



Funksjonshemming som fortrinn?

Jobbintervjuer til en traineestilling

Disability As an Asset?

Job Interviews for a Trainee Position

Nora Birgitte Framstad

noraframstad@gmail.com

Elisabeth Ugreninov

Forsker, NOVA, OsloMet

elisabeth.ugreninov@oslomet.no

Janikke Solstad Vedeler

Forskningsleder, NOVA, OsloMet

janikke.s.vedeler@oslomet.no

Sammendrag

Gjennom inkluderingsdugnaden fikk traineeprogrammet fornyet oppmerksomhet. Hensikten med programmet er å tilby funksjonshemmede med tilretteleggingsbehov og høyere utdanning en midlertidig stilling der de får arbeidserfaring, samtidig som arbeidsgivere får erfaring med funksjonshemmede arbeidstakere. I artikkelen benytter vi observasjonsdata fra jobbintervjuer til en statlig traineestilling for å belyse hvordan dialogen mellom en arbeidsgiver og funksjonshemmede jobbsøkere utvikler seg rundt temaer som kompetanse og tilretteleggingsbehov. Vi retter oppmerksomheten mot hvordan arbeidsgiveren uttrykker forståelser av inkludering og tilrettelegging for denne gruppen arbeidssøkende. Vi benytter begrepet annengjøring (*othering*) som et analytisk begrep for å belyse hvordan utformingen av traineestillingen, strukturen i jobbintervjuet og arbeidsgiverens kunnskapsgrunnlag kan bidra til å opprettholde et skille mellom «oss» og «dem». Funnene drøftes i lys av hvordan strukturelle forhold, som lover og formelle krav, og en forståelse av funksjonshemming som en individuell egenskap og begrensning bidrar til annengjøring av funksjonshemmede jobbsøkere i intervjusituasjonen.

Nøkkelord

arbeidsinkludering, funksjonsnedsettelse, jobbintervjuer, observasjonsdata

Abstract

Through the Inclusion Dugnad, the trainee program received renewed attention. The purpose of the trainee program is to offer highly-educated people with disabilities in need of workplace accommodation a temporary position where they gain work experience, while employers may gain experience from working with disabled employees. In the article, we use observation data from job interviews for a state trainee position to shed light on the dialogue between employers and job seekers with disabilities around issues such as competence and the need for accommodation. This article addresses how employers express their understandings of inclusion and facilitation for this group of jobseekers. We use *othering* as an analytical concept to examine how the key aspect of the trainee position, the structure of the job interview and the employer's knowledge may contribute to maintaining a distinction between «us» and «them». The findings are discussed in light of how structural conditions, such as laws and formal requirements, and an understanding of disability as an individual characteristic and limitation, contribute to *othering* of job seekers with disabilities in a job interview situation.

Keywords

work inclusion, disability, job interview, observation data

Innledning

Norge er kjent for høy yrkesdeltakelse, men dette gjelder ikke for alle grupper i samfunnet. Samtidig, og på tross av politisk oppmerksomhet og inkluderings tiltak over lengre tid, viser tall fra Statistisk sentralbyrå at sysselsettingsnivået til personer med funksjonsnedsettelse har ligget mellom 40 og 45 prosent i mange år. Dette er lavt sammenliknet med sysselsatte i hele befolkningen, som ligger på 73 prosent (SSB, 2020). Regjeringens inkluderingsdugnad, som ble lansert i 2018, er et tiltak for å bedre inkluderingen av funksjonshemmede i arbeidslivet. Dugnaden ble spilt inn som et felles samfunnsoppdrag med appell til arbeidsgivere om å ansette flere personer med manglende arbeidserfaring og tilretteleggingsbehov. Staten skal bistå og legge til rette for arbeidsgivere som ønsker å bidra til økt inkludering (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2019). En av ordningene som fikk fornyet oppmerksomhet i 2018, var traineeprogrammet.

Hensikten med programmet er at arbeidsgivere skal få erfaring med funksjonshemmede arbeidstakere, og at funksjonshemmede skal få arbeidserfaring. For å være kvalifisert til en traineestilling må arbeidssøkeren ha høyere utdanning, nedsatt funksjonsevne og behov for arbeidsplass tilrettelegging. Søknadsprosessen følger samme mal som ved andre statlige ansettelser, men en traineestilling er i utgangspunktet midlertidig.¹

Tidligere studier som har evaluert traineeprogrammet, viser at selv om en har innført traineestillinger, har det ikke nødvendigvis ført til større oppmerksomhet om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs eller fjernet funksjonshemmende barrierer på arbeidsplassen i sentralforvaltningen (Reegård et al., 2009; Reegård & Mandal, 2010). Generelt finnes det lite forskning om hvordan arbeidsgivere tilrettelegger for et inkluderende arbeidsliv (van Berkel et al., 2017), men noen relevante studier antyder at arbeidsgivere med et spesielt engasjement for inkludering er i fåtall (Bredgaard, 2018; Hyggen & Vedeler, 2021 Østerud, 2020). Det er generelt lite kunnskap om inkludering av marginale grupper selv blant statlige arbeidsgivere, som er forventet å gå i bresjen for inkludering (Østerud, 2020). De nevnte studiene er basert på spørreundersøkelser eller kvalitative intervjuer og gir god innsikt i hvordan arbeidsgivere vurderer sin egen inkluderingspraksis. Imidlertid gir slike studier lite innblikk i hvordan arbeidsgivere forstår og vurderer funksjonshemming og tilretteleggingsbehov ved nyansettelser.

Formålet med denne artikkelen er å benytte observasjonsdata for å studere dialogen som utspiller seg mellom en arbeidsgiver og jobbsøkere under jobbintervjuer. Denne framgangsmåten gir verdifull innsikt i hvordan posisjonen som funksjonshemmet arbeidssøker påvirker det som skjer i jobbintervjuet, og hvordan arbeidsgiveren forstår funksjonshemming når de forholder seg til funksjonshemmedes kvalifikasjoner, kompetanse og tilretteleggingsbehov i en reell intervjusituasjon. Et viktig spørsmål i denne sammenhengen, og spørsmålet som belyses i artikkelen, er: Hvordan forholder inkluderingsvillige arbeidsgivere seg – i praksis – til funksjonshemmede jobbsøkere?

