for å unngå at man skal koble sammen ulike sitater og dermed identifisere deltakerne. I de tilfeller hvor arbeidsplass eller utdanning blir nevnt i sitatet, skrives det kun «bedrift», «utdanning» eller det som passer for å ytterligere anonymisere deltakerne. Jeg har gjennom analysen hentet sitater fra alle deltakerne.

Døve og svaksynte representerer en liten gruppe i Norge, og jeg har gjennom min masteroppgave intervjuet døve og svaksynte som har høyere utdanning i aldersgruppen 25-50 år som er i fast jobb.

Deltakerne har varierte yrkesveier, men møter de samme utfordringer og opplevelser når de skal entré arbeidsmarkedet gjennom jobbsøking eller hvordan de selv føler de blir møtt på sin egen arbeidsplass.

### 5.1 Oppsummering

Jeg har fokusert på det å ha et jevnt intervjuutvalg med deltakere som har variert bakgrunn, for å fange opp ulikheter mellom det å være arbeidssøkende og karrieremulighetene for deltakerne. Felles for alle deltakere er at de har fullført bachelorgrad, er i full jobb og har nedsatt funksjonsevne i enten syn eller hørsel. En deltaker har dobbelt sansetap.

Utvalget mitt består av 10 deltakere, hvor 7 er kvinner og 3 er menn. 5 av deltakerne er hørselshemmet, 4 er svaksynt og en deltaker hadde dobbelt sansetap.

Gjennomsnittsalderen til utvalget er 32,9 år, hvor median er 29,5 år. Aldersgruppen strekker fra 26 til 49 år. 3 av 10 har en bachelorgrad som høyeste fullførte utdanning, og 7 intervjuobjekter har mastergrad som høyeste fullførte utdanning. Det er to som nå som enten planlegger eller er i gang med videreutdanning, til master eller doktorgrad. Fire intervjuobjekter jobber i privat sektor, og seks intervjuobjekter jobber i offentlig sektor.

Jeg anser datagrunnlaget mitt som svært god. Dette er individer med høyere utdanning, som er i full jobb og bruker tilrettelegging i sin arbeidshverdag. Halvparten av deltakerne oppholder

seg på Østlandet, og resten fordeler seg likt mellom Vestlandet og Midt-Norge. Alle som deltok i studiet bruker tilrettelegging i sitt daglige arbeid.

## **5.2 Friksjon i arbeidsmarkedet**

Det å søke etter en jobb er en prosess hvor man ønsker å fremheve sin egen kompetanse og erfaring i et kompetitivt arbeidsmarked, hvor informasjonsfordelingen er asymmetrisk. Arbeidsgiver vet lite om, og da må du overbevise de at du er korrekt match. En forventer selvsagt å bli vurdert rettferdig med utgangspunkt i egen kompetanse og hva man kan tilby arbeidsplassen.

For døve og svaksynte vil sin egen funksjonsevne være gjenstand for vurdering i tillegg til andre elementer som utdanning og kompetanse. Jeg vil starte analysen med å analysere hvorfor deltakerne har brukt lengre tid for å komme inn på arbeidsmarkedet og hvis det er tilfelle, og hvordan varigheten har påvirket deltakerne, og så fokusere på intervjusituasjonene og hvordan utvalget blir møtt på intervju.

### **5.2.1 Varigheten av å søke etter arbeid**

Når de ble spurt om prosessen med å søke etter jobber, beskriver de fleste arbeidssøkerprosessen som positive, hvor de er tilfreds med å ha fått en jobb som er relevant for sine studier. To av deltakerne brukte opp mot ett år med å søke etter jobb, og en brukte opp mot 1,5 år. Antall søknader varierte, hvor en fikk jobb på første forsøk, og en annen søkte på 20 jobber. Antall søknader ble fortalt av deltakerne selv, da det ikke var en del av spørsmålene mine, men inntrykket er at utvalget har hatt en tilnærmet normal søknadsprosess med hensyn til tid.

Av alle er det bare tre som har hatt lengre arbeidsledighet før de fikk arbeid. De sier at de holdt seg opptatt enten med videreutdanning, frivillige verv eller bijobber mens de søkte jobber. Ved å aktivt være i gang med noe har de jobbet mot å være attraktiv på arbeidsmarkedet og samtidig unngå å få hull på sine CV-er.

En beskriver at hen fikk utdanning som arbeidsavklaringstiltak og jobbet i ett år med tiltak etter endt, hvor hen jobbet i det offentlige. Vedkommende beskriver det som et lærerikt år, men likevel var det svært tydelig at det ikke var jobbtillbud når arbeidsavklaringsperioden var over. Under praksisperioden er det NAV som betaler lønnen, og når praksisperioden er over er det

arbeidsgiver som står for lønnen. Når praksisperioden var slutt startet vedkommende å søke jobber, og fikk jobb i privat sektor.

**Respondent:** ... det var jo også elever med ulike funksjonsnedsettelse så det var veldig lærerikt med tanke på den jobben jeg har nå, så tenker jeg ofte tilbake på [JOB] og hva som skjedde der. Men det var ganske tydelig at det ikke var noen jobb i andre enden da, jeg jobbet jo i praksis som [STILLING]. Som jeg ikke har utdanning som.

En deltaker har benyttet seg av statens trainee-program. Målet med programmet er at de som blir ansatt skal dekke et faktisk behov i organisasjonen. De skal få tilbud om fast ansettelse etter endt traineeperiode. Deltakeren mener at hvis det ikke hadde vært for trainee-programmet, ville vedkommende brukt lengre tid på å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Når hen ble spurt om hvorfor hen ville brukt lengre tid på å komme inn på arbeidsmarkedet gjennom ordinære søknader, svarte respondenten med,

**Respondent:** Ja, ja jeg regner med det da jeg ikke kom videre til runde to, så ligger noe der.. Er ikke sikker på grunn av årsak, har ikke brukt muligheten til å se søkerlisten. Så jeg er usikker på det med kvalifikasjoner, altså andre sine kvalifikasjoner. Jeg vet ikke. Hvem vet.. Men jeg må være ærlig og si at jeg ble virkelig skeptisk til at jeg skulle bli ansatt i en vanlig søknadsprosess, uten at det er noe mål med funksjonshemninger, hadde ærlig talt vært litt skeptisk til at jeg kunne ha blitt ansatt. Kan være på grunn av at jeg er nyutdannet, det er en ting, en ting er jo at jeg er nyutdannet, og har ikke mye arbeidserfaring, har ikke så mye knytta til det området og så funksjonshemmingen. Føler da summen av alle de tre, ærlig talt jeg tror jeg hadde slitt mye mer hvis det ikke hadde vært for trainee-stillingene. Spesielt når jeg er nyutdannet, har ikke så mye faglig tyngde, blir da litt for lett. Og da blir det fort vanskelig å utkonkurrere andre søkere.

Et par av deltakerne sier at de selv har brukt sin egen funksjonshemming som en fordel under søknadsprosessen, hvor den ene skrev på sin egen søknad om sin døvhet, og at den døvheten vil bidra til å gjøre arbeidsplassen inkluderende.

**Respondent:** ... da skrev jeg veldig tydelig at jeg var døv og brukte tegnspråk, og at jeg tror det er bra for dere, at jeg kan bidra med andre perspektiver. Gjøre arbeidsplassen mer romslig, gjøre at folk blir mer vant til annerledeshet, som en positiv del. Skjulte absolutt ikke i det hele tatt at jeg var døv, skrev det åpent og tydelig ...

En deltaker bemerket at selve søknadsprosessen var slitsom, i den forstand at vedkommende bare søkte på jobber hvor det var sikkert at vedkommende var kvalifisert og oppgaver som de kunne klare.

*Respondent: Ja, jeg syntes det var ganske slitsomt. Merket at jeg søke bare på jobber som jeg visste jeg var kvalifisert til og som hadde oppgaver jeg kunne klare.*

Enkelte deltakere har uttrykt under intervju at de valgte studier som de selv følte gav gode sjanser på arbeidsmarkedet, og at de delvis videreutdannet fordi de selv hadde et ønske om det, og dels fordi en mastergrad gav mer vekt når de søker jobber.

*Respondent: Ja, jeg begynte å søke rett før jeg var ferdig med mastergraden. Startet å søke kanskje et halvt år før jeg var ferdig. Eller egentlig før det, på bachelor, søkte og søkte jeg men fikk aldri napp. Skrev heller ikke at jeg hadde nedsatt funksjonsevne. Er veldig vanskelig å få jobb. Begynte på master for jeg tenkte det var en bra måte å få jobb på senere. Så på siste året i masteren begynte jeg da å søke jobber. Da fikk jeg komme på intervju fordi jeg hadde høyere utdanning. Jeg la til på to av dem at jeg var funksjonshemmet fordi de hadde sånn IA-avtale.*

Konklusjonen er at mitt utvalg har opplevd utfordringer med å søke etter jobber i varierende grad, fra tekniske løsninger til hvordan intervjuene skal tilrettelegges. Enkelte valgte å videreutdanne seg på grunn av vanskeligheten av å få jobb innenfor sitt utdanningsområde. Likevel har ikke mitt utvalg hatt lange perioder med arbeidssøking og i de tilfellene det tok tid, var det vanskelig for deltakerne å være sikker på at det skyldes sin egen funksjonshemning, eller om det var andre faktorer som spilte inn, som for eksempel vanskelige arbeidsmarkeder.

### **5.2.2 Intervjuprosessen**

Med utgangspunkt i tiden deltakerne brukte på å få seg en jobb, virker det som at døve og svaksynte har gode muligheter for å få arbeid. Dette er ikke alltid tilfellet, hvor utvalget beskriver utfordringer knyttet til sin funksjonshemning underveis i jobbsøkingprosessen. Åtte av deltakerne i utvalget har fast jobb, hvor en har engasjement som skal lede til fast jobb og den siste jobber som vikar, som har fått forlenget sitt vikariat. Prosessen mot fast jobb ble preget av dårlige holdninger hos arbeidsgiver, usikkerhet på seg selv og det å ha ansvaret for å forklare om tilrettelegging og hvordan sin egen funksjonsevne ikke vil påvirke arbeidsplassen.

Alle deltakerne bekrefter at de må forklare hvordan funksjonshemningen ikke vil være til hinder for å gjennomføre arbeidsoppgaver knyttet til stillingen de er på intervju til. Dette kan ta vekk fokuset fra intervjuets egentlige oppgave, å undersøke om kompetansen er tilstede og om individet er en match for arbeidsplassen. De må selv ta ansvaret for å informere og forklare om sin egen funksjonsevne under intervju.

