



Robert Samuelsen

Inkluderingsdugnaden – feilslått politikk?

Masteroppgave i offentlig administrasjon og styring

OsloMet – Storbyuniversitetet

Handelshøyskolen

Fakultet for samfunnsvitenskap

Sammendrag

Temaet for oppgaven er inkluderingsdugnaden, hvor bakgrunnen er å se på hvordan de ulike departementene og etatene har fulgt opp inkluderingsdugnaden.

Undersøkelsen gir innledningsvis en beskrivelse av internasjonale forpliktelser, og hvordan forpliktelsene leder til det juridiske rammeverket som danner grunnlaget for et inkluderende arbeidsliv. Oppgaven tar deretter for seg ulike teoretiske og juridiske perspektiver i forhold til inkluderingsdugnaden og ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse i staten. Bredgaards typologi om inkluderende og ekskluderende holdninger i forhold til arbeidsmarkedstiltak, Østeruds tilnærming til ableisme og diskriminering, samt Kanters perspektiv på “*cultural fit*” og homososial reproduksjon i organisasjoner, er viktige teoretiske rammer for oppgaven.

I tillegg blir det juridiske rammeverket for ansettelse i staten beskrevet, inkludert statsansatteloven, forskrift til statsansatteloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Oppgaven fokuserer spesielt på kvalifikasjonsprinsippet i staten, som fastsetter kriteriene som danner grunnlaget for en korrekt ansettelse i staten.

Videre diskuteres temaet inkludering av personer med funksjonsnedsettelse i staten, og hvordan disse teoretiske og juridiske rammene kan brukes til å hemme inkludering.

Oppgaven presenterer et omfattende bilde av teoretiske og juridiske perspektiver på inkludering av personer med funksjonsnedsettelse i staten. Den gir et viktig grunnlag for å forstå hvordan inkluderingsprosessen kan forbedres og hvordan man kan unngå diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse.

Undersøkelsen baserer seg på en dokumentanalyse av resultatene fra inkluderingsdugnaden. Dokumentanalysen har vært basert på kvalitativ datagenerering, mens analysen av tallmaterialet har vært basert på kvantitative metoder. Studien har blitt designet som en longitudinell evalueringstudie, hvor årsrapportene fra et stort antall etater i perioden 2018 til 2021 har blitt analysert.

Analysene avdekket flere interessante funn, inkludert hvordan en enkelt etat dominerte gjennomføringen av inkluderingsdugnaden. Videre viste analysene også til funn som kan tolkes i retning av at noen etater unngår lover og regelverk knyttet til inkludering av personer med funksjonsnedsettelse.

Abstract

The topic of the thesis is the inclusion effort, where the background is to look at how the various departments and agencies have followed up "*inkluderingsdugnaden*".

The review initially provides a description of international obligations, and how the obligations lead to the legal framework that forms the basis for a common working life. The assignment then deals with various theoretical and legal perspectives in relation to the inclusion effort and the employment of people with disabilities in the state. Bredgaard's typology of divisive and exclusionary attitudes in relation to labor market initiatives, Østerud's approach to abilities and discrimination, as well as Kanter's perspective on "*cultural fit*" and homosocial reproduction in organizations, are important theoretical frameworks for the thesis.

In addition, the legal framework for employment in the state is described, including the State Employees Act, regulations to the State Employees Act and the Equality and Discrimination Act. Task criteria especially on the qualification principle in the state, which determines which forms the basis for a correct employment in the state.

Furthermore, the topic of inclusion of people with disabilities in the state is discussed, and how these theoretical and legal frameworks can be used to inhibit inclusion.

The paper presents a comprehensive picture of theoretical and legal perspectives on the inclusion of people with disabilities in the state. It provides an important basis for understanding how the "*inkluderingsdugnaden*" can be improved and how discrimination against people with disabilities can be avoided.

The review is based on a document analysis of the results from the "*inkluderingsdugnaden*". The document analysis has been based on qualitative data generation, while analysis of the numerical material has been based on quantitative methods. The study has been designed as a longitudinal evaluation study, where the annual reports from many agencies in the period 2018 to 2021 have been analyzed. The analyzes revealed several interesting findings, including how a single person dominated the implementation of the inclusion task. Furthermore, the analyzes also showed findings that can be interpreted in the direction of some agencies avoiding laws and regulations relating to the inclusion of people with disabilities.

Forord

Masteroppgaven markerer starten på nye utfordringer. Det har vært to svært spennende år. Prosessen frem til ferdigstilling av oppgaven har vært en øyeåpner om hvordan de svake i samfunnet blir ivaretatt. Det har ikke alltid vært enkelt å lese de ulike årsrapportene, hvor ledelsen er utelukkende positiv, men tallenes tale sier noe helt annet.

Jeg har hele livet vært opptatt av den svake i samfunnet. Fra jeg startet utdanningen min høsten 2019, har jeg i stadig større grad blitt oppmerksom på den urett enkelte grupper opplever i samfunnet, og da særlig arbeidslivet. Masteroppgaven bygger på bacheloroppgaven som jeg fullførte i 2021, og søker videre kunnskap om tematikken funksjonsnedsettelse i arbeidslivet.

Det må rettes en spesiell og særdeles stor takk til kollegaer og ledelsen i Forsvaret som har inspirert meg til å gjennomføre denne masterutdanningen. Uten deres støtte, veiledning og kompetanse ville denne masteroppgaven aldri blitt skrevet.

Takk til familien som har støttet meg gjennom hele prosessen, men særlig takk til min far for hans utrettelige tro på meg.

Takk til Kaja Larsen Østerud, for gode tips, inspirasjon og innsyn i hennes arbeide.

Sist, men ikke minst en stor takk til min veileder Professor Ann-Helén Bay, som har vært utrolig støtte og fantastisk veiledning gjennom hele prosessen, uten hennes støtte ville ikke denne oppgaven vært mulig å realisere.