1. Fra 2020 ble det lov for statlige arbeidsgivere «å endre den midlertidige stillingen til fast stilling, uten å utlyse stillingen på nytt», se: <https://arbeidsgiver.difi.no/strategisk-hr-og-ledelse/inkluderingsdugnaden/traineprogrammet-i-staten> Denne endringen skjedde etter at data til denne artikkelen ble produsert.

Teoretiske perspektiv og tidligere forskning

I ordinære ansettelsesprosesser vil det i større grad enn for traineestillinger være asymmetrisk informasjonsflyt mellom arbeidsgiveren og jobbsøkeren med tanke på signalisering av funksjonsnedsettelse. I vår studie har arbeidsgiveren informasjon om tilretteleggingsbehov før intervjuene starter – det er et kvalifikasjonskrav. Likevel kan vi anta at kandidatene har et ønske om å nedtone helsemessige forhold og tilretteleggingsbehov som kan påvirke en ansettelse negativt. Samtidig kan vi anta at arbeidsgiveren ønsker så mye informasjon som mulig om søkerens arbeidskapasitet.

Värlander (2012) konkretiserer hvordan det å leve med en funksjonsnedsettelse kan gi kroppslige erfaringer som kan bidra til andre ferdigheter og et annet perspektiv på samfunnet og verden. Dette fenomenologiske og affirmative perspektivet kan kontrasteres mot en mer dominerende individ- eller medisinskrettet forståelse av funksjonshemming (Shakespeare, 2013). I en slik forståelse er funksjonshemming et individuelt problem forårsaket av skade eller sykdom, der gjerne et personlig tragedieperspektiv blir del av tilnærmingen (Johnstone, 1998). Selv om norske arbeidsgivere er pålagt å tilrettelegge for funksjonshemmede jobbsøkere og ansatte (jf. arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven), har vi begrenset kunnskap om hvordan arbeidsgivere forholder seg til, eller forstår, tilretteleggingsbehov i praksis. Ifølge en internasjonal oversiktsstudie av Nevala et al. (2015), kan arbeidsgiverens forståelse og vilje til tilrettelegging bli påvirket av hvordan arbeidstakeren formidler og rettferdiggjør tilretteleggingsbehovet. Hvordan arbeidsgivere møter en persons tilretteleggingsbehov, kan også ses i sammenheng med hvordan arbeidsgivere og fagpersoner forstår sitt ansvar i tilretteleggingsprosessen. Deres vilje til å bygge en gjensidig tillit til arbeidstakere kan være avgjørende for tilrettelegging.

Funksjonshemmede arbeidssøkere kan møte flere typer holdningsmessige barrierer, som at funksjonsnedsettelsen ofte relateres til funksjonelle begrensninger (Padkapayeva et al., 2017). En slik forståelse av funksjonshemming kan bidra til at arbeidsgivere overser funksjonshemmedes kvalifikasjoner og kompetanse. De kan undervurdere hvordan passende tilrettelegging og et støttende arbeidsmiljø kan bidra til inkludering og produktive arbeidstakere. Nettopp det at funksjonshemming ofte likestilles med funksjonelle begrensninger, kan forstås som en form for «annengjøring»: Arbeidsgivere kategoriserer en arbeidssøker eller en gruppe som noe «annet» på bakgrunn av en kroppslig tilstand, der det ikke tas hensyn til individets subjektivitet og kompleksitet (Dervin, 2012). En slik prosess er knyttet til identitetsforming og hvordan vi ser oss selv og andre, og hva vi identifiserer oss med ved å tenke i retning av likhet og forskjell (Pullen & Simpson, 2009). På denne måten handler identitet om hvem vi er og ikke er i forholdet til andre, som bidrar til å kategorisere mennesker som «den andre» (Mik-Meyer, 2016, 2017). Annengjøring kan også forstås som fordommer om andre grupper ved å skape et diskriminerende skille mellom oss og dem (Ohls, 2020). «Utgruppen» (dem) konstrueres ofte på bakgrunn av stigmatiserende stereotyper, som gir en manglende identitet, i motsetning til «inngruppen» (oss), som har en tydelig identitet. Ved å markere andre mennesker som forskjellige fra en selv eller majoriteten skapes annengjøring. Det kan danne grunnlag for forskjellsbehandling (Johnson et al., 2004).

Data og metode

I artikkelen benytter vi observasjonsdata for å studere hvordan sosial interaksjon, der deltakerne posisjonerer hverandre gjennom talehandlinger, utspiller seg i jobbintervjuer. Denne framgangsmåten gir verdifull innsikt i hvordan arbeidsgiveren, gjennom dialog, interesse og oppfølgingsspørsmål, forholder seg til jobbsøkernes egen presentasjon av tilretteleggingsbe-

hov, funksjonsnedsettelse og erfaring. Analyser av dialoger gir muligheter til å fange opp arbeidsgiverens forståelse av hvordan det å leve et liv med funksjonshemming kan være en styrke i arbeidslivet. Begrepet annengjøring (*othering*) benyttes som et analytisk verktøy for å belyse hvordan utformingen av traineestillingen, strukturen i jobbintervjuet og arbeidsgiverens kunnskapsgrunnlag kan bidra til å danne et skille mellom «oss» og «dem». Med særlig henblikk på intervjuer til en traineestilling, der funksjonsnedsettelsen er kjent, kan arbeidsgiverens kunnskap om funksjonshemming generelt og holdning til kandidatens funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov spesielt virke inn på annengjøringspraksiser.

Observasjonene ble foretatt høsten 2019 i seks jobbintervjuer med fire kvinner og to menn i alderen 25 til 50 år. De fleste jobb kandidatene var nyutdannede, men enkelte hadde relevant arbeidserfaring. Jobbintervjuene ble hovedsakelig gjennomført med to arbeidsgiverrepresentanter til stede (en seksjonsleder og en HR-rådgiver) og en ansattrepresentant. Vi retter oppmerksomheten i denne artikkelen mot det første intervjuet arbeidsgiveren hadde – i andre intervjurunde gikk noen få videre, og dette intervjuet fokuserte videre på kandidatens egnethet for stillingen.