***Respondent:** Ja, det må jeg hver gang på intervju. Ja, jeg er blind og det har jeg vært hele livet. Og det er ikke noe problem fordi jeg har datautstyr, jeg kan lære meg veien selv, dere skal slippe å gjøre noe som helst. Jeg tar veldig den rollen, og har tenkt på endel av problemstillingene de har, har jeg tenkt på forhånd. Det er viktig å ha løsningene selv, så de skal ha inntrykk av at det er ikke noe ekstra. Det går helt fint. Av og til er det jo litt ekstra, men det sier jeg lite om på intervju. Men også fordi jeg syntes det ikke er så mye ekstra. Alle har jo et eller annet gjerne.*

De som gjennomfører intervjuene har som oftest veldig lite kunnskap knyttet til det å se dårlig eller høre dårlig. De lurer naturligvis på hvordan de skal gjennomføre oppgaver, og kjenner ikke til hva slags hjelpemidler som kan brukes på arbeidsplassen som tilrettelegger for å gjennomføre arbeidsoppgaver. Ved å ikke kjenne til slike ting gjør det ofte at intervjuene blir fokusert på hvordan vedkommende kan fungere på arbeidsplassen og fokuset på erfaring, kompetanse og om individet matcher inn på jobben blir ofte overskygget av fokuset på sansetapet sitt. Når arbeidsgiver ikke er oppdatert på spørsmål som er tillatt å stille eller ikke, opplever utvalget at de ikke blir tatt seriøst under intervjuet, og at de ikke får muligheten til å vise fram hva de faktisk kan. Det at arbeidsgiver ikke har kjennskap til ulike funksjonshemninger gjorde at enkelte i utvalget unnlot å bemerke at de hadde nedsatt funksjonsevne under søknadsprosessen, for å ha en sjanse til å bli innkalt til intervju.

***Respondent:** Ja, søknadene - jeg utelot at jeg var døv. Når jeg ble kalt inn på intervju, informerte jeg da at jeg bestiller tegnspråktolk. Da orienterte jeg bare på en måte. Så kom jeg på selve intervjuet og forklarte kort hvordan tegnspråktolk fungerer, og om de hadde noe spørsmål rundt det. Selvfølgelig blir de.. nesten alle blir litt sånn.. tegnspråktolk ...? Tok i det med en gang og forklarte hvordan tolk fungerer, at vi har en tolketjeneste, at det er gratis og at de har taushetsplikt.*

I noen tilfeller har de bemerket at dem har blitt innkalt til intervju bare fordi de har krysset av for at de var funksjonshemmet på søknadsskjemaet. En deltaker sier at de hadde allerede

bestemt seg på forhånd hvem de ville ansette, de hentet kun inn vedkommende fordi de var pålagt til det på grunn av IA-avtalen.

***Respondent:** Fordi at jeg hadde kryssset av så var det to ekstra personer som var med intervjuet ... .. på grunn av funksjonshemningen. De skulle sikre at spørsmålene var relevante i forhold til jobb. Jeg synes det intervjuet hadde diskriminerende spørsmål likevel. De hentet meg inn på intervju bare fordi jeg hadde kryssset av. De hadde egentlig allerede bestemt seg for hvem de ville ansette, de hadde en de ville ansette. Så når jeg svarte på spørsmålene, for eksempel noen spørsmål de kunne ha vært mer interesserte og bedt meg om å fortelle mer. Men de var ikke sånn, de bare svarte ok på svarene mine og kom med neste spørsmål.. Jeg opplevde det veldig som at de gjennomførte det bare fordi de måtte ...*

Intervjuet bar preg av å bli gjennomført intervjuet bare fordi de var nødt til å gjøre det, og vedkommende ble aldri vurdert som en seriøs kandidat til den arbeidsplassen fordi de hadde allerede på forhånd bestemt seg for hvem de ønsket å ansette.

Slike intervju er ikke unike, flere deltakere bekrefter slike holdninger. De beskriver det som slitsomt, energikrevende og belastende å søke jobber, så når man kommer opp til slike intervju hvor det merkes at funksjonshemningen er en barriere for prosessen videre, så kan det bekrefte tanken på hvor vanskelig arbeidsmarkedet er og det påvirker da sin egen mot til å søke på stillinger som har momenter hvor funksjonsnedsettelsen kan vanskeliggjøre arbeidshverdagen uten skikkelig tilrettelegging. En deltaker beskriver sin opplevelse av å søke etter jobber slik,

*Respondent: ... Måten jeg fikk jobb var at jeg søkte på en avdeling her på [BEDRIFT] og fikk inntrykket av at det var ganske stort behov, men så fikk jeg ikke jobben. Men så hadde jeg hørt noe sånt tips om at «kan du si til meg hva jeg kan gjøre bedre til neste gang». Også sa hun ja jeg var litt bekymret for arbeidskapasiteten din, og jeg var litt lei meg for det for jeg anser meg selv som å ha veldig god arbeidskapasitet. Så det var veldig rart, jeg skjønnte ikke det. Så jeg skrev litt rundt det, argumenterte for at jeg har god arbeidskapasitet. Men så snakket hun med den som jobber på en annen avdeling, så ringte de derifra og tilbudte meg jobb. Det var halvtårs vikariat, men jeg fikk det forlenget. Det er bare å få en fot innåfor, det er det som skal til tror jeg.*

En deltaker fikk ikke jobbtilbud fordi de som intervjuet vedkommende mente at respondenten ikke hadde god nok arbeidskapasitet. Slike tilbakemeldinger kan være ødeleggende da det



bidrar til å bygge ned selvbilde hos individene. På grunn av at arbeidsmarkedet oppleves på den måten kan det forhindre individene fra å søke på jobber hvor de egentlig har riktig kompetanse og utdanning. En deltaker sier at man blir svært opptatt av å vise og bevise at funksjonshemningen ikke er et problem.

***Respondent:** Ja, det var noen jeg hørte fra. Men mange jeg ikke hørte fra. Men man merker på intervjuet at man blir veldig opptatt av å vise hvor utrolig lite problem dette er, man må virkelig kompensere. Man skal ikke bare være god, men man må være best. Hvis det er noen andre som er like god, velger de den. Så jeg må utmerke meg. Føles at jeg hadde litt mindre feil å gå på alt måtte være bra.*

Å bli møtt på intervju på den måten påvirker selvfølelsen på en negativ måte. Man kan få bekreftet sin egen usikkerhet i forhold til funksjonsevnen og hvor attraktiv en føler er for arbeidsmarkedet.

Intervjuer er et viktig virkemiddel for personer med nedsatt funksjonsevne til å forstå hva arbeidsmarkedet behøver, og hvordan en kan posisjonere seg for å gjøre seg attraktiv på arbeidsmarkedet. Flere deltakere har opplevd å ikke bli innkalt til intervju hvor de visste de var mer enn kvalifisert, der de hadde riktig utdanning og erfaring, og krysset av for at de var funksjonshemmet. Ved å ikke bli innkalt til intervju gir arbeidsgiver en tydelig signaleffekt om at vedkommende ikke er attraktiv. Som en deltaker bemerker, så er intervju viktig for personer med nedsatt funksjonsevne.

***Respondent:** Akkurat på den ene, ja. Det var en jobb i [ARBEIDSPLASS]. Der kunne det kanskje vært sånn at du burde kunne høre. Jeg mener at det burde kunne gå an å jobbe bra uten hørsel, for eksempel skriving, forberedelser av talepunkter og forskjellige ting man kan gjøre. Men hvis man trenger en som kan være midt i, og formidle og svare umiddelbart, da ... da kan jeg forstå. Men jeg synes likevel at jeg burde blitt innkalt til intervju, fordi det var staten. Staten har et ansvar. Staten kan fortelle deg hva du mangler, og hva du må gjøre for å utvikle deg riktig og få muligheten til å navigere deg. Gjennom intervjuer får du den type erfaring. Jeg var absolutt kvalifisert, jeg hadde riktig utdanning og erfaring. Så jeg synes jeg burde blitt innkalt til intervju på disse to jobbene.*

I denne situasjonen her har arbeidsgiver tatt en beslutning om at deltaker ikke kan passe inn og gjennomføre arbeidsoppgaver ifølge sitatet ovenfor. Hadde vedkommende fått komme på

intervju, kunne arbeidsgiver fortalt hva som manglet, hva som måtte til for å prestere og være en aktuell kandidat. Da hadde det blitt anledning for deltakeren å legge frem ulike alternativer for tilrettelegging som vil overbevise arbeidsgiver om at funksjonsevnen ikke er til hinder.

En deltaker beskriver en situasjon hvor arbeidsgiver var skeptisk til å ansette vedkommende som var kvalifisert hvor det ikke var andre bedre søkere. På grunn av de andre som deltok på intervjuet minnet sjefen på IA-avtalen og plikter som medfører fikk hen jobben til slutt.

**Respondent:** *Han sjefen ble litt sånn ja, funksjonshemmet men ja.. så tok han det opp med sin leder som er leder for hele [BEDRIFT]. De hadde et møte for å diskutere om det var verdt å ta sjansen på å ansette en funksjonshemmet. De hadde ikke noe system eller struktur, de hadde jo aldri ansatt noen med så stor funksjonshemming. Så de kjente ikke til det, hvordan det er. Men de er jo en IA-arbeidsplass. Så de kunne jo ikke bare avvise meg på grunn av det. De drøftet det lenge og det ble gjennomført to møter uten meg om jeg skulle ansettes eller ikke. Jeg hadde svært sterk faglig kompetanse og var faglig overlegent alle som søkte, men jeg var döv.. Så de var veldig sånn.. Hva skal vi gjøre, liksom.*

**Intervjuer:** *Riktig ...*

**Respondent:** *Kollegaene mine kjempet veldig for at jeg skulle bli ansatt, og sa at det ville være diskriminerende hvis de ikke ansatte meg. Jeg tror det var vanskelig fordi det er snakk om en 100% fast stilling, så vil jo være vanskelig for de å sparke meg etterpå hvis..*

De tilfellene ovenfor beskriver negative opplevelser som flere i utvalget har møtt. Det er viktig å bemerke at det også har vært gode intervjuer, hvor deltakere sier at de har blitt vurdert seriøst, fått muligheten til å prestere godt under intervju og vise hva de kan. Funksjonsevnen var for eksempel ikke et tema før andregangsintervjuet hos noen. Det er gjerne de gode intervjuene som fører til fast jobb for deltakerne, hvor deltakerne blir vurdert seriøst og får vist hva de kan.

To av deltakerne har en yrkesretning hvor praksis var en del av studiet. En deltaker beskriver praksisperioden som noe vedkommende måtte overbevise og hele tiden passe på at de ikke kunne peke på funksjonshemmingen hvis ting gikk litt dårlig.