Bergen, 15 mai 2023

Robert Samuelson

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	i
Abstract	ii
Forord.....	iii
Innholdsfortegnelse.....	iv
Figur og tabell liste	vi
1 Innledning	1
1.1 Bakgrunn og aktualitet.....	2
1.2 Problemstilling.....	2
1.3 Avklaring av begrep.....	4
1.4 Regjeringen Solbergs inkluderingsdugnad	4
1.5 Internasjonale forpliktelser	5
2 Teori og juridisk rammeverk	7
2.1 Juridisk rammeverk for ansettelse i staten.....	7
2.1.1 Regulering av arbeidsforholdet.....	8
2.1.2 Funksjonsnedsettelse i mangfoldsrekruttering.....	8
2.1.3 Diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse.....	9
2.1.4 Rekruttering	11
2.1.5 Kvalifikasjonsprinsippet i staten.....	11
2.1.6 Positiv særbehandling	11
2.2 Teori og tidligere forskning: «Bias» i rekrutteringsprosesser.....	13
2.2.1 Rekrutteringsprosessen	13
2.2.2 Personlig egnethet.....	14
2.2.3 Active Labour Market Policies (ALMP)	15
2.2.4 Diskriminering	17
2.2.5 Minoriteter i arbeidslivet.....	17
2.2.6 Arbeidsgivers rolle.....	18
2.2.7 Ableisme	19
2.2.8 Glasstaket.....	19
2.3 Det offentlige virkemidler	20
3 Metode	22
3.1 Forskningsstrategi	22
3.2 Forskningsdesign	23
3.3 Datainnsamling	23
3.3.1 Dokumentstudie	24
3.3.2 Seleksjon av etater	24
3.3.3 Innsamling av årsrapporter	25
3.3.4 Analyse av årsrapporter	25
3.4 Analyse av årsrapporter	26
3.5 Valg av analysemetode	27
3.6 Studiens reliabilitet og validitet	27
3.7 Refleksjoner over metoden	29
3.8 Etske vurderinger	29
3.9 Svakheter ved studien	29
4 Resultater	31
4.1 Resultatet av inkluderingsdugnaden	31
4.2 Ansatte fra målgruppene i inkluderingsdugnaden	32
4.3 Begrunnelse for manglende måloppnåelse	35
4.3.1 Ingen begrunnelse av manglende måloppnåelse.....	36
4.3.2 Ingen omtale av inkluderingsdugnad	37

4.3.3	Personvern.....	38
4.3.4	Manglende teknisk løsning	38
4.3.5	Manglende kvalifikasjoner.....	38
4.3.6	Få oppgir funksjonsnedsettelse og hull i CV	41
4.3.7	Profesjon med krav om helse eller sikkerhetsklarering	42
4.3.8	Spesialisert kompetanse	42
4.3.9	Annet.....	44
5	Diskusjon og konklusjon.....	47
5.1	Er forskningsspørsmålene besvart	51
5.2	Praktiske implikasjoner.....	51
5.3	Videre forskning	52
	Litteraturliste.....	53
	Vedlegg	61
	Vedlegg 1 – Gjennomføring av inkluderingsdugnaden – Kunnskapsdepartementet.....	61
	Vedlegg 2 – Frekvensanalyse – Antall nyansatte	62
	Vedlegg 3 – Departementene.....	63
	Vedlegg 4 – Etater årsrapport:	64
	Vedlegg 5 – Koding, forklaringer for måloppnåelse i inkluderingsdugnaden.....	69

Figur og tabell liste

Tabell liste

Tabell 1 – Oppsummering av årsrapporter	25
Tabell 2 – Gjennomføring av inkluderingsdugnaden – prosent av antall nyansettelser	31
Tabell 3 – Sammenligning av NAV sin måloppnåelse mot alle etater	32
Tabell 4 – Nyansettelser fra målgruppene i perioden 2018 til 2021	33
Tabell 5 – Gjennomføring av inkluderingsdugnaden etter etater i tidsrommet 2018 – 2021 ..	34
Tabell 6 – Begrunnelse for manglende måloppnåelse i inkluderingsdugnaden	36
Tabell 7 – Barne- og familiedepartementet, Olje- og energidepartementet og Utenriksdepartementets måloppnåelse i inkluderingsdugnaden fra 2018 til 2021	37
Tabell 8 – Gjennomføring av inkluderingsdugnaden – Kunnskapsdepartementet	61
Tabell 9 – Frekvensanalyse – Antall nyansatte.....	62
Tabell 10 – Oversikt over departementene	63
Tabell 11 – Oversikt over årsrapporter og etater	68
Tabell 12 – Koding, forklaringer for måloppnåelse i inkluderingsdugnaden.....	69

Figur liste

Figur 1 – Oppgavens konseptuelle modell.....	7
Figur 2 – Employers and active labour market policies.	16
Figur 3 – Antall deltagende etater i inkluderingsdugnaden	35

1 Innledning

Mangfoldsrekruttering og diskriminering har vært høyt på agendaen for mange regjeringer i Norge gjennom lang tid. Det er svært stor enighet om viktigheten av mangfold, men det er fortsatt manglende kunnskap om resultatene.

Tidligere har funksjonsnedsettelse blitt betraktet som et individuelt problem som bare påvirket den enkelte person. I dag er funksjonsnedsettelse anerkjent som et menneskerettstema som krever samfunnets oppmerksomhet og handling. Funksjonsnedsettelse kan påvirke en persons evne til å delta fullt ut i samfunnet. Dette kan begrense en persons muligheter og hindre dem i å leve et fullverdig liv.

Dette har ført til at mange land har innført lover og retningslinjer for å sikre at personer med funksjonsnedsettelse ikke blir diskriminert og at deres rettigheter blir beskyttet. Norge har ratifisert FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD), som er en internasjonal forpliktelse som forplikter landene til å arbeide for likestilling og inkludering av personer med funksjonsnedsettelse. Men også at en skal arbeide for at forskjellene skal være små i Norge (Meld. St. 13, (2018–2019)).

I tillegg til å være et menneskerettstema, er det også viktig å forstå at mennesker med funksjonsnedsettelse ikke er en homogen gruppe. Personer med funksjonsnedsettelse kan ha ulike utfordringer og behov. Det er derfor viktig å ta hensyn til individuelle forskjeller og tilrettelegge for mangfold og inkludering.

En kilde til inspirasjon har vært Kaja Østerud sin doktoravhandling. Hovedkonklusjonen i en av hennes artikler som denne oppgaven bygger på er at statlige arbeidsgivere har utvist tydelig passivitet når det gjelder inkluderingsdugnaden, og det har ikke vært et høyt nivå av engasjement fra arbeidsgivernes side for å støtte denne politikken (Østerud K. L., 2020). Min ambisjon er å komplementere forskningen til Østerud og føre den et skritt videre, med et omfattende dokumentstudie.

Det har vært gjennomført en undersøkelse av Hauge et al. (2022) ved Oxford Research AS, hvor oppdragsgiver var Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (Hauge et al., 2022, s. 1). DFØ har evaluert regjeringen Solbergs inkluderingsdugnad (Direktorat for forvaltning og økonomistyring, 2021). Ingen av de overnevnte studiene har en tilsvarende tilnærming til problemstillingen som den som gjennomføres her.

1.1 Bakgrunn og aktualitet

Jeg har vært opptatt av tematikken rundt inkludering og mangfold lenge, og interessen ble forsterket når jeg skrev bacheloroppgaven min «*Ansettelsesprosesser i offentlig sektor*» ved Høgskolen i Innlandet. Problemstillingen min var «*hva kjennetegner ansattelsesprosesser i offentlig forvaltning, hvordan blir lover, regler og standarder etterlevd*».

I etterkant av bacheloroppgaven ble jeg i større grad oppmerksom på tematikken, og observerte og erfarte tilsvarende praksis hos min egen arbeidsgiver. De ulike driftsenhetene i Forsvaret samlet sett har den nødvendige kompetanse. Men mangler profesjonalisme, i form av bevisst omgåelse av lover, forskrifter og interne regler selv om dette finnes (Samuelson, 2021). Observasjonene samsvarer med hovedfunn i min bacheloroppgave, og oppfattes å være på et systemisk nivå.