Vi rekrutterte den utvalgte virksomheten gjennom en offentlig utlyst rådgivertraineestilling på finn.no, som betyr at stillingen er midlertidig og eksklusiv for personer med nedsatt funksjonsevne og tilretteleggingsbehov. Forskerne bak studien har ikke påvirket hvilke jobbintervjuer som ble observert: Virksomheten innkalte relevante jobbsøkere, og kandidatene valgte selv om de ville delta i studien. I forkant av jobbintervjuet sendte den utvalgte virksomheten samtykkeskriv til alle kandidatene. I skrevet ble betydningen av frivillig deltakelse og annen relevant informasjon presisert, slik at kandidatene kunne vurdere deltakelse i god tid før jobbintervjuet. Alle kandidatene bortsett fra én samtykket til å være med, og skriftlig samtykke ble innhentet. Identifiserbare detaljer som kan knyttes til jobb kandidatene, arbeidsgiveren og virksomheten, er endret for å unngå gjenkjennelse.

Intervjuene ble transkribert. Transkripsjonene inkluderer pauser, nølende lyder, verbal avbrytelse og toneleie. Pauser kommer til syne gjennom tre prikker satt i parentes (...), lyder og toneleie er skrevet med firkantet parentes [latter], det samme dersom ord er tatt ut for å ivareta anonymitet. Bindestrøk symboliserer at ordet blir avbrutt av personen som snakker, eller den andre parten (du nevnt-). Informasjon som står i parentes i intervjuene, er tilleggsinformasjon som skal gjøre det lettere å forstå sammenhengen.

Forskerens tilstedeværelse under jobbintervjuene kan ha påvirket intervjusituasjonen. Representantene for arbeidsgiverne kan ha følt seg indirekte evaluert, både gjennom forskerens observasjon og forskningstemaet. De kan ha blitt mer påpasselig med å gi et godt inntrykk av å være en inkluderende arbeidsplass med søkelys på mangfold. Samtidig kan forskerens tilstedeværelse ha ført til at arbeidsgiveren og kandidatene har følt seg mer usikre, som igjen kan ha påvirket framtoningen og formuleringen av spørsmål og svar. Imidlertid viser tidligere forskning, basert på tilsvarende observasjoner, at både intervjuere og kandidater i svært liten grad lar seg påvirke av forskerens tilstedeværelse (Rogstad & Sterri, 2018). En slik oppfatning ble bekreftet også i denne observasjonsstudien.

Observasjon av jobbintervjuer kan forstås gjennom posisjoneringsteori (Davies & Harré, 1990) der jobbintervjuet, eller samtalen mellom arbeidsgiveren og kandidaten, ses på som en sosial interaksjon der deltakerne posisjonerer hverandre gjennom talehandlinger. Disse talehandlingene uttrykker diskursive praksiser som gir oss som forskere, men også deltakerne i samtalen, tilgang til forståelser og kategorier om ulike temaer, slik som funksjonshemming. Med utgangspunkt i posisjoneringsteori og ulik definisjonsmakt mellom arbeidsgivere og kandidater (Jensen, 2004), er observasjon av jobbintervjuer hensiktsmessig for å få innsikt i hvordan arbeidsgivere legger til rette for hvilke posisjoner som er *tilgjengelige* for de ulike

kandidatene, og hvordan de ulike kandidatene forholder seg til og erverver de *tilbudte* posisjonene. Hvilke posisjoner arbeidsgiveren *gir* de ulike jobbkandidatene, er avgjørende for hvordan jobbsøkeren kan framstille seg som en kvalifisert søker.

Strukturen i jobbintervjuet i denne studien er slik at HR-rådgiveren forteller kort om traineeprogrammet og hva det innebærer for søkerne dersom de blir ansatt i stillingen. Deretter begynner den klassiske fasen som forekommer i de fleste jobbintervjuer, der kandidaten blir spurt om kvalifikasjoner, egenskaper og ferdigheter. Til slutt får kandidatene mulighet til å stille spørsmål knyttet til stillingen, før kandidaten blir oppfordret til å fortelle om sine egne tilretteleggingsbehov. Avslutningsvis forteller arbeidsgiveren kort om antall søkere og gir informasjon om den videre rekrutteringsprosessen. Inspirert av studien til Jensen (2004) deles analysene av traineeintervjuet inn i tre faser som gjenspeiler den kronologiske rekkefølgen i intervjuene: (1) Åpning: Om traineeprogrammet og inkluderingsdugnaden, (2) Vurdering av kvalifikasjoner: Hvem er du? og (3) Avslutning: Avklaring av tilretteleggingsbehov.

For å utforske forskningsspørsmålet har vi analysert datamaterialet ved å trekke veksler på posisjonerings- og annengjøringsteori. Sentrale analytiske spørsmål er: Hvilke posisjoner tilbyr arbeidsgiveren jobbsøkeren under jobbintervjuet? Hvilken betydning får funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov i et slikt intervju? Og hvilken plass gis jobbsøkerens kvalifikasjoner?

Resultater

Kontekstualisering

Virksomheten har bred erfaring med rekrutteringsprosesser generelt, men hverken seksjonslederen eller HR-rådgiveren hadde erfaring med å rekruttere til traineeprogrammet. For å forberede seg hadde HR-rådgiveren vært på seminar hos Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) i forkant av utlysningen. De første intervjuene bar preg av pauser, omformulering og nervøs latter, som kan relateres til manglende erfaring med å snakke om traineeprogrammet og tilrettelegging. Etter hvert framsto seksjonslederen og HR-rådgiveren tryggere i rollen og mindre usikre i møte med de siste kandidatene.

Åpning: Å bli posisjonert som traineejobbsøker

I begynnelsen av jobbintervjuet forteller seksjonslederen kort om virksomheten og de ulike avdelingene på arbeidsplassen og deretter om traineeprogrammet som en del av inkluderingsdugnaden, slik dette introduksjonssitatet viser:

Vi har inkluderingsdugnaden...ehm... (...). Og vi har masse muligheter for tilrettelegging tror vi...ehm... Men så er dette en vanlig jobb også, så det er kvalifikasjonene som... som betyr noe. Vi kommer litt tilbake til... Diagnoser bryr vi oss ikke noe om, det behøver du ikke si noen ting om i det hele tatt. Men det vi tar en liten prat på helt til slutt, er hva slags type tilretteleggingsbehov du ser for deg at ville vært nødvendig i en eventuell stilling. Vi må jo også vurdere om man kommer inn under traineeordningen, rett og slett. (Seksjonsleder)

Innledningsvis bruker seksjonslederen flere ord som er rettet mot jobbsøkere med funksjonsnedsettelse, som blant annet «tilrettelegging», «diagnoser» og «traineeordningen». Samtidig presiserer arbeidsgiveren at dette er «en vanlig jobb også», hvor kvalifikasjoner skal tillegges vekt. Arbeidsgiveren posisjonerer dermed traineejobbsøkerne som *lik* jobbsøkere generelt, altså de som søker ordinære stillinger (det som i sitatet omtales som en vanlig jobb).