**Intervjuer:** *... du snakket om at når du var student stilte forleser spørsmål om evnen din til å få jobb. Påvirket det din selvoppfatning og selvfølelse i å søke etter jobber?*

**Respondent:** *Ja, jeg syntes det har vært tøft å tenke på. Det var særlig før vi kom ut i praksis. For når jeg kom ut i praksis så de at det gikk fint. Men jeg føler jeg må ha forsvart meg litt, og må passe meg selv for å ikke gjøre noe feil. Men så er vi jo litt nye alle sammen, men jeg har selv tenkt at jeg må bevise litt ekstra, jeg skal hvert fall ikke være den som ikke får gjort unna alt skrivearbeidet. Det har vært mindre rom for å gjøre feil da. Men det har blitt bedre etter jeg har fått jobb, og på en måte får til tillitserklæring. Det er noe som henger i, at jeg har et behov for å kompensere, nesten gjøre det enda bedre enn de andre. Ikke nødvendigvis at jeg får det til, men det har ligget der litt da. Du skal liksom forsvare at de har valgt riktig.*

Det at en foreleser under studietiden sår tvil om individenes arbeidskapasitet og arbeidsevne har konsekvenser for selvfølelsen. Som man kan se av sitatet opplever respondenten at hen må være mer forsiktig for å gjøre feil, og dermed fører til usikkerhet og redusert selvtillit når hen skal ut og søke jobber.

Den andre respondenten meldte fra til praksisplassen om sin funksjonshemning før praksisperioden startet. Resultatet ble at vedkommende fikk beskjed om at hen var uønsket og at det ikke var mulig å gjennomføre praksisperioden på grunn av funksjonshemningen.

**Respondent:** *Da jeg skulle begynne å jobbe i turnus i [STED] da sendte jeg en e-post før jeg begynte og sa at jeg skulle begynne jobbe hos dere til høsten og jeg gleder meg og sånt. De ringte da tilbake, og da sendte jeg en ny epost og sa at jeg hørte dårlig og ønsket helst å få eposter. De svarte da ikke først, var stille lenge. Husker ikke hvor lenge, 1-2 dager.. men det tok tid. Det kan være at det var en fredag og de ikke svarte før mandag, da men.. Da fikk jeg en lang epost med "hva, hører du dårlig?!" Det går ikke an, sa de, vi kan ikke ha en døv person på turnus her og hvorfor har ikke skolen sagt fra til oss om din funksjonshemning, og hvorfor har ikke du sagt fra til oss? En kjempelang mail, og de sa også at de ikke ville ha meg der fordi jeg ikke passet inn til den type jobb, og sa beklager (med anførselstegn).*

Vedkommende svarte med at hen har gjennomført bachelor som alle andre og formulerte en mail hvor hen stod på sine rettigheter for å få gjennomført praksis som alle andre medstudentene.

**Respondent:** *Fikk svar at de beklaget måten de tok det opp på, men de fastholdt fortsatt på at jeg fortsatt ikke passer inn der på grunn av mengden telefonsamtaler, mye*

*bassengtimer, så hvordan skal jeg klare å kommunisere da. Men de aksepterte det da, fordi de måtte. Men det gjorde jo at jeg ikke hadde så veldig lyst å flytte til [STED] i ett år...*

Halvveis i praksisperioden bemerket praksisplassen hvor godt hen kommuniserte, hvor godt tilretteleggingen fungerer og hvor lite forskjell det var fra funksjonsfriske kollegaer. På grunn av den e-posten fra praksisplassen, førte det til at vedkommende fulgte boka slavisk og var redd for å gjøre feil, for å ikke gi de noe å felle hen på. Hadde tryggheten vært til stede fra dag føler deltakeren at det hadde blitt gjort en mye bedre jobb og ville vært mer avslappet i forhold til arbeidshverdagen.

Jeg har valgt å inkludere dette, fordi en praksisplass kan ses på som arbeid og praksisplassene kan reflektere adferd som de kan møte hos arbeidsgiver når de skal søke jobber.

En deltaker bemerket at det har blitt lettere å søke jobber med tiden, fordi informasjon om tegnspråk har blitt mer tilgjengelig, og flere har kunnskap rundt det. Det at folk kjenner til tegnspråk og døve gjør at terskelen for å hente inn til intervju blir lavere. Deltakeren som påpekte dette har først søkt jobber rundt 2010 og senest i år, begge i privat sektor. Det er uvisst om svaksynte opplever det samme, da dette ikke ble nevnt under intervjuene.

En deltaker bemerket at intervjusituasjonene blir ofte litt lengre enn normalt på grunn av tidsbruken for å forklare sin egen funksjonshemming. Respondenten opplever det som positivt, for da får de bedre kontakt med de som intervjuer.

**Respondent:** *Mer et ekstra ledd i intervjuprosessen. De fleste intervju er jo kanskje 30-60 minutter. Jeg bruker 30 minutter ekstra for å bare forklare at jeg hører dårlig og hvordan det fungerer.*

**Intervjuer:** *Synes du at den ekstra halvtimen påvirker deg negativt? At de føler de må bruke tid på deg?*

**Respondent:** *Faktisk ikke, føler det skaper mer kontakt. Jo lengre du blir jo mer kontakt får man.*

Det er også det som er helhetsinntrykket etter intervjuene med utvalget mitt, at de intervjuene hvor deltakerne blir vurdert som seriøse kandidater, er de som har den holdningen hvor funksjonsevnen ikke skal være et problem. Alle intervjuene har et element av usikkerhet, men

i de tilfellene hvor deltaker kan fortelle og beskrive hvordan tilretteleggingen fungerer, blir arbeidsgiver beroliget. Ofte beror det bare på lite kunnskap hos dem.

***Respondent:** ja, men de har vært bevisst på det med telefon. Hvis jeg husker riktig så var det veldig mange som spurte om det med telefon. Jeg hadde gode svar på det da, bildetolk, epost, tolken snakker for meg.. Finnes mange gode løsninger. Så hver gang jeg presenterte de, aksepterte alle de svarene, ikke mer vanskelig enn det egentlig.*

De intervjuene som fokuserer på funksjonshemningen eller hvor de ikke kommer videre på grunn av sin egen funksjonshemning har en negativ effekt på deltakerne. Det å ikke bli vurdert seriøst under eller etter intervjuet på grunn av sin egen funksjonshemning påvirker deltakerne på en negativ måte. De begynner da å bekrefte de påstander som de har blitt fortalt av forelesere, venner eller fremmede – at det er vanskelig for de å få arbeid og at dem ikke passer inn. Enkelte respondenter bemerker at dette gjør at de bare søker jobber hvor de er sikker på at de kan innfri momentene stillingsannonse krever.

Flere av deltakerne opplever at de ikke blir innkalt eller vurdert seriøst selv om de vet sine kvalifikasjoner er lik det arbeidsgiver etterspør i de tilfellene de krysser av for at de har en funksjonshemning eller orienterer spesifikt i søknaden om hvilken funksjonshemning de har. Enkelte respondenter sier at de unnlater å orientere om dette under søknadsprosessen og det kan bunne på dårlig erfaring om å ikke bli innkalt når de samtidig forteller at de er funksjonshemmet.

Når deltakerne kommer til intervjuer hvor arbeidsgiver vurderer de som seriøse kandidater, opplever de å bli møtt og konkurrere på like vilkår som funksjonsfriske istedenfor å bli avskrevet allerede før de har blitt innkalt. I de fleste tilfeller er det uvitenhet som rår. Der det gis anledning til å beskrive hvordan de bruker tilrettelegging får deltakerne muligheten til å vise hva de kan tilby, reduserer det usikkerhet og gjør at arbeidsgiver ønsker å gi de jobb.

### **5.3 På arbeidsplassen**

Når en har kommet gjennom nåløyet og sikret seg jobben, starter man med blanke ark. Man kjenner nødvendigvis ikke bedriften så godt, og man vil være ny blant sine nærmeste ledere og kollegaer. Det å kunne få muligheten til å tilegne seg bedriftsspesifikk kompetanse, avansere internt på bedriften, påta seg ansvar og ellers føle seg som en del av teamet på jobb er en del av arbeidshverdagen. Dette kapitlet fokuserer på hvordan utvalget mitt opplever å bli møtt på

arbeidsplassen, og hvordan de selv opplever fordeling av arbeidsoppgaver på arbeidsplassen. Jeg vil også analysere hvordan utvalget selv anser mulighetene for karriere og forfremmelser i de tilfellene det er mulig.

Noen har byttet jobber, og andre har hatt samme jobb over flere år. Noen har byttet stillinger internt, og andre har avansert og fått mer ansvar underveis. Fokuset vil være på hvordan døve og svaksynte opplever å bli møtt på jobb i forhold til kollegaene sine. Når det gjelder karriere så er det ikke alltid like tydelig, da enkelte deltakere har sagt de har lite interesse av å ha en karriere og andre deltakere sier at studievalget de har tatt ikke legger til rette for karriere. Jeg vil forsøke, der det er mulig, å se på der enkelte deltakere sier de ikke føler de kan oppnå karriere.

### 5.3.1 På arbeidsplassen

Denne kapittelet vil fokusere på hvordan døve og hørselshemmede opplever å bli møtt på arbeidsplassen. Her vil jeg forsøke å analysere hvordan utvalget opplever sin egen arbeidsplass i forhold til arbeidsoppgaver og hvordan de blir møtt av sine arbeidskollegaer. Det å føle at de blir undervurdert på arbeidsplassen kan føre til at man ikke har motivasjon eller lyst til å yte maksimalt. Dette er særlig aktuelt hvis vi ser på kollegiale forhold, hvor teamarbeid kan være vitalt. Her vil jeg forsøke å se om utvalget mitt opplever dette.

En deltaker ble fortalt, og fikk understreket det at vedkommende ikke ble ansatt bare på grunn av sin nedsatte funksjonsevne.

***Respondent:** Første dagen på jobb eller første uken, kom en til meg og sa "Du, du må ikke tro at du er her bare fordi at vi skal pynte oss. Liksom, vi har en funksjonshemmet ansatt - hurra. Ikke tro det, du ble ansatt her fordi du var best kvalifisert. Det er viktig at du tenker det, du skal ikke tro at du er her for å pynte oss!". Jeg takket henne. Den holdningen hadde de på jobben, og det var veldig positivt. Jeg fikk oppgaver som var likt de andre og måtte svare for meg også.*

En annen i utvalget har der imot opplevd det motsatte. Vedkommende jobber på flere avdelinger, og opplevelsen på den ene avdelingen ble som følgende.