I samfunnet som helhet ser en ofte at unge mennesker med ulike former for utfordringer ønsker å bidra i arbeidslivet, fremfor å være byrde. Men møter på ulike utfordringer, indirekte og direkte stengte dører (Kurseth, 2023). Inkluderingsdugnaden ble iverksatt fra 01.07.2018 (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2018). Etter valget i 2021, valgte regjeringen Støre ikke å videreføre inkluderingsdugnaden (Hauge et al., 2022, s. 13; Kommunal- og distriktsdepartementet, 2022). Felles rapportering om inkluderingsdugnaden ble ikke videreført for 2022 (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2022).

Temaet ble igjen aktualisert høsten 2022 når regjeringen Støre inkorporerte FN-konvensjonen om rettighetene til personer med funksjonsnedsettelse inn i norsk lov (CRPD) (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2022a). Situasjonen i dag er at det ikke finnes noen avtaler, verktøy, eller fellesføringer for å styre den statlige rekrutteringspolitikken av inkludering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet. Delmål som var rettet mot funksjonsnedsettelse er fjernet fra siste IA-avtale (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014; Arbeids- og sosialdepartementet, 2018).

1.2 Problemstilling

Problemstillingen som er valgt tar sikte på å undersøke hvordan krav i statsansatteloven og likestillings- og diskrimineringsloven påvirker ansattelsespraksisen i offentlig sektor. Fokuset er inkluderingsdugnaden og muligheten til positiv særbehandling av personer med funksjonsnedsettelse.

Positiv særbehandling er et relevant tema når det gjelder ansattelsespraksis, og spørsmålet om hvordan kravene til denne praksisen påvirker rekrutteringsprosessen blir stadig mer relevant.

Personer med krav om positiv særbehandling opplever ofte utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Ved å sikre en rettferdig og likeverdig ansettelsespolitikk, kan denne gruppen representere en ubenyttet ressurs som kan tilføre mangfold og styrke arbeidsplasser (Stankeviciute & Savaneviciene, 2018). Det er derfor nødvendig å undersøke om kravene i lovverket faktisk fører til økt rekruttering av denne gruppen, og om inkluderingsdugnaden har hatt effekt i denne sammenhengen.

Forskning på temaet rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse i statlige etater er av stor betydning for å øke fokus på utfordringene som denne gruppen opplever i jobbsøkerprosessen. Mange personer med funksjonsnedsettelse møter på hindringer når de søker jobber i offentlig sektor, og dette kan skyldes ulike faktorer som for eksempel mangel på tilrettelegging av arbeidsplasser eller diskriminering basert på funksjonsevne. Ut fra dette har jeg valgt følgende problemstilling for oppgaven:

«I hvilken grad blir krav om rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse etterlevd i statlige etater»

Undersøkelsen søker å belyse hvorvidt kravene om rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse blir etterlevd i praksis. Dette kan gi verdifull innsikt i hvorfor noen etater ikke lykkes med å rekruttere personer med funksjonsnedsettelse, og hva som eventuelt må til for å endre på dette.

Gjennom undersøkelser av årsrapporter fra statlige etater vil oppgaven bidra til å synliggjøre både positive og negative overordnede erfaringer og praksiser knyttet til rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse. Det er viktig å understreke at forskning på dette området ikke bare kan bidra til å forbedre arbeidsmulighetene for personer med funksjonsnedsettelse, men kan i tillegg også å styrke arbeidsmiljøet og inkluderingen på arbeidsplasser generelt ved mangfold. Å tilrettelegge for personer med ulike funksjonsnedsettelse kan derfor være et viktig bidrag til å skape et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø.

For ytterlig å avgrense problemstillingen vil jeg utelukkende se på funksjonsnedsettelse og hull i CV. For å avgrense er det utarbeidet følgende forskningsspørsmål:

- Hvilke krav settes for at personer med funksjonsnedsettelse skal komme i arbeid?
- Blir det ansatt flere personer med funksjonsnedsettelse?
- Hvilke hensyn vektlegger arbeidsgiver når de vurderer ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse?

Forskningsspørsmålene er utarbeidet med sikte på å være presise, konkrete og støtte oppunder problemstillingen (Johannessen et al., 2011, s. 63).

1.3 Avklaring av begrep

Begrepene nedsatt funksjonsevne, funksjonsnedsettelse eller funksjonshemming er synonymer. I oppgaven vil det bli benyttet konsekvent funksjonsnedsettelse. Unntak vil være hvor det juridiske rammeverket eksplisitt benytter andre begrep.

1.4 Regjeringen Solbergs inkluderingsdugnad

Inkluderingsdugnaden kom som et resultat av Jeløya-plattformen fra 2018 (Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, 2018). Personer med funksjonsnedsettelse ble inkludert i regjeringens visjon om et samfunn som alle kan delta i. Hensikten er å kunne tilrettelegge for personer med funksjonsnedsettelser i yrkeslivet, men også daglivet. Basert på at det er fortsatt barriere som hemmer deltagelse for lik aktivitet (Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, 2018, s. 7). Inkluderingsdugnaden startet opp i 2018, hvor Solberg uttalte bekymring for at personer som går lenge uten å ha noe å gjøre vil bli varig trygdede (Torkildsen, 2018).

Formålet med inkluderingsdugnaden var å få flere varige arbeidsplasser for personer med funksjonsnedsettelse. Det var satt mål om fem prosent av alle nyansettelser i staten skal være personer med funksjonsnedsettelse eller hull i CV, midlertidige stillinger skulle ikke være en del av inkluderingsdugnaden. Inkluderingsdugnaden var dugnad, det var derfor ikke krav, men heller et mål om at de ulike etatene skal øke nyansettelser fra målgruppene, og redusere risiko ved ansettelser. Inkludering av personer med funksjonsnedsettelse er ikke bare er en moralsk og sosial plikt, men også en økonomisk gevinst for samfunnet. Personer med funksjonsnedsettelse kan bidra til å øke mangfoldet og innovasjonen på arbeidsplassen, samtidig som det kan bidra til å redusere det offentliges kostnader i form av ulike trygdeytelser. Et viktig skritt er å øke deltagelsen i yrkeslivet for målgruppene (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2018; Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, 2018; Likestillings- og diskrimineringsombudet, u.d.; Stankeviciute & Savaneviciene, 2018; Torkildsen, 2018; United Nations, 2008)

Noen av forutsetningene for rapportering av inkluderingsdugnaden viser til definisjonen på nyansettelser og særskilte ordninger:

Nyansatt - I rapporteringen skal alle faste nyansettelser i staten inngå. I rapporteringen skal også inngå ansatte som går fra midlertidig til fast

gjennom en administrativ ansettelse (3-årsregelen). Nyansettelser fra målgruppen som kommer fra andre deler av staten inngår, mens beordringer holdes utenfor (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2018).