Samtidig blir kandidaten posisjonert som *forskjellig* (Mik-Meyer, 2017, bruker det engelske begrepet «different») ved kravet om å ha tilretteleggingsbehov for å være kvalifisert til å søke akkurat denne stillingen.

Annengjøringen forsterkes når kandidaten blir innlemmet i hva det vil innebære å være ansatt som trainee. Ifølge veiledningen fra DFØ skal alle i traineeprogrammet tilordnes en mentor (DFØ, 2022) som skal gi støtte, læring og innsikt i jobbutførelsen, og bidra til medarbeiderutvikling. I dialogvekslingen mellom HR-rådgiveren og kandidat E kommer det tydelig fram at ett av de elementene som vil skille en nyansatt trainee fra øvrige nyansatte, nettopp er mentorordningen:

HR-rådgiver: Ja, jeg skal si litt om traineeprogrammet, som jeg er sikker på at du har lest mye om på nettsiden, og har...

Kandidat E: Jeg har lest (uklar tale) (overlapp)

HR-rådgiver: Ikke sant, så du har sikkert god oversikt, så skal jeg gå ikke i detalj, men det er altså i regi av Difi². Men så er det jo vi som gjør rekrutteringen, og det er eventuelt her du blir ansatt, så Difi har på en måte ikke noe å gjøre med den... vår prosess da... eh... Også når det gjelder her i virksomheten, så får alle ansatte her en fadder som kan hjelpe litt til med, hvor er... ja, ikke sant lunsj og det sosiale... og i tillegg, de som er med i traineeprogrammet får en egen mentor.

Kandidat E: Ja, det var det jeg skulle spørre om, en faglig mentor i utgangspunktet, i motsetning til kanskje andre?

HR-rådgiver: ... Ja, eller ikke nødvendigvis faglig, det kan godt være en mentor i en annen avdeling også, men det er noe med å eh... eh... mm... forsterket støtte da, kan du si.

I dialogen framheves det at alle ansatte får en fadder, som er tilgjengelig ved eventuelle spørsmål tilknyttet virksomheten, og som kan ha et ekstra ansvar for å inkludere den nyansatte i det sosiale miljøet på arbeidsplassen. En trainee vil i tillegg få en mentor. Kandidat E har forstått det slik at mentoren skal ha en faglig funksjon i ansettelsesforholdet. Arbeidsgiveren oppklarer imidlertid at formålet med en mentor er videre enn som så; det er å bidra med forsterket støtte til traineen. I dialogen trer det således fram to ulike posisjoner: Mens kandidat E posisjonerer seg som en jobbsøker med behov for arbeidserfaring og litt ekstra faglig støtte, posisjonerer virksomheten traineekandidater som personer med utfordringer som fordrer «forsterket støtte», slik HR-rådgiveren formulerer seg. Arbeidsgiveren fortsetter her å posisjonere søkeren som lik, men forskjellig (Mik-Meyer, 2017).

Annengjøringen skjer ved at arbeidsgiveren har blitt instruert til å forstå at en trainee vil kunne trenge det vi kaller sosial tilrettelegging (Padkapayeva et al., 2017) i form av en mentor, mulig grunnet i en antagelse om at en trainee vil være mindre sosialt selvstendig enn andre nyansatte. Fra å bli posisjonert som lik, men forskjellig ser vi en forskyvning mot det som kan omtales som annengjøring, en prosess der stereotype holdninger mot en sosial gruppe bidrar til å skape et skille mellom et «oss» (i dette tilfellet ansatte og nyansatte i ordinære stillinger) og et «dem» (traineene) (Dervin, 2012; Ohls, 2020).

2. Fra 1. januar 2020 ble deler av Direktoratet for forvaltning og ikt (Difi) samlet i det nye Digitaliseringsdirektoratet, mens oppdraget om å støtte statlige virksomheter i å nå inkluderingsdugnaden ble lagt til Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ).

Kvalifikasjoner og kompetanse: «Hvem er du?»

Etter den innledende delen markerer arbeidsgiveren at nå begynner selve intervjuet. «Da starter vi enkelt og greit, kan du fortelle litt om deg selv, hvem er du?» spør seksjonslederen. Denne fasen om kvalifikasjoner, kompetanse og egnethet følger samme prosedyre som ved ordinære jobbintervjuer, ifølge seksjonslederen. Det stilles spørsmål om motivasjon for å søke stillingen, muntlig og skriftlig framstillingsevne, analytiske evner, evne til samarbeid og hvordan kandidaten forholder seg til å jobbe tverrfaglig. Observasjonene tydeliggjør imidlertid at denne delen av intervjuet preges av usikkerhet, fra kandidatens side, om hvorvidt funksjonsnedsettelsen skal få en plass eller ikke i fortellingen om en selv og sine kvalifikasjoner. Til spørsmålet om hvem hun er, oppfatter kandidat A, for eksempel, dette som et utydelig spørsmål:

Seksjonsleder: Du kan få fortsette litt, og fortelle litt om deg selv.

Kandidat A: [...] Ehm, ja, så vet jeg ikke helt om jeg skal gå inn på grunnen til at jeg er her eller at jeg søker på denne stillingen, det har jeg skrevet litt om, men, jeg fikk... ehm... kronisk [sykdom]. Det tok litt tid før det ble kronisk, så jeg forstod kanskje ikke helt... eh... alvoret i det. Ehm... og fortsatte å kjøre på.. ehm... og da, ja gikk det ikke lenger til slutt. Så da ble jeg sykemeldt og etter hvert også sykemeldt fra studiet, måtte ta en skikkelig pause og sette i gang intensiv behandling.

Sitatet viser hvordan posisjonen som jobbsøker til en traineestilling blir overordnet posisjonen som en jobbsøker med de rette kvalifikasjonene til stillingen. Hovedfokuset til kandidat A blir på ervervelsen av kronisk sykdom og sykemelding; først senere i intervjuet begrunner hun valget av utdanning og hennes motivasjon for å søke nettopp denne rådgiverstillingen. Det er et gjennomgående trekk at kandidatene tematiserer funksjonsnedsettelsen når de skal presentere seg selv:

Seksjonsleder: Kan du først starte med å si litt om deg selv, hvem er du?