***Respondent:** Ja. Der jeg jobber nå har jeg flere ulike avdelinger. På den ene avdelingen gikk det helt skeis. Jeg kom på et møte, så forstod jeg ikke hva de sa. Jeg sa fra at jeg*

*ikke forstod hva som ble sagt og at vi måtte bytte plass. Jeg skjønner enda ikke at jeg torde å si fra, oftest så tør jeg ikke. Men der måtte jeg, ellers ville jeg ikke forstått noen ting. Vi byttet plass, men da ble de skeptisk! Så etter det møtet gikk de bak og sa fra til min sjef som var skeptisk fra før. De sa at de ville ha en annen ansatt, ikke meg. Sjefen spurte da hvorfor og de argumenterte med at det ikke fungerte fordi jeg ikke hørte. Tenk om noen pasienter trenger hjelp og jeg ikke hørte det. Han kom til meg og spurte meg, og da ble jeg litt sånn.. jah. Følte jeg hadde ikke hans støtte heller. Det som var flaks for meg er at midt i den prosessen så sluttet han, og jeg fikk en ny sjef i avdelingen. Hun var strake motsetningen, veldig støttende og sa at hun ville ha meg her. Hun sa da at vi tar et møte med de som har problemer med dette og så løser vi dette! Så jeg var da på et møte med dem, men de var.. de hadde dårlig holdning, kanskje den verste jeg har sett noen gang.*

Det å bli møtt med en slik holdning beskriver hen som slitsom, og det tappet energi. Hvis sjefen ikke hadde sluttet i sin jobb underveis, ville hen avsluttet arbeidsforholdet på grunn av uholdbart arbeidsmiljø. Selv om vedkommende hadde svært god kompetanse, og var godt likt hos andre kollegaer, bidro arbeidskollegaer som hadde negativt syn på vedkommende, og en sjef som ikke støttet, til at deltakeren følte seg motarbeidet og lite ønsket på arbeidsplassen av arbeidskollegaene med negativ holdning. Arbeidskollegaene argumenterte og brukte funksjonshemmingen som argument for hvor lite trygt det var å ha deltaker på arbeidsplassen, selv om argumentene ikke hadde rot i virkeligheten. Hen sier at de er fortsatt skeptiske men takket være ny sjef og sine kollegaer har de negative holdningene blitt redusert.

En annen deltaker sier at det å bli omtalt som trainee selv om vedkommende er ansatt på like vilkår som andre ansatte påvirker hvordan de andre forholder seg til vedkommende, og bemerker hvor viktig det er å bli omtalt korrekt på arbeidsplassen.

**Intervjuer:** *Du sa nettopp om hvordan du opplevde din arbeidsplass, og du sa litt om det å være en trainee og bli sett på som en trainee. Du sier at lønn og arbeidsoppgaver er lik som dine arbeidskollegaer. Du nevnte en som ble ansatt samtidig?*

**Respondent:** *Omtrent, ble ansatt noen måneder før –*

**Intervjuer:** *Nyutdannet?*

**Respondent:** *Nei, han har vært ansatt et halvt år eller ett år i et annet seksjon, eller avdeling. Men er ett år yngre enn meg, så han er jo da relativt nyutdannet da. Han også har engasjementstilling.*

**Intervjuer:** *Så for å sammenligne med han, du føler at arbeidsoppgaver og lignende er helt like?*

**Respondent:** *Ja. Vi jobber ikke med samme områder, men jeg vet hva hans oppgaver går ut på. Derfor følte jeg det var feil å bli presentert som en trainee. Jeg hadde et problem med det, så synes det er fint det ble løst, var fornøyd med det.*

En deltaker beskriver hvordan de fleste deltakere blir møtt på arbeidsplassen, hvor etter det å møte de og forklare de hvordan sin egen funksjonshemming bidrar til å myke opp og ufarliggjøre tanker og følelser enkelte har. En interessant observasjon er at de svaksynte i mitt utvalg opplever spørsmål og usikkerhet rundt arbeidskapasiteten sin, hvordan arbeidsoppgavene skal gjennomføres og hvordan de fungerer daglig.

**Respondent:** *\*tenker....\* Kanskje litt mer det at, som en person sa til meg, hun sier ofte hørende som ikke kjenner til tegnspråk eller døve er litt "redd" for døve, for det er så fremmed. Derfor er det viktig å møte de og prate og forklare. Da blir det mer naturlig og ikke så farlig likevel. Kanskje litt mer den type holdning, usikkerhet og frykt, men ikke motvilje eller undervurdering, men mer usikkerhet, hva dette er for noe. Kanskje forsiktighet er ordet.*

De døve blir møtt med spørsmål om kommunikasjon, hvordan de skal fungere sosialt og særlig hvordan de skal ta imot telefoner. Deltakere i mitt utvalg påpeker også at de opplever å være utenfor sosialt på jobb, fordi det ikke alltid er mulig å ha tegnspråktolker tilstede. På grunn av det opplever enkelte at det ikke blir like enkelt å være involvert på arbeidsplassen.

**Respondent:** *Jo, med mitt team så går det greit. Noen kan tegnspråk, og noen er flinke til å skrive lapper. Jeg deler kontor med syv-åtte stykker, og jeg føler at med to av de har jeg god kontakt. Jeg snakker med de på tegnspråk, men ellers ikke noe særlig med de andre. Jeg føler at hvis det skjer noe stort, så forteller dem til de andre, men ikke meg, aldri til meg. Forteller andre om ting de har fått til på jobb, men de forteller ikke det direkte til meg. Tolken tolker det som blir snakket om, men hvis tolken ikke er tilstede så får jeg aldri vite. Som for eksempel rykter, kontorprat, får aldri vite slikt.. På en måte blir jeg egentlig diskriminert, synes jeg da, på en måte. De snakker sammen, småprater*



*og sånt, og da får jeg ikke med det fordi de ikke kan tegnspråk. selvfølgelig sier de da ikke det til meg fordi de ikke kan tegnspråk. På en måte er det litt diskriminering ja, synes jeg hvert fall.*

**Intervjuer:** *Skjønner. Du sier du føler diskriminert knyttet til kommunikasjon og det sosiale, men hvis du skal samarbeide med en arbeidskollega, hvordan er det? Føler du deg likestilt?*

**Respondent:** *Ja, vi jobber sammen og vi samarbeider, der er vi helt lik.*

**Intervjuer:** *Ok, så det er egentlig mer det sosiale*

**Respondent:** *Ja*

Det er tydelig at kommunikasjon på arbeidsplassen har mer å si for døve og hørselshemmede arbeidstakere hvor det sosiale er en viktig del. Et par av deltakerne har sagt det å jobbe på arbeidsplasser som har større andel av tegnspråkbrukere hadde vært en fin forandring, men det er ikke aktuelt på grunn av at det ikke eksisterer arbeidsplasser hvor de kan bruke sin spisskompetanse som er tilegnet gjennom studier.

En deltaker beskriver hvordan arbeidskollegaer som ikke er helt trygg på synstapet henvender seg til sjefen for vedkommende,

**Respondent:** *Det sosiale har vært veldig bra hele veien. Men sånn, vi deler jo kontor med [BEDRIFT], så de som jeg jobber tettest med har aldri vært noe usikre hverken på det sosiale eller på å gi meg oppgaver. Men jeg opplever at de kollegaene jeg ser mindre til, har brukt litt tid på å bli trygg på meg da. Vi har vært igjennom den vanlige regla med at de kommer inn, stiller spørsmål som er til meg, til min sjef. Også må jeg si at det kan jo jeg svare på selv. Så det har vært en litt sånn innkjøringsfase.*

Flere deltakere beskriver at jo lengre og tettere de jobber sammen med sine kollegaer, sier kollegaene at de glemmer at deltakerne har et synstap eller hørselstap. Det tyder på at kollegaer som i utgangspunktet var skeptisk, eller hadde lite kunnskap, over tid utvikler forståelse for hvordan tilrettelegging fungerer, hvordan de skal forholde seg til de og hvordan de gjennomfører arbeidet.

Som en deltaker beskriver så er det en innkjøringsfase, og når den er over opplever de at de ikke blir undervurdert av sine kollegaer. I noen tilfeller er det viktig hvordan de blir titulert på arbeidsplassen, hvor en deltaker sier at det er viktig å bli presentert riktig, og i de tilfeller det å

bli presentert som eksempelvis trainee gir arbeidskollegaer feil inntrykk når deltaker gjør akkurat samme arbeid.

De døve deltakerne beskriver at det sosiale kan være en utfordring på arbeidsplassen, hvor de føler seg likeverdig i forhold til arbeidsoppgaver men utenfor i det sosiale. Det at det ikke alltid er tilgjengelig gjør at de kan miste verdifull interaksjon med kollegaer, og det kan bidra til å redusere trivselen.

Det er bare en deltaker som har opplevd direkte diskriminering og grov undervurdering av sine arbeidskollegaer, hvor hvis dette hadde fått fortsette hadde bidratt til at hen hadde sluttet i sin jobb.

### **5.3.2 Karrieremuligheter**

Her analyseres det hvorvidt utvalget mitt oppfatter sine egne muligheter for å ha en karriere og forfremmelser. En naturlig del av arbeidslivet er å kunne tilegne seg ny kompetanse underveis og avansere internt i bedriften eller søke seg til nye jobber. Det kan være forfremmelser, økt ansvar på arbeidsplassen og det å bytte jobber. Det gir da muligheten for å ha en karriere.

Her ønsker jeg å analysere hvorvidt mulighetene er til stede, og om intervjuobjektene selv føler de har en mulighet til å bygge en karriere. Når de blir spurt om dette, føler de fleste deltakerne at de selv har like muligheter til å bygge en karriere og avansere. Det er ingen som har opplevd signaler hvorvidt de er ikke attraktive på et høyere nivå. Enkelte deltakere sier at de ikke har interesse av å bli forfremmet på den arbeidsplassen de tilhører nå, men de anser arbeidsplassen som en potensiell vei videre karrieremessig. Andre deltakere sier at de foretrekker en trygg og god arbeidsplass fremfor å jakte etter en karriere. De som har bemerket at de ønsker en trygg arbeidsplass har likevel nevnt at de har sagt kan ta mer komplekse oppgaver om ønskelig, det er bare behovet for en karriere som ikke har vært tilstede.

En deltaker har hatt en god karrieremessig utvikling hvor vedkommende har brukt sin egen funksjonshemming som en styrke på veien. Vedkommende har lederansvar i dag, og har hatt ulike stillinger på veien. Noen deltakere sier at de ikke kan avansere på sin egen arbeidsplass fordi den type utdanning de har ikke legger til rette for en videre karrierevei, hvor utdanningen ikke inneholder lederansvar eller gir de muligheter til å eksempelvis tilegne seg kompetanse som leder.

Når de ble spurt om sine muligheter for en karriere, svarte alle deltakerne ja til at de kan ha muligheter for en karriere. Enkelte deltakere kom med forbehold, som for eksempel tilrettelegging. En deltaker beskriver hvordan regelverket legger føringer for hvor mobil arbeidstaker kan være i forhold til det å flytte til andre byer.

**Respondent:** ... må søke om det på nytt, og det er mye andre ting som skal klaffe for at det går. Så da opplever jeg at siden det er så usikre strukturer rundt folk som har funksjonsnedsettelse så hindrer det meg i å flytte som jeg vil, og det kan bety at jeg på sikt ikke kan jobbe i [BEDRIFT] så lenge som jeg ønsker. Selv om jeg ikke i dag har konkrete planer om å si opp, ikke i det hele tatt. Men jeg ser jo at det ikke er en kjempeoptimal måte å jobbe på når jeg blir så sliten av reisingen. Men igjen det er systemene som hindrer arbeidslivet, ikke [BEDRIFT] selv, men det er det med helselovgivninga, at jeg må søke på nytt, at jeg ikke er garantert å få det samme vedtaket som jeg har her. Og da må jeg kanskje flytte tilbake for å søke på nytt her, så jeg tenker at jeg syntes at det er det som gjør arbeidslivet utfordrende, systemet rundt som egentlig skal bidra.