En nyansatt i staten vil kunne rapporteres, sammen med personer som går fra midlertidig til ansettelse, sammen med personer bytter jobb i staten (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2018).

***Ansatte i særskilte ordninger rettet mot målgruppen** - Staten har lenge hatt traineeprogrammer, der de fleste ansettes i midlertidige stillinger. Statlige virksomheter benytter seg også av ordninger med praksisplasser via NAV eller andre. Eventuelle ansatte i disse ordningene inngår ikke i rapporteringen, med mindre de ansettes i fast stilling. Bruk av disse ordningene skal i stedet rapporteres separat i omtalen av inkluderingsdugnaden (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2018).*

Inkluderingsdugnaden skal ikke rapportere personer som har tiltak fra NAV, praksisplasser eller trainee-programmer, med unntak hvis de vil få tilbud om fast ansettelse (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2018).

1.5 Internasjonale forpliktelser

FN har de siste tiårene jobbet målrettet for å motvirke diskriminering på bakgrunn av funksjonsnedsettelse.

Regjeringen Støre gjennomførte tiltak for å inkorporere FN-konvensjonen «*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*» (CRPD), som norsk lov i 2022, konvensjonen vil da direkte gjelde som norsk lov. CRPD tar sikte på å beskytte og sikre like rettigheter for personer med funksjonsnedsettelse (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2022a; Kultur- og likestillingsdepartementet, 2022b; United Nations, 2008).

Artikkel 1 i CRPD beskriver formålet med konvensjonen om at en skal verne og sikre mennesker med funksjonsnedsettelse. Personer med funksjonsnedsettelse skal ha likeverdige rettigheter og en skal respektere deres verdighet (United Nations, 2008):

Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual, or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others (United Nations, 2008, s. 4).

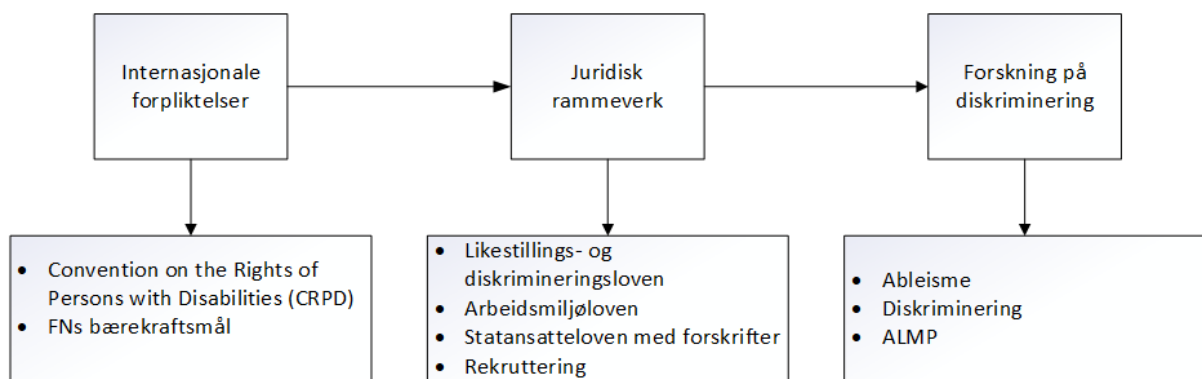
I 2015 ble enstemmig agenda for bærekraftig utvikling vedtatt av FNs medlemsland. Agendaen har til hensikt å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og beskytte miljøet. Det ble vedtatt 17 globale kjernemål, som en universell, transformativ visjon for en bedre verden (United Nations, 2015). Bekjemping av fattigdom i delmål 1 viser til at en skal utrydde ekstrem fattigdom, noe som oppfattes som ikke-eksisterende i Norge, dette blir begrunnet med at en har gode sosiale rettigheter og helsetilbud, men også deltagelse i arbeidslivet blir fremhevet (FN, 2023a). Delmål 10 i FNs bærekraftsmål omhandler reduksjon av ulikhet ved å skape like muligheter og redusere forskjeller i levekår. Dette oppnås gjennom inkluderende politikk og avskaffelse av diskriminerende lover. Målet er å skape et mer rettferdig og likestilt samfunn (FN, 2023b).

Arbeid med likestilling og diskriminering i FN har medført at det juridiske rammeverket for diskriminering og inkludering har vært i endring over lang tid. Som resultat av dette har en fått endrete juridiske rammeverk i samfunnet.

2 Teori og juridisk rammeverk

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for juridisk og teoretisk rammeverk for mangfoldsrekruttering. Hovedfokuset vil være funksjonsnedsettelse. Jeg benytte meg av juridiske rammeverk for å beskrive det rettslige grunnlaget personer som har funksjonsnedsettelse. Det juridiske grunnlaget er svært viktig, som arbeidssøker med funksjonsnedsettelse har en lovfestet rett til positiv særbehandling. Arbeidsgiver som skal rekruttere har også krav til å følge denne lovfestede retten. Jeg vil også redegjøre for teori og sentrale forskningsbidrag

Oppgavens overordnede hovedtrekk er strukturert utfra en konseptuell modell som beskriver de ulike fasene fra internasjonale avtaler om rettigheter til personer med funksjonsnedsettelse, til regelverket som baserer seg på internasjonale føringer, samt nasjonale tilpasninger.



Figur 1 – Oppgavens konseptuelle modell

2.1 Juridisk rammeverk for ansettelser i staten

I dette delkapittelet vil jeg beskrive det juridiske rammeverket som danner grunnlaget for ansettelser i offentlig sektor. Videre vil jeg beskrive hvordan Statens personalhåndbok (SPH) gir retningslinjer for inkluderende rekrutteringsprosess.

Offentlige arbeidsgivere i Norge er underlagt en rekke lover og forskrifter som regulerer ansettelser og arbeidsforhold. Jeg vil beskrive de mest sentrale delene som er relevante for mangfoldsrekruttering.

SPH er et oppslagsverk som offentlige arbeidsgivere kan bruke for å sikre at ansettelsesprosessen er inkluderende og ikke-diskriminerende. SPH gir retningslinjer for rekrutteringsprosessen (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2023a; Kommunal- og distriktsdepartementet, 2021).

SPH beskriver retningslinjer for hvordan offentlige arbeidsgivere kan fremme mangfold og inkludering i arbeidsplassen. Dette inkluderer å aktivt søke etter søkere fra ulike bakgrunner, dette inkludert personer med funksjonsnedsettelse (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2023a; Kommunal- og distriktsdepartementet, 2021; Statens personalhåndbok, 2023).

2.1.1 Regulering av arbeidsforholdet

Statsansatteloven «gjelder for arbeidstakere i staten» jfr. statsansatteloven §1 første ledd. Statsansatteloven med forskrifter regulerer alle arbeidsforhold i staten, unntak er beskrevet i forskrift (Borgerud et al., 2020, s. 39).