Kandidat C: Ja, jeg heter [navn], jeg er utdannet [navn på utdanning] fra universitetet i [navn på by]. Jeg er delvis uføretrygdet og har vært det i to år.

Også under spørsmålet om motivasjon blir funksjonsnedsettelsen flettet inn som en del av begrunnelsen for å søke på jobben:

Seksjonsleder: Du har jo skrevet litt om det, men om du kan si litt om motivasjonen for å søke denne stillingen?

Kandidat B: Ja... da jeg først leste om det her, så synes jeg det var veldig bra... veldig bra sånn, inkluderingsdugnad og det... jeg, jeg har jo vært på en del tidligere intervjuer som er helt ordinære, og jeg, jeg tør ikke å skrive i søknaden at jeg, at jeg bruker høreapparat, jeg er redd for at jeg skal... bli diskriminert av, for eksempel. Her er jo, på en måte veldig sånn... betryggende... (uklar tale, at alle søker en stilling?) hvor man vet at jeg på en måte søker fordi jeg funksjons... ja eller ja... jeg synes det er veldig flott, også trenger jeg jo arbeidserfaring.

Et mønster er at kandidatene kobler motivasjonen for å søke stillingen og sine kvalifikasjoner til hvem de er som personer, der funksjonsnedsettelsen gis betydning. Hvorvidt det er intervjuets åpningsfase, med fokus på inkluderingsdugnad og traineeprogrammet, som gjør at de også i denne andre fasen av jobbintervjuet inntar posisjonen som jobbsøker med funksjonsnedsettelse, er usikkert. Det er likevel en relevant fortolkning, da innledningsfasen

av jobbintervjuet rammes inn nettopp av at dette er en ekstraordinær rekrutteringsprosess. Med Davies og Harrés (1990) perspektiv kan vi si at åpningsfasen tilbyr kandidaten en subjektposisjon som «jobbsøker med funksjonsnedsettelse», en posisjon kandidaten ser ut til å innta og holde fast ved også i «Hvem er du»-fasen.

Et interessant mønster er at arbeidsgiveren forholder seg passivt i dialoger der kandidaten selv trekker inn funksjonsnedsettelse når formålet er å snakke om kvalifikasjoner relatert til stillingen. Det er som om funksjonsnedsettelse som fenomen ikke passer inn i den beretningen som arbeidsgiveren deltar i og tilbyr. Vi kan si at arbeidsgiveren ikke «contribute to that person's story line» (Davies & Harré, 1990, s. 50), altså til kandidatens beretning. Samtalen føres bare videre av arbeidsgiveren med bekreftende nikk og nye spørsmål fra intervjuguiden framfor å stoppe opp og spørre hvordan funksjonsnedsettelsen kan tenkes å bidra med en positiv erfaring som kan relateres til jobbsituasjonen. Den følgende dialogvekslingen viser nettopp dette – hvordan arbeidsgiveren ser ut til å hjelpe kandidaten med å tone ned funksjonsnedsettelsen:

Seksjonsleder: Kan du si litt om din... muntlige og skriftlige framstillingsevne? (forsiktig stemme)

Kandidat B: Jeg har jo hørselsproblemer, jeg har en del talefeil, jeg har en del ord som jeg... ja, men jeg... det går greit, tror jeg.

Seksjonsleder: Ja.

Kandidat B: Det er ikke helt sånn avgjørende...

Seksjonsleder: Nei, jeg tenker...

Kandidat B: (avbryter) nei, nei da så...

Seksjonsleder: (avbryter) det har ikke noe å si for den...

Kandidat B: Nei, det har jo ikke det.

Seksjonsleder: type ting.

Under intervjuet om muntlig og skriftlig framstillingsevne legger kandidat B til at hun har en talefeil, der seksjonslederen responderer med å framheve at «det», altså talefeilen, ikke har noe å si for utføring av jobben. Videre forteller kandidat B at hun av og til ender opp med å ta et «skippertak» hvis hun ikke har kunnet planlegge gjennomføring av oppgaver godt nok. Seksjonslederen bekrefter at hun «er litt sånn skippertaksmenneske selv også». Seksjonslederen toner ned betydningen av funksjonsnedsettelsen samtidig som hun skaper likhet til seg selv (også et skippertaksmenneske).

En generell observasjon er at arbeidsgiveren ser ut til å være opptatt av å avfeie eventuelle negative eller svake egenskaper knyttet til funksjonsnedsettelsen, ved å skape mindre avstand mellom kandidaten og arbeidsgiveren og heller bekrefte likheter mellom dem. Samtidig anerkjennes ikke kandidatens erfaring med å leve med funksjonshemming. Arbeidsgiveren framstår som lite nysgjerrig og bekrefter ikke at det å leve med funksjonshemming i seg selv kan gi verdifull kompetanse av betydning i en jobbsituasjon (Värlander, 2012). Dette er tydelig i følgende dialogutdrag der hverken seksjonslederen eller HR-rådgiveren forholder seg nysgjerrig til informasjonen kandidaten kommer med:

Kandidat F: (...) Men..., det som jeg mener, da, er at, som jeg tenker, er at jeg vil passe godt inn her fordi jeg har veldig unik erfaring eh.. ja (hakkete) og jeg er en av få [med denne funksjonsnedsettelsen] i Norge som er utdannet [navn på utdanning].

Seksjonsleder: Ja

Kandidat F: Så det er ikke, så ja, jeg føler jo at jeg har et veldig godt, en god mulighet til å kunne bidra.

Seksjonsleder: Ja.

Kandidat F: (hakkete/uklar tale) og at jeg har noe som kanskje andre ikke har, da, som jeg kan bidra med.

Seksjonsleder: Mhm

Kandidat F: (hakkete), så det hadde vært kjempeflott å få den muligheten, og (uklart)

Seksjonsleder: du får b (overlapp)

Kandidat F: Dere har i hvert fall forsterket ønsket mitt om å jobbe hos dere (overlapp).

Seksjonsleder: Så bra!