Her blir ønsket om karriere effektivt satt stopper for av et system, som deltaker beskriver selv; som egentlig skal bidra. Av den årsak har deltakeren selv sagt at det ikke vil være aktuelt med det første å tenke på karriere, og hvert fall ikke flytte på seg på grunn av den enkle grunn at man risikerer å ikke få det samme tilbudet et annet sted.

En annen deltaker beskriver viktigheten av å få tegnspråktolk når det oppstår behov, hvis det skal være mulig å forfølge en karriere som avdelingsleder.

**Intervjuer:** For eksempel hvis du en dag kunne bli avdelingsleder blant annet, føler du at du har den muligheten?

**Respondent:** En stor hvis. Tolketjenesten må bli mer tilgjengelig. hvis jeg skal gå videre til å bli sjef så må jeg kunne ringe og få tolk på telefonen med en gang som kan oversette for meg. Det som er et viktig moment.

**Intervjuer:** Så hvis vi tenker at tilrettelegging er helt på plass og tolk er på plass, da?

**Respondent:** Ja! Da vil det bli smooth.

Tilgangen til tolk er svært viktig hvis vedkommende ønsket å stige i gradene, som for eksempel avdelingsleder. Samme deltaker beskriver utfordringer på tilgang til tegnspråktolk, hvor møter er en del av arbeidsrutinene og enkelte møter ikke kan planlegges i forveien.

***Respondent:** Ja. Nå er det jo sånn for meg at jeg må si "vent litt, skal sjekke om jeg har tolk". og vente på svar...1-2 timer... Faktisk engang var det nesten krise. Var ny på jobben, fikk ikke svar fra formidlingen (tolketjenesten). Møtet jeg skulle ha ble fremskyndt, og da måtte jeg ha tolk snart! Prøvde å komme i kontakt med de gjentatte ganger, fikk ikke svar og ble veldig stressa. Årsaken? Hele formidlingen satt i møte. HELE formidlingen. Jeg ble helt sånn....det er jo et stort problem. Jeg håper og tror de har endret på den praksisen, fordi jeg ga beskjed til tolkene direkte og de kom. Jeg spurte de hvorfor tolketjenesten ikke svarte, og vedkommende sa at det er nok fordi de hadde møte... Jeg sa jo at det gikk ikke an, jeg må jo ha svar, og tolken ble svar skyld og sa bare at tolken skjønte problemet.*

En annen deltaker beskriver samme utfordringer rundt tegnspråktolk som tilrettelegging, hvor det ville vært for krevende.

***Respondent:** Jeg tenker jo at hvis jeg skulle vært avdelingsleder på min avdeling, så ville det krevd mye mer tilrettelegging. Jeg har jo faktisk tenkt på det, det hadde vært en spennende og interessant jobb, men den eneste stedet jeg ser for meg er et sted hvor tegnspråk kan være arbeidsspråket og tilretteleggingen er på plass, så jeg ikke trenger ekstra tilrettelegging eller å måtte bevise hva jeg kan i forhold til hva jeg må gjøre på [BEDRIFT]. Jeg tror det ville ha vært umulig på [BEDRIFT].*

Det er da utfordringer rundt hvordan systemet i dag er bygget opp, noe som er bekreftet både av døve og svaksynte deltagere i utvalget. Utfordringer rundt systemene som tilbyr tilrettelegging gjør at deltakerne føler det kan bli vanskelig å våge seg på nye stillinger.

Det ble også sagt at det savnes forbilder, noe en döv deltaker beskriver. Ved at det eksisterer forbilder som selv har oppnådd lignende stillinger, kan dette brukes for å hjelpe hverandre opp og frem.

***Respondent:** forbilder.. kanskje, ja.. forbilder.. ja.. jeg tror det hadde vært godt å ha hvis en.. som har opplevd noen hindringer og så overbevise at jeg kan, som for eksempel konkurrere mot andre hørende søkere, og opplever at arbeidsgiver blir skeptisk bare på*

*grunn av at jeg er döv, så hvordan klarer vedkommende.. altså, ja forbilde som kan fortelle erfaring, tips gode tips hvordan man kan forholde seg til arbeidsgiver og vise at jeg er en like god ressurs som andre hørende.*

Et par andre deltakere sier at det blir snakket så mye om utfordringer knyttet til det å få seg fast jobb gjør at man underveis, at man til slutt tror det er slik dagens situasjon er.

**Respondent:** *Jeg tror nok det er litt sånn. Blindeforbundet er veldig på å snakke om alle synshemmede som ikke er i jobb. Så det blir en holdning mange er opptatt av. Også har jeg sett i min vennegjeng hvor det er noen som har slitt, og noen som har fått jobb fort så, men ja det blir jo en oppfatning som vi skaper selv, men fordi det på en måte snakkes så mye om, at det er så vanskelig... Det snakkes for lite om oss som faktisk er i jobb.*

Nettverk er også en viktig faktor for å kunne få tilgang til potensielle stillinger som blir utlyst. En deltaker reflekterer rundt vanskeligheten for å bygge nettverk utenfor jobben, som kan være vitalt for nye jobber i framtiden.

**Respondent:** *..men også nettverk gjennom konferanser, så når jeg er på konferanser, så synes jeg også det er litt vanskelig.. må bli kjent med på folk på konferanse, men det er litt vanskelig med tolk, tror det også påvirker nettverket etterpå. Hvis jeg kjenner flere, da kan jeg ta kontakt med de etterpå. Lettere så det.. så i min sammenheng så har nettverk veldig mye å si for å få jobb etterpå, om jeg kommer videre og eller møter hindringer..*

Ønskene om å ha en progresjon i sin karriere er varierte, men i enkelte tilfeller holder noen deltakere seg selv igjen fordi de ser utfordringer med å avansere fra sin nåværende arbeidsplass. Utfordringer blir ofte forklart med systemet som ikke fungerer optimalt i forhold til tilrettelegging og hvordan de kan bli møtt på en ny intervjurunde. Med bakgrunn i utvalgets opplevelse av å søke etter jobber, kan det være en mental brems for videre jobbsøkinger. En deltaker beskriver at vedkommende er heldig med å få jobb.

**Respondent:** *... da alt ikke fungerte på jobben som jeg hadde i [BEDRIFT] så kjente jeg veldig på at jeg kan ikke bare slutte, og det kjenner jeg litt på enda at jeg kan ikke bare slutte. Jeg føler at nå er jeg så heldig, nå har jeg en jobb, så jeg kan ikke bare skifte jobb for jeg har fortsatt den opplevelsen at alle jobbannonsene jeg ser har momenter som jeg ikke kan innfri. Så jeg har ikke hatt opplevelsen av å søke og få nei, men jeg har*

---

*en mental sperre og jeg er veldig forberedt på at det skal skje den dagen jeg skal søke jobb.*

Tidligere omtalte jeg to deltakere som opplevde motgang i praksisperioden sin. Måten de blir møtt gjør at de tolker det som et signal på hvordan arbeidsmarkedet anser dem som potensielle kandidater i arbeidsmarkedet. Det kan da være en barriere for dem å kunne avansere og bygge en karriere. En annen moment som påvirker døves og svaksyntes potensielle karrieremuligheter er sin egen vurdering, hvor hendelser under intervjuprosessen eller arbeidsplassen påvirker og bidrar til at de sår tvil på sin egen kompetanse.

Det er ingen deltakere som sier nei til at de kan ha en karriere, men likevel oppleves det at noen deltakere holder seg selv igjen på grunn av komplikasjoner rundt systemet og tilrettelegging. Noen føler at de ikke kan søke jobber fordi tilretteleggingen er vanskelig å få på plass. De som føler at de var heldig med å få seg en jobb fordi folk advarer mot hvor vanskelig det er å få en jobb, skaper de en effektiv barriere mot seg selv og sine karrieremuligheter ved at de ikke tør å satse på å søke jobber videre.

Karrieremulighetene er tilstede i en visst grad, men det blir stoppet fordi de ubevisst føler det er noe som ikke kan oppnås. Det må bemerkes at det kan være noen deltakere som ikke er interessert i en karrierevei, og at det er vanskelig å analysere karriere med et utvalg hvor det er varierende interesse av å forfølge en karriere. De samme deltakerne bekrefter at de var stresset, bekymret og har fått høre av flere at det ville vært vanskelig å få jobb, noe som kan bidra til at de velger å la være å forfølge en karriere. Når de har fått jobb er det en tillitserklæring, men så setter de en stopper for seg selv ved at de føler de ikke kan søke seg videre og risikere å miste jobben.

Det at de mangler forbilder er også en faktor som spiller inn. Som en deltaker bemerker så ønskes det mer fokus på de som faktisk er ute i jobb. Ved at det også løftes frem individer som har lykket, bidrar det til å redusere usikkerhet på seg selv. Isteden for at individer snakker ned hverandre eller er bekymret for at dette ikke kan gå an, må individene løfte hverandre og våge. Men for at dette skal være mulig må man kunne stole på systemet legger til rette for at de kan jobbe for fullt, og ikke alle deltakerne føler at den muligheten er tilstede.

## 5.4 Hvordan påvirket koronaviruset arbeidshverdagen?

På grunn av den spesielle perioden denne masteroppgaven ble skrevet under med en global pandemi, ble det inkludert spørsmål relatert til korona-utbruddet og hvordan det påvirket utvalget. Jeg spurte utvalget om hvordan arbeidshverdagen var, om de hadde hjemmekontor eller fortsatt dro til jobb og om de følte de var i større fare for å miste jobben på grunn av sin egen funksjonshemming, og knytte det opp til min problemstilling dersom det er mulig.

Som en stor andel av befolkningen hadde nesten alle i utvalget hjemmekontor, bortsett fra tre stykker som fortsatt dro på jobb, enten hver dag eller enkelte dager i uken. Det er ingen i utvalget som har vært i fare for å miste jobben på grunn av korona. Alle har fortsatt like mye å gjøre, bare en annerledes arbeidshverdag og kanskje andre typer oppgaver.

Deltakerne bemerker at hjelpemidler som funksjonsassistent, tegnspråktolk og andre former for tilrettelegging som innebærer menneskekontakt ble tilnærmet redusert til null over natten når Norge innførte restriksjonene. En deltaker var svært bekymret for hvordan arbeidsdagene skulle gjennomføres uten tolk til møter, samarbeid og andre oppgaver som gjennomføres i fellesskap. Respondenten opplevde ikke problemer, fordi tolketjenesten omstilte seg svært raskt over til fjerntolking, hvor tolkene satt hjemme og tolket gjennom videosamtaler. Mange bemerker at det var en spesiell periode, og noen sier at det ble naturligvis mindre å gjøre fordi enkelte arbeidsoppgaver faller bort når folk ikke kan møtes.