Statsansatteloven og forskriftene, er lovmessige krav som styrer arbeidsforholdet til ansatte i staten. Lovens virkeområde omfatter alle arbeidstakere som er ansatt i staten, med mindre det er beskrevet unntak i forskriften. Dette innebærer at alle ansatte i den offentlige sektoren er omfattet av loven, og at arbeidsforholdet deres må følge bestemmelsene i loven og forskriftene.

Begrepet «hull i CV» har rettslige grunnlaget fra forskrift til lov om statens ansatte mv § 4a om at «fraværet må skyldes rus, soning eller sykdom, herunder psykisk sykdom, eller søkeren må i fraværperioden ha vært aktivt arbeidssøkende». Forskriften lister opp ulike årsaker for fravær fra arbeidslivet, og kan ikke sees på som homogen kategori. Fraværet må ha vært minst to år i løpet av en femårsperiode. Selv om forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven viser til at selvpåførte skader i form av rus og psykisk sykdom vil kunne være nedsatt funksjonsevne (Ot.prp. nr. 44, (2007–2008), ss. 92-93, 251).

2.1.2 Funksjonsnedsettelse i mangfoldsrekruttering

Mangfoldsrekruttering blir i statens personalhåndbok beskrevet som at staten skal «speile mangfoldet i befolkningen», hvor det vektlegges «kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering mv.». Mangfold vil kunne støtte mulighet for måloppnåelse og fremme at staten kan gi gode tjenester, uavhengig av bakgrunn (Statens personalhåndbok, 2023). En inkluderende rekrutteringspolitikk vil bidra til å fremme en bærekraftig HR-kultur i organisasjonen, hvor mangfold betraktes som verdifull ressurs (Stankeviciute & Savaneviciene, 2018).

Hovedavtalen i staten legger til grunn at arbeidsgiverne skal arbeide aktivt og målrettet for å hindre diskriminering og fremme likestilling (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2022, s. 17). Kommunal- og distriktsdepartementet viser til at de ulike virksomhetene i mange tilfeller har problemer med å redegjøre for hvordan de jobber med mangfold, og anbefaler å ta inn

standardisert tekst som er beskriver virksomhetens arbeid oppimot inkludering og mangfold (Statens personalhåndbok, 2023).

2.1.3 Diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse

Arbeidsmiljølovens forarbeider refererer til begrepet funksjonshemming, som Barne- og likestillingsdepartementet anså som uegnet til å definere diskrimineringsgrunnlaget i likestillings- og tilgjengelighetsloven (Ot.prp. nr. 49, (2004-2005), s. 103). I stedet valgte departementet å bruke begrepet nedsatt funksjonsevne, som kort og godt beskriver tap eller skade på kroppsdel eller funksjon (Ot.prp. nr. 44, (2007–2008), s. 90). I utarbeidelsen av likestillings- og diskrimineringsloven ble begrepene nedsatt funksjonsevne og funksjonsevne sett på som synonyme, men nedsatt funksjonsevne ble ansett som stigmatiserende, siden mange mennesker fungerer godt til tross for sin funksjonsnedsettelse (Prop. 81 L, (2016 – 2017), ss. 94-95).

Nedsatt funksjonsevne er nærmere beskrevet til forarbeidene til Likestillings- og tilgjengelighetsloven som «*tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner*» (Prop. 81 L, (2016 – 2017), ss. 85, 313). Forarbeidene viser til eksempler på nedsatt funksjonsevne, som inkluderer:

Nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, ulike funksjonsnedsettelser på grunn av allergi, hjerte- eller lungesykdommer, ulike psykiske lidelser og ulike former for nedsatt kognitiv funksjonsevne. Nedsatt kognitiv funksjonsevne innebærer redusert evne til mentale prosesser som språk, hukommelse, informasjonsbearbeidelse, problemløsning og ervervelse av kunnskap (Prop. 81 L, (2016 – 2017), s. 85)

Disse eksemplene er ikke uttømmende, og begrenser ikke hva som kan anses som funksjonsnedsettelse. Hovedmoment fra forarbeidene vil være når det er diskrepans mellom «*individets forutsetninger og omgivelsenes krav*» (Ot.prp. nr. 44, (2007–2008), s. 90).

Funksjonsnedsettelse må forstås på bakgrunn av hvordan en opplever funksjonsnedsettelse og krav som settes i situasjonen. Med dette menes at en person med funksjonsnedsettelse nødvendigvis ikke vil bli funksjonshemmet, med dertil samfunnsmessig begrenset deltagelse (St.meld. nr. 40, (2002-2003), s. 8). Det er ikke klart begrenset til bare personer med klart synlige utfordringer, men omfatter også personer som har usynlige utfordringer som nødvendigvis ikke vil hemme personen deltagelse i yrkes- og samfunnslivet. Et vesentlig

moment er at funksjonsnedsettelsen ikke kan være av forbigående art, basert på forhold som er bagatellmessige (Prop. 81 L, (2016 – 2017), ss. 85, 313).

Funksjonsnedsettelse er et av kriteriene som er listet i likestillings- og diskrimineringsloven (ldl) §6, definisjonen på nedsatt funksjonsevne har ikke forarbeidene ønsket å definere på bakgrunn at av at en ikke skal skille mellom ulike typer nedsatt funksjonsevne. En støtter seg mot at diskrimineringsgrunnlaget må omfattes av «*fysiske, psykiske og kognitive funksjoner*» (Ot.prp. nr. 44, (2007–2008), s. 91), og at en må vurdere varighet og alvorlighetsgrad samt at «*nedsatt funksjonsevne ikke omfatter forbigående og helt bagatellmessige forhold som ikke påvirker funksjonsevnen i nevneverdig grad*» (Ot.prp. nr. 44, (2007–2008), s. 92). Det blir i forarbeidene vektlagt hva som vil være diskrimineringsgrunnlag, hvor en påpeker at nedsatt funksjonsevne skiller seg fra andre diskrimineringsgrunnlag, og kan være usynlig (Ot.prp. nr. 44, (2007–2008), s. 93).

Likestillings- og diskrimineringsloven §6 annet ledd sier «*Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd*». Loven har betydning for å sikre likebehandling i arbeidslivet.

Bjørnshagen og Østerud (2021) definerer diskriminering i arbeidslivet som:

Diskriminering av funksjonshemmede i ansettelsesprosesser defineres som forskjellsbehandling av funksjonshemmede jobbsøkere der funksjonsnedsettelsen ikke er av betydning for utførelsen av sentrale arbeidsoppgaver i jobben det søkes på, eventuelt etter tilrettelegging av arbeidsplass- eller oppgaver. En slik definisjon av diskriminering forutsetter verken intensjon eller en bestemt motivasjon hos den som forskjellsbehandler: Handlingen er avgjørende (Bjørnshagen & Østerud, 2021).

Ut fra dette må en forstå at diskriminering av funksjonshemmede i ansettelsesprosesser i all hovedsak handler om å behandle jobbsøkere med funksjonsnedsettelse annerledes enn andre. Dette til tross for at funksjonsnedsettelsen ikke vil påvirke evnen til å utføre arbeidsoppgaver i stillingen de søker på. Det er ikke nødvendig å ha spesifikk motivasjon eller intensjon om å diskriminere for at handlingen skal bli ansett som diskriminerende (Bjørnshagen & Østerud, 2021).