Mangelen på en bekreftelse av funksjonshemming som en tilleggsverdi kan kontrasteres mot samtaler der arbeidsgiveren gir bekreftende respons på utenlandske aksenter, som her i samtalen med kandidat E:

Seksjonsleder: Kan du si litt om hva du tenker kjennetegner din muntlige og skriftlige framstillingsevne?

Kandidat E: Ehm... [mild latter], skriftlig oppfatter jeg som bedre enn muntlig, Ja, kanskje ikke like sterk [latter], men greit, jeg fungerer jo i utgangspunktet, så.

Seksjonsleder: Mhm.

Ansattrepresentant: Du snakker veldig godt norsk.

Seksjonsleder: [avbryter]: Det er jo aksent, det er jo veldig bra språk!

Kandidat E: Den aksenten tror jeg ikke jeg kan gjøre noe med [mild latter].

Seksjonsleder: Nei, det får du ikke gjort noe med.

Kandidat E: Og jeg forsøker ikke en gang.

Seksjonsleder: Nei, det skal du ikke, og det er jo ikke det som betyr noe. Ja, nei, men du prater jo utrolig mye bedre norsk enn jeg prater [Es morsmål], i hvert fall [latter].

Som dialogen viser, er arbeidsgiveren rask med å kommentere at kandidat Es aksent ikke vil bety noe for jobbutførelsen, og at kandidat E snakker mye bedre norsk enn det hun selv kan snakke Es morsmål. Arbeidsgiveren følger opp betydningen av utenlandsk aksent, men vegrer seg for å følge opp kandidater som trekker fram at det å leve med funksjonshemming har gitt relevant kompetanse.

Avslutning: Avklaring av tilretteleggingsbehov

Mot slutten av jobbintervjuet er det satt av tid til å snakke om kandidatenes tilretteleggingsbehov. Denne informasjonen er allerede kjent for arbeidsgiveren, da tilretteleggingsbehov er ett av kriteriene for å være kvalifisert til en traineestilling. En beskrivelse måtte vedlegges søknaden. Arbeidsgiveren forteller at de ønsker «å danne seg et bilde» av hvilke tilretteleggingsbehov kandidaten har. Dessuten må de forsikre seg om at kandidaten er i målgruppen for traineeprogrammet. De følger således veiledningen som gis fra DFØ:

Det er ikke meningen at du skal avdekke samtlige behov for tilrettelegging og hvordan dere løser disse under intervjuet. Det viktige er å avdekke hvorvidt kandidaten har en nedsatt funksjonsevne som krever tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet.

Sett for eksempel av ti minutter i siste del av intervjuet til å snakke om tilretteleggingsbehov. Ha dette som felles praksis for alle intervjuene.³

3. Se: <https://arbeidsgiver.difi.no/strategisk-hr-og-ledelse/inkluderingsdugnaden/traineeprogrammet-i-staten/tilrettelegging>

I jobbintervjuet repeterer HR-rådgiveren at tilrettelegging er viktig for at alle skal kunne gjøre en god jobb, uavhengig av funksjonsnivå. Fleksitid blir trukket fram som en tilrettelegging som flere ansatte med barn benytter seg av for å få hverdagskabalene til å gå opp. Dermed trekkes det en likhet mellom en trainee og andre ansatte. Likevel følger arbeidsgiveren opp instruksene i veilederen og spør spesifikt om særskilt tilretteleggingsbehov for å forsikre seg om at kandidaten er kvalifisert for traineeordningen. Kandidaten blir likestilt med andre ansatte – tilrettelegging er noe alle behøver – samtidig som kandidaten må være såpass forskjellig, altså ha mer omfattende tilretteleggingsbehov, for å komme innunder traineeordningen.

Kandidatene blir således spurt grundig ut om behovet for tilrettelegging. I intervjuet med kandidat A ender arbeidsgiveren med å si at kandidaten ikke må undersøke sine eventuelle tilretteleggingsbehov. På bakgrunn av dette kan det virke som arbeidsgiveren forventer at kandidaten har behov for tilrettelegging som er utenom det «vanlige». Kandidat A har allerede fortalt om sine egne tilretteleggingsbehov tidligere i intervjuet og i nettskjemaet og må tenke seg om for å komme på noe mer. Til slutt spør hun om det er mulig å gå til behandling i arbeidstiden i en hektisk hverdag. Arbeidsgiveren svarer «at det spørres», altså at det kommer an på hvor omfattende behandlingen er – «hvis man går fast to timer hver dag til behandling (...) Så ville man jo gradert ikke sant, ...men, men ja». Kandidat A legger også til at hun kan ha behov for å ta pauser og strekke på kroppen i løpet av arbeidsdagen, hvorpå arbeidsgiveren kommenterer at A da selv må ta ansvar for å passe på at hun gjør det:

Seksjonsleder: Så gjelder det og så huske å bruke det da (tilretteleggingsmuligheter), for det er litt opp til en selv også... og det... sånn som... for din del hvis du da må legge deg og strekke deg så må du... eh, jeg vil ikke komme inn til deg å fortelle deg at du nå må du legge deg ned, det må du passe på selv, på en måte.

Fra å stille detaljerte spørsmål om ulike tilretteleggingsbehov ser vi at seksjonslederen setter en grense («jeg vil ikke komme inn til deg å fortelle deg at du nå må du legge deg ned»). Den samme type grensedragning foretar seksjonslederen i samtalen med kandidat D. Når kandidat D blir spurt om tilrettelegging, svarer han først:

Ehm, jeg føler at det aspektet med altså, nedsatte funksjonsevnen, det er redusert langsyn, eh og det krever ikke all verdens tilrettelegging. Siden barndommen har jeg fått tilrettelegging i form av hjelpemidler fra hjelpemiddelsentralen, eh, tavlekamera og liknende, men en løsning som jeg fant ut da, for eksempel på universitetet eller i organisasjoner jeg har jobbet, er at jeg har mulighet til å sitte foran i et møterom. For eksempel dersom det blir vist på PowerPoint, at jeg har mulighet til å sitte i dette området foran istedenfor dette området lenger bak.

Litt senere kommer de tilbake til behovet for å sitte foran i møterommet:

Kandidat D: Nettopp, så det er ikke mye tilrettelegging som jeg krever da (lav stemme).

Seksjonsleder: Og når det gjelder plassering i møterom og sånn, så kan du passe litt på at du kommer tidlig nok til å få den plassen du vil.