***Respondent:** Jeg er litt der at alle er i samme båt. Jeg har ikke vært nervøs fordi jeg er funksjonshemmet men mer bekymret fordi jeg var nervøs for hvordan tolketjenesten skulle fungere. Det kunne jo vært at de stengte absolutt alt. Oppmøtetolkning ble jo det slutt på. Og hvis det ikke hadde vært for fjerntolking, da ville jeg vært mer bekymret. Hvis jeg ikke klarer å skaffe tolker, så kan jeg jo ikke delta i møter. Og det vil jo da kunne gi et negativt bilde. Jeg så at de fikk fjerntolking på plass raskere, og da pustet jeg lettet ut. Så sånn totalt sett så er det både ja og nei. Jeg var bekymret i starten, men når jeg så ting ordnet seg, da pustet jeg lettet ut.*

En annen deltaker sier at tilgangen har blitt kraftig redusert på grunn av restriksjoner mot bruk av assistenter. Deltaker får nok til å gjennomføre det som er behov daglig, men ikke noe større utenom det.

Ellers opplever alle at de jobber som vanlig, møter og diverse arbeidsoppgaver så langt som det er mulig blir gjennomført som normalt. Det som er interessant er at de døve i utvalget beskriver en mer sosial hverdag, hvor pausepraten og slike ting har gått over til digitale plattformer som Microsoft Teams eller Messenger, hvor de kan chatte med sine kollegaer. Ved at kommunikasjonen blir mer digital opplever døve at de blir mer med i jobben, fordi nå kan de ubesværet prate og dele informasjon uten å måtte være avhengig av tegnspråktolk når det chattes fremfor å dele informasjon i kontorlandskapet muntlig.

Deltakerne som var svaksynte beskrev ikke noe forskjell i kommunikasjon med sine kollegaer. Svaksynte deltakere hadde en digital arbeidshverdag fra før av hvor de tekniske løsningene allerede var på plass. Det var en deltaker som måtte få hjelp av kollegaer til å få hentet en bærbar PC som kunne koble seg opp til jobbets nettverk, hvor den private ble avvist. Den bærbare PC-en hadde alt av programmer og lignende på plass, så da den var på plass kunne respondenten jobbe videre som vanlig.

***Respondent:** Jo, jeg sitter på hjemmekontor fire dager i uken, og en dag der jeg møter på jobb. Ellers er det telefon eller Skype. Så jeg har jo hatt litt påvirkning, det var sånn at vi fant ut at det funket ikke min vanlige bærbare pc at programmet ikke svarte med Jaws. Men da var jeg veldig heldig for da hadde hun en ekstra bærbar pc hvor du kunne sette inn adgangskort. Så den fikk jeg samme dag, så det var veldig fornøyd med, at det ble fikset så fort. For da kunne jeg koble meg på hjemmekontor så fort. Så det er på en måte forskjellen.*

Konklusjonen er at utvalget ikke føler seg ekstra utsatt for å miste jobben i forhold til andre medarbeidere. Flere av deltakerne har jobber hvor det er fortsatt behov, eller økt behov for de under koronapandemien. Deltakerne føler at arbeidshverdagen har stort sett vært det samme, bare mindre sosialt fysisk, og det er særlig arbeidsplassene som er teambasert hvor man merker det best. Utvalget opplever selv at alle er i samme posisjon, at man venter på å få komme i gang med arbeidsoppgaver og en vanlig hverdag.



## 6. Funn

Med dette avsluttende kapittelet vil jeg drøfte og besvare problemstillingen som ble presentert innledningsvis. Etter at problemstillingen er blitt besvart, vil jeg drøfte hvilken påvirkning masteroppgaven kan ha, oppgavens begrensninger og forslag til videre studier.

### 6.1 Konklusjon og svar på problemstilling

Målet med masteroppgaven er å undersøke hvordan døve og svaksynte med høyere utdanning opplever jobbsøkingen, intervjusituasjonene, arbeidsmarkedet og sin egen arbeidsplass. Ved hjelp av analysen legger jeg frem en konklusjon som besvarer problemstillingen min.

Problemstillingen som ble presentert innledningsvis er;

*Opplever døve og svaksynte med høyere utdanning å bli innkalt til intervju, og blir de ansatt på sine kvalifikasjoner?*

*Hvordan opplever de seg selv på arbeidsplassen, og har de like karrieremuligheter som funksjonsfriske?*

Flere av deltakerne unnlater å orientere om sin funksjonshemming når de søker jobber. Deltakerne føler ved å ekskludere informasjonen under søknadsprosessen mener de at de unngår at funksjonshemmingen påvirker arbeidsgivers vurdering i forhold til å kalle inn til intervju. Døve og svaksynte som benytter seg av muligheten til å informere om funksjonshemmingen under søknadsprosessen opplever likevel i noen situasjoner at arbeidsgiver ikke kaller inn til intervju. I de tilfellene det skjer er det fordi arbeidsgiver mener funksjonshemmingen gjør at de ikke kan gjennomføre de arbeidsoppgaver stillingsbeskrivelsen oppgir. Stort sett blir de innkalt selv når de oppgir funksjonshemmingen i søknadsprosessen.

Under intervjuene opplever døve og svaksynte at arbeidsgiver fokuserer på funksjonsevnen, og at døve og svaksynte bruker en del tid av intervjuet til å beskrive sin egen funksjonshemming og hvordan arbeidshverdagen vil være med tilrettelegging. Det blir beskrevet flere intervjusituasjoner hvor døve og svaksynte føler de blir vurdert seriøst av arbeidsgiver som en potensiell kandidat. Opplevelsene av intervjusituasjonene er varierte og det er dermed ikke mulig å konkludere hvorvidt døve og svaksynte opplever at det er funksjonshemmingen som er årsaken til at de ikke kommer videre i intervjurunden.

Som en konsekvens av avslagene begynner de å reflektere negativt rundt sin egen funksjonshemming i forhold til arbeidsmarkedet. Denne negative refleksjonen blir forsterket av individer rundt døve og svaksynte som sier at det vil være vanskelig å få seg en jobb på grunn av funksjonshemmingen. Når de ikke blir innkalt til intervju, kan dette være med på å bekrefte påstand som døve og svaksynte har fått om at det er vanskelig å få seg jobb på grunn av sin funksjonshemming. Det samme kan skje under intervju når arbeidsgiver formulerer negative spørsmål.

Dette kan påvirke døve og svaksynte til å bare søke på jobber hvor de føler funksjonshemmingen ikke vil være til hinder. Dette kan gjøre at arbeidsmarkedet kan gå glipp av kompetente arbeidstakere. Arbeidsgivere som er mindre diskriminerende kaller døve og svaksynte til intervju. Gjennom intervjuene får døve og svaksynte mulighet til å adressere uvitenheten som ligger bak arbeidsgivers usikkerhet mot å ansette døve og svaksynte, og dermed kan de få tilbud om jobb.

På arbeidsplassen opplever ikke døve og svaksynte at de blir vurdert annerledes enn sine medarbeidere. De beskriver en arbeidshverdag som reflekterer arbeidskontrakten og de krav som er oppgitt der. De føler seg jevnbyrdige på jobb i forhold til arbeidsoppgaver. Hvor det var usikkerhet i begynnelsen ble det bedre når kollegaer og ledelse ble mer kjent med sin døve eller svaksynte ansatt. De får også med tiden bedre forståelse av hvor lite funksjonshemmingen påvirker arbeidskapasiteten.

Det oppstår situasjoner på arbeidsplassen som gjør at de føler seg usikker på sin egen plass, og i enkelte tilfeller har det påvirket hvordan de ser på seg selv og sin stilling på arbeidsplassen. Av alle var det bare to stykker som ønsket å slutte i jobben sin på grunn av manglende forståelse for tilrettelegging som gjorde arbeidshverdagen vanskeligere. I den ene tilfellet ble det løst ved at programvare ble byttet ut, og i den andre tilfellet ved at ledelsen støttet deltaker som opplevde diskriminering knyttet til tilrettelegging på arbeidsplassen.

Deltakerne beskriver arbeidsmiljøet som godt, hvor de føler seg inkludert på sin arbeidsplass. Døve påpeker viktigheten av med tegnspråktolk på arbeidsplassen. De opplever oftere å være utenfor sosialt fordi tolkene ikke alltid er der når arbeidskollegaer spontant slår av en prat mellom seg. Det kan bidra til at de døve ikke føler seg inkludert sosialt på arbeidsplassen som igjen kan føre til at de blir usikre på sin egen rolle og arbeidsoppgaver hvor de naturlige diskusjonene rundt hvordan oppgaver skal løses blir veldig formelle, fordi man må planlegge

samtalene. Svaksynte beskriver ikke de samme utfordringer, hvor de svaksynte i mitt utvalg ikke har påpekt noen særlige utfordringer med det sosiale på arbeidsplassen.

Døve og svaksynte opplever at de selv blir satt samme krav som sine medarbeidere, og at de presterer minst like godt. Videre viser det i de fleste at arbeidsgivere og medarbeidere som i utgangspunktet var usikre ble etterhvert overbevist om at det er ikke var problem i å ansette de. I de tilfeller de møtte hindringer ble dette løst.

Når Norge stengte landet på grunn av koronaviruset, opplevde ikke deltakerne utfordringer knyttet til jobb eller risiko for å miste sin egen jobb på grunn av sin egen funksjonshemming. I de tilfellene det var behov for å bruke tekniske hjelpemidler var kollegaene behjelpelige med å få dette hjem til deltakerne. Særlig de døve deltakerne opplever bedre kommunikasjon med sine kollegaer gjennom tekstbaserte chatteprogrammer. Dette kan bekrefte at deltakerne blir sett som likeverdige på sin arbeidsplass ved at de fortsatt blir involvert i det daglige driften og de tilrettelegging som blir brukt bidrar til dette.

Enkelte deltakere gir uttrykk for at de er fornøyd med den nåværende arbeidsplassen, og ser ikke behovet for å etterstrebe en karriere. Andre deltakere har profesjonsrettede yrkesretninger hvor det ikke er mulig å ha en karriere. Enkelte deltakere har byttet jobber og på den måten opparbeidet seg en karriere. Mange opplever at arbeidsmarkedet er vanskelig, hvor det er vanskelig å få jobb. Av den årsak har flere valgt å bli på sin arbeidsplass, og velge vekk den risiko som medfører av å skifte jobber eller å forsøke å avansere til høyere nivåer. En stor andel av deltakere jobber i offentlige jobber, hvor kombinasjonen av offentlig sektor og type utdanning gjør at en karriere ikke er like naturlig.

Enkelte deltakere uttrykker at de er heldige med å få jobb, og de beskriver en følelse av at de ikke kan bytte jobber fordi de tross alt har klart å få seg en jobb. Det at deltakere vurderer seg selv slik kan utgjøre en barriere for en potensiell karriere. Dette oppstår når døve og svaksynte har hatt flere negative opplevelser rundt intervjuprosessen fra før. Opplevelsen av utfordrende arbeidsmarked og negative intervjusituasjoner kan være en større hindring for at døve og svaksynte skal oppnå potensielle karrierer. I de tilfellene hvor det har lyktes å søke seg videre til nye jobber, har deltakerne sagt at det er kombinasjon av sin egen innsats og tilfeldigheter.