2.1.4 Rekruttering

I dette delkapitlet vil jeg vise til faktorer som er viktig i forbindelse med rekruttering av nye medarbeidere sett i kontekst av funksjonsnedsettelse og utfordringer som rekrutterer kan oppleve.

2.1.5 Kvalifikasjonsprinsippet i staten

I staten vil alle ansettelser handle om å representere det offentlige og ikke å handle på egne vegne. Derfor er det den alminnelige saklighetsnormen som vil gjelde, hvor likebehandling er en kjernefaktor. Likebehandling er viktig for å sikre legitimitet og skape tillit i befolkningen, og det er derfor klar hovedregel om at ansettelser i offentlig sektor skal skje på basis av kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet er lovfestet i statsansattelovens §3 og betyr at den som er best kvalifisert for stillingen skal ansettes. Dette prinsippet sikrer ikke bare en rettferdig og objektiv ansettelsesprosess, men også at offentlig sektor skal rekruttere de beste kandidatene (Borgerud et al., 2020 s. 67; Engelsrud, 2018, ss. 30-31).

Ved ansettelse er utgangspunktet i staten at den best kvalifiserte søkeren skal velges i henhold til kvalifikasjonsprinsippet jfr. statsansattelovens §3, med mindre det er gjort unntak. Utlysningsteksten setter kvalifikasjonskrav, men det skal vektlegges *«utdanning, erfaring og personlig egnethet»* jfr. statsansatteloven §3 andre ledd. Prinsippet skal sikre en rettferdig ansettelsesprosess, der det ikke tas *«usaklige, urimelige eller utenforliggende hensyn»* (Engelsrud, 2018, s. 31). Prinsippet skal forhindre vilkårlig forskjellsbehandling og sikre objektiv vurdering av alle søkere til stilling (Borgerud et al., 2020, ss. 67-69; Engelsrud, 2018, ss. 31-32).

For arbeidssøkere i staten er søknad på en utlyst stilling en form for konkurranse, hvor kriteriene for å måle søkerne mot hverandre er satt i stillingens utlysningstekst. Dette bidrar til å sikre at den som er best kvalifisert får tilbud om ansettelse, og at det blir en objektiv vurdering av alle søkere som konkurrerer om samme stilling (Engelsrud, 2018, ss. 31-32; Borgerud et al., 2020).

«Det å være best kvalifisert er ingen absolutt størrelse» (Engelsrud, 2018, s. 31).

2.1.6 Positiv særbehandling

Grunnloven §110 viser til at *«statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid»*. Måler er at alle skal ha like rettigheter og muligheter (Engelsrud, 2018, s. 36).

Staten har som mål å gjenspeile «*mangfoldet i befolkningen når det gjelder kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering mv.*» (Statens personalhåndbok, 2023). Med en personalstyrke som inkluderer mennesker med ulike bakgrunn og erfaring, bidrar dette til å styrke statens evne til måloppnåelse og levere tjenester av god kvalitet til alle borgere. Inkluderende ledelse og personalpolitikk vil kunne bidra til å «*reducere sykefravær, styrke jobbnærværet, bedre arbeidsmiljøet, hindre utstøting og frafall, og videreutvikle statlige virksomheter som attraktive arbeidsplasser. Mangfold, likestilling og likebehandling er nyttig og i virksomhetenes egen interesse*» (Statens personalhåndbok, 2023).

For at statlige virksomheter skal oppfylle krav om positiv særbehandling er det anbefalt å inkludere følgende tekst i utlysningen:

Dersom det er kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn skal vi innkalle minst én søker i hver av disse gruppene til intervju. For å bli vurdert som søker i disse gruppene, det vil si positivt særbehandlet på denne måten, må søkerne oppfylle visse krav. Les mer om kravene på Arbeidsgiverportalen.

Vi oppfordrer søkere til å krysse av i jobbportalen dersom de har funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn. Avkrysningene i jobbsøkerportalen danner grunnlag for anonymisert statistikk som alle statlige virksomheter rapporterer i sine årsrapporter (Statens personalhåndbok, 2023).

Det lovlige grunnlaget for positiv særbehandling kommer fra likestillings- og diskrimineringsloven § 11 om adgang til positiv særbehandling. For at den lovlige forskjellsbehandlingen skal være lovlig må det være forhold som er nevnt i ldl. § 6 første ledd.

Det er i tillegg tre vilkår som må være oppfylt:

- a. Fremme likestilling.
- b. Forholdsmessighet.
- c. Opphører når formålet er oppnådd.

Innkallelse til jobbintervju, basert på «*må ha krav*» i stillingsutlysningen er en form for mild positiv særbehandling av søker. De kravene som søkere med funksjonsnedsettelse og hull i CV skal vurderes ut fra, er «*må ha*» kravene i stillingen. Ønskede kvalifikasjoner i form av «*bør ha*» vil omfatte om søkeren er best kvalifisert (Sivilombudsmannen, 2014/224).

Forarbeidene viser videre til at arbeidsgiver kan bli oppmerksom på søkers kompetanse, men gir ikke ytterligere føringer (Prop. 94 L, (2016-2017), ss. 79-80). Begrepet forholdsmessighet skal ifølge forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven «*tolkes særlig snevert når det gjelder ansettelser*» (Prop. 81 L, (2016 – 2017), s. 318). For å kunne bli positiv særbehandlet vil det kreve at kvalifikasjonene til søker må være tilnærmet like gode som den som blir forbigått. Arbeidsgiver må vurdere personene individuelt, finnes det merkbare forskjeller mellom kvalifikasjonene vil positiv særbehandling ikke være lov (Prop. 81 L, (2016 – 2017), s. 318). Loven gir tillatelse til særbehandling, ikke plikt (Engelsrud, 2022, s. 159).

2.2 Teori og tidligere forskning: «Bias» i rekrutteringsprosesser

Internasjonalt har det vært gjennomført mange studier innen diskriminering i ansettelsesprosesser. En stor mengde av studiene viser til forskjellsbehandling av gruppene som forskningen omfatter. (Baert, 2018; Lippens et al., 2023). I dette delkapittelet vil jeg beskrive relevant teoretisk grunnlag for diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse.

2.2.1 Rekrutteringsprosessen

Under rekrutteringsprosesser vil vanlige feil være å se etter kandidater som vil være mest lik en selv; «*likhetseffekten*». Den foretrukne kandidaten trenger heller ikke være blant de best kvalifiserte, men den kandidaten som er best likt av intervjuer (Skorstad, 2015, s. 73). Følelsen av god kjemi, felles interesser eller attributter som er uvesentlige for stillingen vil være momenter som gjør at rekrutterer vil kunne ansette en person som er svært lik seg selv (Iversen, 2020, s. 89; Bjørnset et al., 2021).