Kandidat D: Nettopp (overlapp).

Seksjonsleder: Men du kan være trygg på at hos oss så sitter alle, de setter seg bakerst først.

I delen av intervjuet om tilrettelegging framstår arbeidsgiveren som en som vil vite mest mulig om kandidatenes tilretteleggingsbehov, men som samtidig ikke nødvendigvis vil ha

en operativ rolle i hele tilretteleggingsforløpet. Seksjonslederen framhever at kandidaten selv må «passe litt på». Behovet for tilrettelegging bidrar på denne måten til annengjøring (Davies & Harré, 1990), og arbeidsgiverens praksis framstår som lite inkluderende, selv i traineeprogrammet.

Konkluderende diskusjon

I artikkelen har vi benyttet data fra jobbintervjuobservasjoner til en traineestilling for å belyse hvordan dialogen mellom inkluderingsvillige arbeidsgivere og funksjonshemmede jobbsøkere utspiller seg i praksis. Vi har tatt utgangspunkt i at jobbintervjuet er en sosial interaksjon der arbeidsgiveren og kandidaten posisjoneres gjennom diskursive praksiser (Davies & Harré, 1990), og der et asymmetrisk forhold i definisjonsmakt kan oppstå (Jensen, 2004). Ansettelsesprosessen til en traineestilling har mange likhetstrekk med ordinære ansettelsesprosesser. Det som skiller, er krav om at relevante kandidater har en funksjonsnedsettelse med tilretteleggingsbehov.

Kravene til traineestillingen kan sette føringer for dialogen mellom arbeidsgiveren og jobbkandidaten og bidra til annengjøring. Traineekandidaten skal jobbe i et kollegialt samarbeid (vi), men skiller seg fra andre ansatte ved å trenge arbeidserfaring og ha en funksjonsnedsettelse med tilretteleggingsbehov (de). Arbeidsgiveren skal på sin side få erfaring med rekruttering av og å jobbe med funksjonshemmede (oss). Videre kan strukturen på intervjuene, som starter med informasjon om traineordningen og inkluderingsdugnaden, dernest utforskning av kvalifikasjoner og til sist en avklaring av tilretteleggingsbehov, forsterke et skille mellom «vi», «de» og «oss».

Når arbeidsgiveren åpner intervjuet med å fortelle om traineordningen og kravet om tilretteleggingsbehov, viser observasjonene at det forblir uklart for kandidaten om funksjonshemming skal tematiseres når intervjuet går over i andre fase, der spørsmålet om motivasjon for å søke jobben tematiseres. Et tydelig mønster er at kandidatene vever inn betydningen av funksjonshemming og i mindre grad formidler motivasjon og kompetanse for selve utførelsen av jobben. Kravene til funksjonsnedsettelse med tilretteleggingsbehov og strukturen på jobbintervjuene kan uintensivt begrense kandidatens fokus på hva som bør vektlegges under de ulike fasene av jobbintervjuet. I tråd med Davies og Harrés (1990) perspektiv tilbys en subjektposisjon som funksjonshemmet som kandidaten forblir i også i neste fase av intervjuet.

Annengjøringen ser ut til å forsterkes ved at arbeidsgiveren mangler erfaring med å intervju funksjonshemmede, og framstår som lite nysgjerrig når kandidaten fletter inn funksjonsnedsettelsens betydning for kompetanse. Framfor å stille nye spørsmål om hvordan det å leve med funksjonsnedsettelse kan gi kompetanse som kan være relevant for personlige egenskaper (Värlander, 2012), blir arbeidsgiveren passiv og går videre til neste spørsmål i intervjuguiden. En fortolkning er at arbeidsgiveren ikke evner å anerkjenne erfaringen fordi funksjonshemming ikke anses som et fortrinn, men heller en svakhet som gjennom tilrettelegging skal gi en produktiv medarbeider. En slik tilnærming er i tråd med en dominerende forståelse av funksjonshemming som en individuell begrensning (Shakespeare, 2013).

Manglende bekreftelse av funksjonshemming som en mulig tilleggsverdi og usikkerhet knyttet til hvordan arbeidsgiveren kan føre en dialog rundt funksjonsnedsettelse, kommer tydelig fram under intervjuet med kandidaten som har hørselsproblemer og talefeil. Samtalen under intervjuet stopper litt opp og preges av ufullstendige setninger der arbeidsgiveren forholder seg passiv og nedtoner funksjonsnedsettelsen ved å presisere at dette er ubetydelig. I kontrast får en kandidat med utenlandsk aksent bekreftende positiv respons på sine

norskkunnskaper. Vår tolkning er at manglende bekreftelse av funksjonshemming som en verdifull kompetanse skaper en (utilsiktet) annengjøring i intervjusituasjonen.

Denne studien peker følgelig i retning av et behov blant arbeidsgivere for mer kunnskap om at funksjonshemming ikke bør forstås som skade eller lyte som arbeidsgiverne skal tilrettelegge for, men som en annerledes måte å være i verden på. Dette kan bidra til å øke mangfoldet på arbeidsplassen på lik linje med verdsettingen av etnisk og kjønnsmessig mangfold.

Videre har vi observert at arbeidsgiveren kan være usikker på hvordan og i hvilken grad funksjonsnedsettelse kan tematiseres i intervjuet når temaet er kvalifikasjoner. Kanskje er det slik at lovverket, som ofte retter oppmerksomheten mot særskilt (altså individuell) tilrettelegging (Prince, 2017), virker begrensende for de subjektposisjoner arbeidsgiveren tilbyr en kandidat med funksjonsnedsettelse. Både arbeidsmiljøloven (2005) og likestillings- og diskrimineringsloven (2017) er tydelig på at arbeidsgivere ikke kan stille spørsmål om diagnose. Når kandidaten trekker fram erfaringen som funksjonshemmet i andre fase av intervjuet, ser arbeidsgiveren ut til å dreie samtalen bort fra betydningen av funksjonsnedsettelsen. Dette skjer muligens fordi grenselandet mellom medisinske forhold, diagnose og funksjonsnedsettelse framstår utydelig for arbeidsgiveren.

Det er viktig å understreke at vi har observert jobbintervjuer til én traineestilling for en begrenset gruppe jobbsøkere med høy utdanning, funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov. Resultatene er dermed ikke direkte overførbare til andre ansettelsesprosesser. Samtidig har vi fulgt en prosess som er overførbart til andre traineeansettelser fordi formålet og kravene til stillingen er klart definert i inkluderingsdugnaden, og strukturen på jobbintervjuene har fulgt anbefalinger fra DFØ.