Tilrettelegging er en svært viktig faktor hos flere, hvor det bekreftes at tilgangen til tilrettelegging er viktig og har mye å si for mulighetene for å flytte på seg eller søke andre jobber. Uforutsigbarhet i systemet skaper hindringer, og gjør at deltakerne blir usikker på om

de selv er kvalifisert til å kunne bytte jobber eller stillinger internt fordi manglende eller redusert tilgang på tilrettelegging gjør at de føler selv de ikke kan gjøre jobben like godt som funksjonsfriske personer.

Det er ikke mulig å konkludere om døve og svaksynte med høyere utdanning opplever større utfordringer i forhold til å bli kalt inn til intervju i forhold til majoriteten.

Døve og svaksynte opplever at funksjonshemningen blir ofte satt i sentrum under intervjuene. Enkelte ganger opplever de at arbeidsgiver anser de som ikke kvalifiserte nok fordi arbeidsgiver tror arbeidskapasiteten er lavere enn funksjonsfriske sine. Negative opplevelser under intervjuprosessen påvirker negativt i den forstand at de blir mindre selvsikker.

Døve og svaksynte opplever at de blir ansatt i forhold til sine kvalifikasjoner. De opplever at de blir vurdert, og stilt samme krav, som sine kollegaer. Det er enkelte tilfeller av utfordringer som har blitt løst med tilrettelegging. Særlig døve opplever utfordringer knyttet til det sosiale på arbeidsplassen, men ikke knyttet til det faglige.

Døve og svaksynte opplever at mulighetene for karriere er avhengig av hvordan tilretteleggingen vil fungere dersom de skulle bytte type jobb eller arbeidsplass. En annen utfordring er selvbilde i forhold til arbeidsmarkedet hvor de føler at de ikke er like attraktive. Dette kan være en barriere for å kunne potensielt forfølge en karriere.

Det å ikke bli kalt inn til intervju er den største barrieren, hvor arbeidsgiver med sin holdning mot funksjonshemmede effektivt hindrer en rettferdig og likeverdig tilgang til arbeidsmarkedet, og arbeidsmarkedet blir dermed mer ineffektivt fordi arbeidsgiver diskriminerer og skaper arbeidstakere som ikke tør å satse på seg selv.

## 6.2 Ringvirkninger av masteroppgaven

Mitt formål med denne masteroppgaven er å utrede hvordan døve og svaksynte opplever tilgangen til arbeidsmarkedet. Det er generelt lite forskning på funksjonshemmede, og det er lite forskning knyttet til døve og svaksynte som er ute i arbeid. Det fokuseres mye på de som ikke kommer inn på arbeidsmarkedet og hvilke tiltak som skal gjøres for at de skal komme inn på arbeidsmarkedet. Dette er svært viktig for det norske økonomi, og jeg støtter helhjetet alle tiltak som kan føre til økt sysselsetting.

Jeg vil med denne oppgaven rette fokus på hvor viktig det er også å fokusere på hvordan personer med nedsatt funksjonsevne blir møtt i arbeidslivet, og hvordan holdninger kan forme og påvirke individenes opplevelse på arbeidsplassen og med kollegaer. Det er viktig å få dem inn i arbeidslivet, men man må legge til rette for at de kan bli i arbeidslivet også og muligheten for å skifte jobber etter eget ønske.

Jeg håper denne oppgaven bidrar til at arbeidsgiver blir mer bevisst sine egne holdninger, og ser forbi funksjonshemmingen under ansettelses- og intervjuprosessene. Ved at arbeidsgiver gir de en reell sjanse, bidrar de til å vedlikeholde det norske velferdssystemet.

## 6.3 Begrensninger ved oppgaven

Kapittel 4.4.4 presenterte jeg oppgavens metodiske begrensninger, og jeg vil i følgende avsnitter beskrive videre begrensninger som kan ha innvirkning på oppgaven. Oppgaven bør da ses i lys av disse begrensningene.

Å forske på hvordan funksjonshemmede blir møtt på arbeidsmarkedet er et stort og komplekst forskningstema, og det er vanskelig å forsøke å forklare og bekrefte adferden til arbeidsmarkedet med et så lite utvalg. Oppgaven kan ikke alene forklare hvorfor diskriminering oppstår, til det er det altfor mange faktorer som spiller inn og man behøver mer data. I stedet har jeg fokusert på individuelle opplevelser som kan danne et bilde av hvordan arbeidsmarkedet behandler individer med hørsel- og synstap.

Videre kan det ha vært begrenset i utvalget ved at det er kun interesserte som tar kontakt og lar seg intervju. Det kan være flere potensielle kandidater som har hatt andre opplevelser av arbeidsmarkedet. Utvalget har blitt valgt ut gjennom eget nettverk, hvor jeg har kontaktet enkelte direkte og andre har tatt kontakt med meg etter å ha hørt om min oppgave gjennom

sosiale medier. På grunn av at det ikke er like enkelt å komme i kontakt med passende intervjuobjekter kan det ha hatt innvirkning på analysen min og konklusjoner. Det kan tenkes at jeg har gått glipp av intervjukandidater som kunne brakt andre perspektiver til oppgaven min, men siden alle beskriver så og si like opplevelser mener jeg dette ikke er tilfelle.

Videre kan det være at jeg har gått glipp av enkelte intervjukandidater fordi de selv ikke ønsket å dele av sine personlige erfaringer og opplevelser, som igjen kan bringe andre perspektiver. Dette er en oppgave som har som formål å utrede og analysere svært personlige historier og opplevelser fra døve og svaksynte, og for noen kan det være vanskelig og sårt å fortelle om sine egne historier.

Det kan også være at intervjuutvalget selv har fokusert på å fremme de positive sidene av sin egen arbeidsplass, fordi de føler lojalitet og takknemlighet ovenfor sin arbeidsplass. Det er lite trolig at dette er tilfelle da jeg ikke har opplevd utvalget har holdt igjen, men det er likevel viktig å ha det i bakhodet.

Mitt intervjuutvalg er blitt begrenset til å gjelde individer som har fullført høyere utdanning, og som er i fast arbeid. På grunn av den begrensningen kan jeg ha gått glipp av potensielle intervjuobjekter som har opplevd større motgang på veien mot fast jobb. Jeg har likevel valgt å fokusere på å intervju individer som har fast jobb, for å forsøke å avklare hvordan de selv opplever seg selv på arbeidsplassen og sine egne karrieremuligheter, og hvordan de selv opplevde intervjuprosessen. Ved å inkludere individer som ikke har klart å oppnå arbeid vil analysen bli skjev fordi det blir tillagt stor vekt på prosessen mot å få seg jobb, og mindre data knyttet til opplevelsene av arbeidsplassen.

På grunn av masteroppgavens tidsbegrensning og omfang har jeg da begrenset meg til å intervju et lite utvalg bestående av 10 deltakere, og kun hatt fokus på arbeidstakerperspektivet. Dersom det hadde vært anledning til det ville jeg inkludert flere deltakere, og forsøkt å få med arbeidsgiverperspektivet for å kunne sammenligne og analysere de mot hverandre.

## **6.4 Forslag til videre forskning**

Jeg har så vidt beveget meg innenfor funksjonshemmede og sysselsetting, og med min masteroppgave har jeg forsøkt å analysere og konkludere hvordan døve og svaksynte blir møtt på arbeidsmarkedet. Funksjonshemmede er en mye større gruppe enn bare døve og svaksynte, og en naturlig forlengelse av dette studiet ville vært å undersøke hvordan andre grupper

---

funksjonshemmede opplever arbeidsmarkedet. Det kan være interessant å undersøke hvordan eksempelvis individer med redusert førlighet blir møtt på arbeidsmarkedet, eller personer med kroniske sykdommer, og hva slags ulikheter som dukker opp under analysene.

Det hadde vært interessant å forske på arbeidstakers perspektiv, enten gjennom dybdeintervjuer med tilfeldig utvalgte bedrifter eller spørreundersøkelser. Ved å presentere arbeidstakere med hypotetiske caser i form av jobbsøknader, kan forskningen brukes til å bekrefte eller avkrefte intervjuutvalgets opplevelser i arbeidsmarkedet.

Videre er oppgaven av kvalitativ natur, hvor det fokuseres på individer der opplevelser vektlegges og analyseres fra et økonomisk standpunkt. Således hadde det vært interessant å ha en kvantitativ tilnærming hvor en kan samle inn data gjennom spørreskjema eller andre metoder, og sammenligne det mot funksjonsfriske mennesker. På den måten kan man få fram statistiske tall og få mer konkrete svar på eksempelvis hvor lang tid en døv eller svaksynt person bruker på å få seg jobb.

Tilrettelegging var signifikant hos deltakerne mine og det er et mye større tema enn hva masteroppgaven min gir rom til. En potensiell oppgave kan være å utrede hvordan dagens system rundt tilrettelegging for ulike funksjonshemninger påvirker tilgangen til arbeid, og om noen tilrettelegginger faktisk hemmer individene fra å få jobb eller å oppsøke en karriere. Det ble nevnt av en deltaker at tilretteleggingen til vedkommende forhindret eksempelvis flytting til en annen by, og dermed hindrer fri bevegelse og begrense mulighetene for å velge arbeid fritt.

## 7. Referanser

- Arbeids- og sosialdepartementet. (2018). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, et arbeidsliv med plass for alle*. Lastet ned fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>.
- Arbeidsgiverportalen. (u.d.). Inkluderingsdugnaden. Lastet ned 25. mars 2020. fra <https://arbeidsgiver.difi.no/strategisk-hr-og-ledelse/inkluderingsdugnaden>
- Arrow, K. (1971). *The Theory of Discrimination*. Konferanseforedrag fra Discrimination in Labor Markets, Princeton.
- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination* (2 utg.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2018). *The Economics of Women, Men, and Work* (8 utg.). New York: Oxford University Press.
- Blindeforbundet. (u.d.-a). Leselister. Lastet ned 30. mars 2020. fra <https://www.blindeforbundet.no/hjelpemidler-og-produkter/leselister>
- Blindeforbundet. (u.d.-b). WHO's definisjon på blind/svaksynt. Lastet ned 27. mars 2020. fra <https://www.blindeforbundet.no/oyehelse-og-synshemninger/whos-definisjon-pa-blind-svaksynt>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Using thematic analysis in psychology*, 3(2), 77-101. doi: <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bufdir. (2019). Arbeidsdeltakelse. Lastet ned 22. februar 2020. fra [https://bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/Nedsatt\\_funksjonsevne/Arbeid/Arbeidsdeltakelse/](https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Nedsatt_funksjonsevne/Arbeid/Arbeidsdeltakelse/)
- Bufdir. (2020). Antall med nedsatt funksjonsevne. Lastet ned 26. mars 2020. fra [https://bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/Nedsatt\\_funksjonsevne/Antall/](https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Nedsatt_funksjonsevne/Antall/)
- Bø, T. P. (2018, 13.11.2018). Potensial for flere funksjonshemmede i arbeid. *SSB Analyse, 2018*. Lastet ned 07. januar 2020 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/potensial-for-flere-funksjonshemmede-i-arbeid>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.



- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39(3), 124- 130.
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2020). Om arbeidsgiverportalen. Lastet 2. juni 2020 fra <https://arbeidsgiver.difi.no/om-arbeidsgiverportalen>
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2018). *Modern Labor Economics* (13 utg.). New York: Routledge.
- Fjeldstad, Ø. (2019). **Leder:** Inkludering - et spørsmål om vilje? Lastet ned 24 mars 2020. fra <https://velferd.no/meninger/2019/inkludering-et-sporsmal-om-vilje>
- Folketryktdloven. (2017). *Lov om folketrygd (folketrygdloven)*. Lastet ned fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>.
- Forskning.no. (2018). SSB: Flere eldre enn yngre i Norge om 15 år. Lastet ned 23. mars 2020. fra <https://forskning.no/befolkningshistorie/ssb-flere-eldre-enn-yngre-i-norge-om-15-ar/1193937>
- Forskrift til lov om statens ansatte. (2017). *Forskrift til lov om statens ansatte mv.:* Lastet ned fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-06-21-838>.
- Høvding, G. (2019). Synshemming. Lastet ned 26. mai 2020. fra <https://sml.snl.no/synshemming>
- Lid, I. M. (2019). Funksjonshemming. Lastet ned 26. mars 2020. fra <https://snl.no/funksjonshemming>
- NAV. (2019a). Bruk av tolk. Lastet ned 30. mars 2020. fra [https://www.nav.no/no/person/hjelpemidler/tjenester-og-produkter/tolketjenesten/bruk-av-tolk\\_kap](https://www.nav.no/no/person/hjelpemidler/tjenester-og-produkter/tolketjenesten/bruk-av-tolk_kap)
- NAV. (2019b). Lese- og sekretærhjelp. Lastet ned 5. mars 2020. fra <https://www.nav.no/no/person/hjelpemidler/hvor-trenger-du-hjelp/arbeid-og-utdanning/lese-og-sekretaerhjelp>
- Norges Døveforbund. (u.d.). Om tegnspråk. Lastet ned 26. mai 2020. fra <https://www.doveforbundet.no/tegnsprak/hva>
- NOU 2019:7. (2019). *Arbeid og inntektssikring: tiltak for økt sysselsetting*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon: Teknisk redaksjon.
- Pandey, S. C., & Patnaik, S. (2014). Establishing reliability and validity in qualitative inquiry: a critical examination. *Jharkhand Journal of Development and Management Studies*, 12(1), 5743-5753.
- Personopplysningsloven. (2018). *Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)*

Lastet ned fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38>.

Regjeringen. (2018). Om inkluderingsdugnaden. Lastet ned 18.06.2020. fra

<https://www.regjeringen.no/no/sub/inkluderingsdugnad/inkluderingsdugnad/id2599965/>

Regjeringen. (2019, 05.03.2019). Hva er inkluderende arbeidsliv? Lastet fra

[https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende\\_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/)

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students* (7 utg.). England: Pearson Education Limited.

Shamsiri-Petersen, D., & Frederiksen, S. C. (2017). *De usynlige: arbeidsgiveres holdning til blinde og sterkt svagsynede medarbejdere* (num. CCWS Working Paper). Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet. : Centre for Comparative Welfare Studies.

Solberg, E., Jensen, S., & Skei Grande, T. (2018). Åpningsinnlegg av inkluderingsdugnaden.

[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no): Den norske regjering.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Weiner, B. (2010). Attribution Theory. *International Encyclopedia of Education*, 6, 558-563.

doi: 10.1002/9780470479216.corpsy0098

Winther, F. Ø. (2019). Tegnspråk. Lastet ned 27. mars 2020. fra

<https://sml.snl.no/tegnspr%C3%A5k>

Winther, F. Ø. (2020). Hørselshemming. Lastet ned 26. mai 2020. fra

<https://sml.snl.no/h%C3%B8rselshemming>

## 8. Vedlegg

### Vedlegg 1: Informasjonsskriv

# Vil du delta i forskningsprosjektet

## ” Funksjonshemmede og sysselsetting”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å analysere om funksjonshemmede blir oppfattet som kvalifisert arbeidskraft. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### Formål

Formålet med denne masterprosjektet er å analysere hvorvidt funksjonshemmede som er ansatt oppleves at de selv er en ressurs for arbeidsplassen. Dette er i sammenheng med #inkluderingsdugnaden som regjeringen har iverksatt 2018. Det vil bli forsøkt å intervju mellom 5 til 10 personer som er døve eller blinde, og har fullført høyere utdanning (bachelor eller mer).

Målet med denne oppgaven er å undersøke hvorvidt døve/blinde selv opplever seg som fullverdige arbeidstakere, og hvilke hindringer som eventuelt oppstår. Formålet med denne oppgaven er å analysere om arbeidsgivere har gjennom de siste tiårene forbedret sine holdninger – eller hvilken som gjenstår.

Funksjonshemmede er en underutnyttet arbeidsressurs, og med ditt intervju kan jeg analysere hvorvidt arbeidstaker utnytter dine ressurser til det fulle.

Tentativ problemstilling (26.02.20) er:

*Hvilken effekt har #inkluderingsdugnaden hatt? Blir funksjonshemmede ansatt på sine kvalifikasjoner eller for å oppfylle vilkår og bedre statistikk?*

Opplysningene som blir samlet inn her vil kun bli brukt for å analysere til masteroppgaven, og slettes når oppgaven er levert og godkjent.

### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Martin Berhovde, masterstudent ved Norges Handelshøyskole er ansvarlig for prosjektet.

Veiledere for masteroppgaven er Bram Timmermans og Astrid Kunze, begge professorer ved NHH.

### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er blitt trukket gjennom eget nettverk eller interesseorganisasjon. Det vil bli trukket ut til sammen maks 10-15 personer fordelt på døve/hørselshemmede og blinde/svaksynte. Du er

blitt spurt om å delta fordi jeg anser deg som et kvalifisert intervjuobjekt til denne undersøkelsen da du oppfyller mine kriterier som er å ha høyere utdanning (bachelor eller høyere) og ha en fast jobb samt er døv/hørselshemmet eller blind/svaksynt.

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

For deg som deltar vil vi gjennomføre et personlig intervju. Denne intervjumetoden er å foretrekke med tanke på hvilke opplysninger jeg ønsker å få av deg. Det vil være maks en times intervju, hvor jeg samler inn svar på spørsmål om deg og din utdanning, arbeidsområde og arbeidsoppgaver. Det siktes på å være en semi-strukturert intervju hvor vi har et overordnet tema, men som gis mulighet til å diskutere noe løsere enn et strukturert intervju.

For deg vil det innebære å reflektere og diskutere ditt arbeidsforhold og hvordan du selv opplever denne. Arbeidsgiver vil ikke under noen omstendighet bli kontaktet eller informert om at du har deltatt i undersøkelsen. Analysen er uavhengig av hvilken bedrift du er engasjert i. Intervjuet gjennomføres på Microsoft Teams.

### **Det er frivillig å delta**

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

Du kan sende meg en e-post eller SMS, begge metoder er like gyldige måter å informere om tilbaketrekking av intervju.

### **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 få tilgang til denne opplysningen er meg (Martin Berhovde), mine veiledere (Bram Timmermans og Astrid Kunze) samt en ekstern databehandler.
- Dine navn og kontaktopplysninger og andre tydelig identifiserbare trekk vil jeg erstatte med en kode, som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data, og lagre datamaterialet på en kryptert ekstern harddisk.
- En medarbeider vil hjelpe meg med å transkribere lydfiler av intervju. Medarbeider vil bli underlagt samme regelverk og krav til taushetsplikt. Medarbeider vil kun transkribere, hvor jeg skal videre analysere.
- Det vil være tegnspråktolk tilstede under intervjuet. På grunn av tegnspråktolking vil det bli tatt videoopptak.

Deltakerne vil ikke kunne bli gjenkjent ved publikasjon. På grunn av kombinasjonen minoritet og helseopplysninger vil funn bli presentert på landsbasis og grovt inndelt i ulike bransjer.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes 20. juni 2020. Det er seks ukers sensurfrist på masteroppgaven. Når oppgaven er godkjent og akseptert med karakter vil datamaterialet bli anonymisert og ikke mulig å spores tilbake til deg. Det betyr at listen med kodenøkler som kan koble sammen dine opplysninger og transkribert intervju blir slettet. Video- og lyd materialet vil bli slettet.

## Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

## Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Norges Handelshøyskole ved Martin Berhovde ([martin.berhovde@student.nhh.no](mailto:martin.berhovde@student.nhh.no)) og veiledere Bram Timmermans ([bram.timmermans@nhh.no](mailto:bram.timmermans@nhh.no)) og Astrid Kunze ([astrid.kunze@nhh.no](mailto:astrid.kunze@nhh.no))
- Vårt personvernombud: Monica Øen, [personvernombud@nhh.no](mailto:personvernombud@nhh.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Bram Timmermans  
Astrid Kunze  
(veiledere)

Martin Berhovde  
(Student)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Funksjonshemmede og sysselsetting», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i et personlig intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 21. juni 2020

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 2: Intervjuguide

### Intervjuguide

#### Introduksjon og bakgrunn

- Kort introduksjon av meg og min studie.
- Informasjon om masteroppgaven (formål, tema og problemstilling).
- Informere om lengde på intervju.
- Informasjon om konfidensialitet og anonymitet.
- Orienterer om opptak og få bekreftelse på at det er OK.
- Orienterer om at respondentene kan velge å la være å svare på visse spørsmål, og avslutte intervju dersom ønskelig.

#### Bakgrunn til intervjuobjektene

*Alder, kjønn, utdanning, jobb, type funksjonshemning.*

- Beskrive en vanlig dag på jobb
- Beskriv tilrettelegging som brukes på jobb

#### Friksjoner i arbeidsmarkedet og smaksbasert diskriminering

##### Som arbeidssøker

- Beskriv din opplevelse av å søke etter jobb
- Har du opplevelser av å ikke bli vurdert i ansettelsesprosessen, selv om dine kvalifikasjoner var gode nok?
- Hvordan har du opplevd intervjusituasjonene?
- Har regjeringens tiltak hjulpet deg? I så fall på hvilken måte?

##### Som ansatt

- Hvordan opplever du din arbeidsplass?
- Har du opplevd å bli undervurdert på din arbeidsplass?
- Opplever du mulighetene til å bli forfremmet lik som andre?
- Har du vært inne på tanken å bytte arbeidsplass på grunn av manglende forståelse/tilpasning?
- Hvordan anser du dine muligheter for en karriere?

##### Koronatider

- Hvordan påvirker koronasituasjonen jobbhverdagen din?
- Har du vært ekstra utsatt for å miste din jobb på grunn av din funksjonshemning?