Kanter (1993) kaller denne formen for rekruttering for «*homososial reproduksjon*», hvor ledere har tendens til å bevokte makt og privilegier for dem som passer inn, for dem som de ser som sin type. På grunn av situasjonen som ledere fungerer i; og på grunn av stillingen til ledere i organisasjonsstrukturen, blir sosial likhet viktig. Denne strukturen setter i gang krefter som fører til replikasjon av ledere av samme type eller kategori av sosiale individer. Personene som leder, reproducerer seg selv på samme måte. Konformitetspress og utviklingen av eksklusive kretser er lukket for utenforstående, stammer fra graden av usikkerhet som omgir lederstillinger. På denne måten vil ledere effektivt lukke stillinger for dem som er annerledes, og vil oppleve at sirkelen blir mer lukket og organisasjonen vil ha vanskeligheter med å ansette personer som ikke er like, og vil være en viktig kulturbærer for organisasjonen (Kanter, 1993, ss. 47-49, 66-63, 68).

Skorstad viser til Mosengs (2005) forskning om seksuell legning i arbeidslivet, og argumenterer for at en ser fordommer i arbeidslivet og at Norge er et u-land når det gjelder mangfold på andre områder enn likebehandling av kvinner og menn. Fordommene eller stereotypene kan føre til at kvalifiserte kandidater ikke blir innkalt til jobbintervju (Skorstad, 2015, s. 79). Mosengs forskning om seksuell legning i arbeidslivet, handler om åpenhet og diskriminering av homofile og lesbiske i arbeidslivet (Moseng, 2005). Skorstad hevder videre at det blitt ensidig fokus i retning av kjønnsdebatt, fremfor mangfoldsdebatt (Skorstad, 2015, s. 79). En utfordring er at mange personer ikke er oppmerksomme på sine egne stereotyper, eller antagelser ovenfor enkelte grupper. De innser heller ikke at hvis det finnes reelle forskjeller, er de vanligvis små og gjelder ikke for mange eller for alle i gruppen som blir stereotypisert (Yukl & Gardner, 2019, s. 389). En vil da komme i en situasjon hvor *«faren for diskriminering er stor når arbeidsgiver velger mellom flere søkere ved ansettelse»* (Engelsrud, 2018, s. 31).

Det er gjennomført flere studier som viser til at å synliggjøre funksjonsnedsettelse i søknaden reduserer sjansen for å bli innkalt til jobbintervju (Baert, 2018; Lippens et al., 2023). Forskning viser at formalisering av rekrutteringsprosessen kan redusere risikoen for diskriminering av minoriteter (Midtbøen, 2015; Østerud K. L., 2020). Et studie fra Storbritannia viser at halvparten så ikke på funksjonsnedsettelsen som et problem (Grewal et al., 2002), og det derfor kan være hindring i å krysse av for *«nedsatt funksjonsevne»* i søkeprosessen (Østerud K. L., 2020).

2.2.2 Personlig egnethet

Personlig egnethet kan være et subjektivt forhold ved søker til ledig stilling som det kan være legitimt å vektlegge. Borgerud et al., (2020) viser til at dette kan være *«samarbeidsegenskaper, lederegenskaper, resultatorientering mv.»*. Men for visse typer stillinger slik som lederstillinger kan et avgjørende kriterie i kvalifikasjonsvurderingen være personlig egnethet (Borgerud et al., 2020, s. 69). En utfordring med personlig egnethet er at det er *«vanskelig å definere, og enda vanskeligere å måle»*. En slik vurdering vil være skjønnsmessig, og begrunnelsen må være vel fundert og saklig. Et viktig moment vil være hva som er grunnlaget for selve vurderingen og dokumenteres (Borgerud et al., 2020, ss. 69-70; Bjørnset et al., 2021).

I stillingsutlysninger er personlig egnethet gjerne beskrevet som «gode samarbeidsevner», «gode lederegenskaper», «evne til å arbeide selvstendig», «resultatorientert», «analytisk», «har godt humør», «er fleksibel» mv. Når det gjelder hvilke personlige egenskaper som kreves, og vektlegging

av disse, vil dette avhenge av hvilken type stilling det er snakk om ... Dersom arbeidsgiver mener det skal legges stor vekt på personlig egnethet må dette fremkomme av kunngjøringen (Prop. 94 L, (2016-2017), s. 78).

2.2.3 Active Labour Market Policies (ALMP)

Siden introduksjonen på begynnelsen av 1990-tallet har *Active Labour Market Policies* (ALMP) i Europa først og fremst hatt som mål å øke arbeidstilbudet og redusere arbeidsledigheten ved å forbedre sysselsettingsevnen til arbeidsledige og andre vanskeligstilte grupper på arbeidsmarkedet (European Commission, 1993; OECD, 1994).

ALMP i kontekst av European Commission handler om inkludering, opplæring, utdanning, jobbplassing og andre former for støtte til arbeidssøkere. Forbedring av ansettelsesevnen hevdes at vil hjelpe arbeidssøkere med å finne og beholde arbeid, og på denne måte til slutt redusere arbeidsledigheten og fremme økonomisk vekst. (European Commission, 1993, ss. 149-151, 162).

I Norge er det NAV som er den som skal tilrettelegge for arbeidsrettete- tjenester og tiltak og er et bredt tilbud til alle som har ønske eller behov for hjelp skal bli vurdert for hjelp fra NAV. Dette kan være tiltak for å komme inn på arbeidsmarkedet i form av arbeidsrettete tiltak for på den måten styrke evnen til å få arbeid. Her blir det påpekt at tiltak med lengre varighet, tett oppfølging og høyere utdanning vil være forbeholdt personer med nedsatt arbeidsevne (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021; Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023).

Engasjement fra arbeidsgivere være en forutsetning for å implementere effektive arbeidstjenester og vellykkede aktiveringsstrategier. Effektiv ALMP krever arbeidsgivere som er villige til å rekruttere arbeidsledige personer i usubsidiert og subsidiert ansettelse (Bredgaard, 2018, s. 365).