På tross av nevnte begrensninger vil vi argumentere for at funnene kan peke på noen praktiske implikasjoner. For det første kan en stille spørsmål ved om tilretteleggingsbehov bør få så stor plass i jobbintervjuet. Som en del av søknaden har alle søkere informert om tilretteleggingsbehov i et eget dokument. I hvilken grad søkere kvalifiserer for traineestillingen, er dermed formaliteter som kan avklares i forkant, framfor å være noe som må bekreftes under intervjuet. For det andre har denne studien belyst hvor viktig det er at arbeidsgiveren har tilstrekkelig kunnskap om funksjonshemming og yrkesaktivitet. Når jobbsøkeren fletter inn betydningen av å leve med funksjonsnedsettelse som del av ens kompetanse, er det viktig at arbeidsgiveren tør å følge opp og vise interesse for hvordan dette er en levd erfaring som kan ha betydning.

Avslutningsvis vil vi framheve at denne studien har bidratt med verdifull innsikt i hvordan arbeidsgivere forstår og forholder seg til funksjonshemmede jobbsøkere der eksplisitte krav og formål for ansettelsen var gitt. Vi har vist hvordan strukturelle forhold, som lover og retningslinjer, kan ha bidratt til en uintentert annengjøring av funksjonshemmede i jobbintervjusituasjonen. Ved å trekke veksler på posisjoneringsteori og annengjøring har vi vist hvordan disse begrepene kan brukes til å belyse ujevne maktforhold og marginaliserende prosesser som utfordrer det å se funksjonshemming som fortrinn.

Finansiering

Denne artikkelen er finansiert av Norges forskningsråd (prosjektnummer: 273745)

Referanser

- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra: <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Bredgaard, T. (2018). Employers and Active Labour Market Policies: Typologies and Evidence. *Social Policy and Society*, 17(3), 365–377. <https://doi:10.1017/S147474641700015X>
- Davies, B. & Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. *Journal for the theory of social behaviour*, 20(1), 43–63. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1990.tb00174.x>
- Dervin, F. (2012). Cultural identity, representation and othering. *The Routledge handbook of language and intercultural communication*, 2, 181–194.
- DFØ (2022). *Traineeprogrammet i staten*. Hentet fra: <https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/traineeprogrammet-i-staten>
- Hyggen, C. & Vedeler, J.S. (2021). Employer Engagement and Active Labour Market Policies. Evidence from a Norwegian Multi-Method Study. *Social Policy and Society*, 1–13. <https://doi:10.1017/S1474746420000421>
- Jensen, I. (2004). Jobsamtalen – arbeidsmarkedets optagelsesritual. *Tidsskrift for arbeidsliv*, 6(2), 24–39. <https://doi.org/10.7146/tfa.v6i2.108415>
- Johnson, J.L., Bottorff, J.L., Browne, A.J., Grewal, S., Hilton, B.A. & Clarke, H. (2004). Othering and being othered in the context of health care services. *Health communication*, 16(2), 255–271. https://doi.org/10.1207/s15327027hc1602_7
- Johnstone, D. (1998). *An introduction to disability studies*. David Fulton Publishers.
- [Kommunal- og moderniseringsdepartementet](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/inkluderingsdugnaden/id2678301/) (2019). *Inkluderingsdugnaden*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/inkluderingsdugnaden/id2678301/>
- Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Mik-Meyer, N. (2016). Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments. *Human relations* (New York), 69(6), 1341–1363. <https://doi.org/10.1177/0018726715618454>
- Mik-Meyer, N. (2017). Disability, sameness, and equality: able-bodied managers and employees discussing diversity in a Scandinavian context. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 19(2), 129–139. <https://doi.org/10.1080/15017419.2016.1224201>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvoori, J., & Anttila, H. (2015). Workplace accommodation among persons with disabilities: A systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of occupational rehabilitation*, 25(2), 432–448. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>
- Ohls, C. (2020). Annengjøringens mekanismer og betydning – en studie av Kvalifiseringsprogrammet. *Fontene forskning*, 12(2), 18–31.
- Padkapayeva, K., Posen, A., Yazdani, A., Buettgen, A., Mahood, Q. & Tompa, E. (2017). Workplace accommodations for persons with physical disabilities: evidence synthesis of the peer-reviewed literature. *Disability and rehabilitation*, 39(21), 2134–2147. <https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1224276>
- Prince, M.J. (2017). Persons with invisible disabilities and workplace accommodation: Findings from a scoping literature review. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(1), 75–86. <https://doi.org/10.3233/jvr-160844>
- Pullen, A. & Simpson, R. (2009). Managing difference in feminized work: Men, otherness and social practice. *Human relations*, 62(4), 561–587. <https://doi.org/10.1177/0018726708101989>
- Reegård, K. & Mandal, R. (2010). *Direktoratenes trainee-program for personer med funksjonsnedsettelse: sluttevaluering*. Fafo.

- Reegård, K., Mandal, R. & Hansen, I.L.S. (2009). *Sentralforvaltningens trainee-program for personer med redusert funksjonsevne: et virkemiddel for økt bevissthet om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?* Vol. 2009:37. Fafo.
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). Passe inn og passe til. Arbeidsgiveres vurderinger av jobbsøkere. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 1(59), 41–65.
- Shakespeare, T. (2013). *Disability Rights and Wrongs Revisited*. Routledge. _
- SSB (2020). *Nedgang i andelen sysselsatte med nedsatt funksjonsevne*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-andelen-sysselsatte-med-nedsatt-funksjonsevne>
- van Berkel, R., Ingold, J., McGurk, P., Boselie, P. & Bredgaard, T. (2017). Editorial introduction: an introduction to employer engagement in the field of HRM. Blending social policy and HRM research in promoting vulnerable groups' labour market participation. *Human Resource Management Journal*, 27(4), 503–13.
- Värlander, S. (2012). Management practice and disability: an embodied perspective. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 14(2), 148–164. <http://doi.org/10.1080/15017419.2011.558223>
- Østerud, K.L. (2020). Leading the Way? State Employers' Engagement with a Disability Employment Policy. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(1). <https://doi.org/10.18291/njwls.122196>