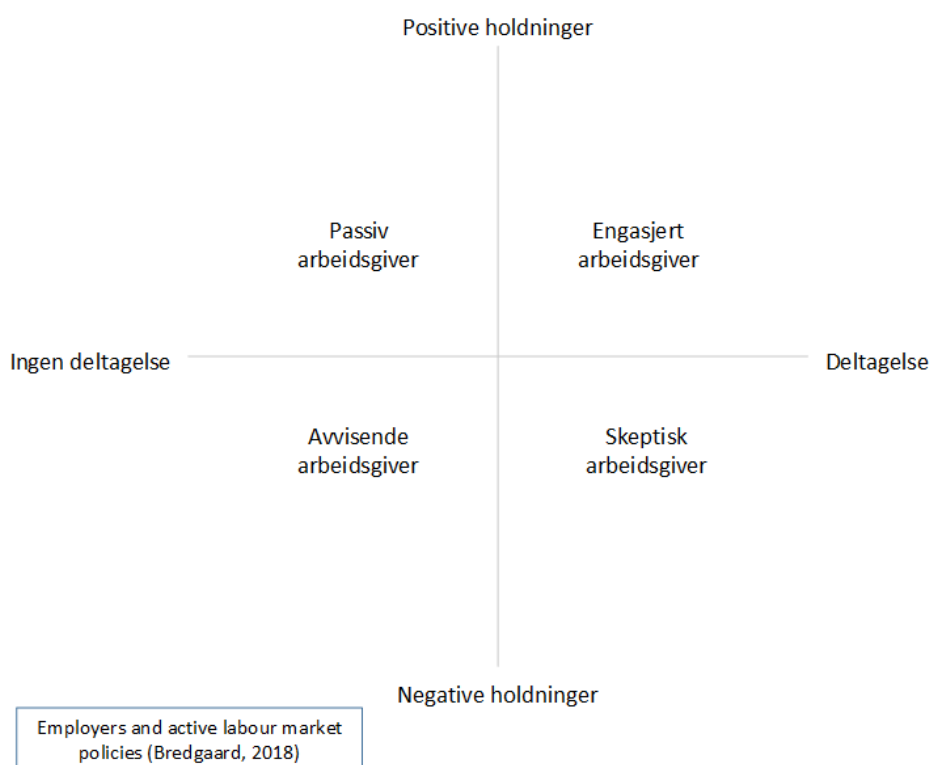
Bredgaard har utarbeidet en typologi som skiller mellomholdninger og deltagelse. Typologien illustrerer arbeidsgivers holdninger og deltakelse i ALMP kan være kompleks og variert. Modellen viser at positive eller negative holdninger vil ikke nødvendigvis korrelere med en bestemt adferd (Bredgaard, 2018, s. 368). Typologien er også benyttet av Østerud (Leading the Way? State Employers' Engagement with a Disability Employment Policy, Østerud, 2020).

Den *engasjerte arbeidsgiver* vil ha positive holdninger og deltar i ALMP, det kan være forskjellige årsaker til denne adferden, sterk følelse av sosialt ansvar kan være en begrunnelse (Bredgaard, 2018, s. 369).

Den *avvisende arbeidsgiver* vil ha negative holdninger og deltar ikke i ALMP, en kan forstå denne typen arbeidsgiver innenfor en neoklassisk økonomisk ramme hvor arbeidsgivere motiveres av å maksimere profitt og redusere kostnader (Bredgaard, 2018, s. 369).

Den *skeptiske arbeidsgiver* har negative holdninger i retning av ALMP, men deltar. Denne typen arbeidsgiver er mer «*utfordrende*», og antas å være mer mottakelig for endring utfra at deltakelse kan endres i retning mot den *avvisende arbeidsgiveren* eller mot den *forpliktende arbeidsgiveren*. Her er det to hypoteser som kan gi forklaring på denne type adferd, i form av strategisk tilnærming og forventning om fordeler på andre områder (Bredgaard, 2018, s. 369). Eller at det er selektive insentiver, på bakgrunn av tilgang til tjenester eller fordeler som kun er tilgjengelig for deltakere i ALMP (Bredgaard, 2018, s. 369; Fombrun & Van Riel, 2004, ss. 52-53, 59).

Den *passive arbeidsgiver* er en holdning som i utgangspunktet er positiv, men har ikke aktiv deltagelse, dette kan skyldes manglende kunnskap, eller oppfatning om at ALMP ikke er relevant for organisasjonens funksjon (Bredgaard, 2018, s. 370). Figur 2 viser typologien skjematisk.



Figur 2 – Employers and active labour market policies.

2.2.4 Diskriminering

Et tidlig bidrag til teori om diskriminering er Kenneth Arrows (1971) teori om diskriminering i arbeidslivet i sin artikkel «*The theory of discrimination*». (Arrow, 1971). Teorien retter seg i utgangspunktet mot rasisme i arbeidslivet, men er overførbart og er benyttet i stor grad i forbindelse med diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse. Arrows i kontekst av funksjonsnedsettelse, kan medføre at personer med funksjonsnedsettelse blir ekskludert fra arbeidsmarkedet, og samfunnet generelt. Arrow kan forstås i retning av forståelse av økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser ved diskriminering.

En omfattende metaanalyse har dokumentert og sammenfattet den nyeste litteraturen om diskriminering i ansettelsesprosesser, med fokus på forskjeller i diskriminering mellom ulike grupper, inkludert personer med funksjonsnedsettelse. Studien kvantifiserte graden av diskriminering i ansettelsesprosessen for ti grupper basert på eksperimenter fra hele verden. Resultatene av studien viser at personer med funksjonsnedsettelse opplever diskriminering på linje med diskriminering basert på etnisitet. Det er imidlertid viktig å merke seg at det er store forskjeller i diskriminering mellom ulike minoritetsgrupper. Studien viser behovet for å rette oppmerksomheten mot ulike diskrimineringsgrunnlag og arbeide for å redusere diskrimineringen som rammer disse gruppene (Lippens et al., 2023).

FN definerer diskriminering som:

“Discrimination on the basis of disability” means any distinction, exclusion or restriction on the basis of disability which has the purpose or effect of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise, on an equal basis with others, of all human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field. It includes all forms of discrimination, including denial of reasonable accommodation (United Nations, 2008).

FNs definisjon av diskriminering på grunnlag av funksjonshemming viser her til enhver forskjellsbehandling, ekskludering eller begrensning basert på funksjonshemming. Det vil være alle former for diskriminering, deriblant nektelse av tilrettelegging (United Nations, 2008).

2.2.5 Minoriteter i arbeidslivet

Kanter benytter begrepene «*tokens*» og «*dominants*» for å beskrive grupper av sosiale kategorier. Dette handler om interaksjonen mellom de få og mange i organisasjonen. De «*få*» i

denne konteksten beskrives som «tokens», mens de «mange» defineres som «dominants» (Kanter, 1993, ss. 208-209). Når en har få vil «*The presence of a token or two makes dominants more aware of what they have in common at the same time that it threatens that commonality*» (Kanter, 1993, ss. 221-222). Tilstedeværelsen av et eller to «token» gjør dominante personer mer oppmerksomme på det de har til felles, samtidig som det truer fellesskapet. Det er ofte i øyeblikk når en trues med endring at kulturen og båndene deres blir avslørt for seg selv. Når det kommer en outsider, innser gruppe-medlemmer aspekter av deres felles bånd som insidere (Kanter, 1993, ss. 221-222).

Trusselen en «token» utgjør kan sees på som todelt. Først og fremst representerer token en fare for å utfordre den dominantes premisser, enten gjennom en tydelig konfrontasjon fra «token» eller ved en misfornøyd dominant, som gjennom økt bevissthet ser kulturen og ser muligheten for alternativer (Kanter, 1993, s. 222). Personer som foretrekker å operere på en uformell og overfladisk måte, kan oppleve ubehag ved tilstedeværelse av «tokens», på grunn av økt grad av selvbevissthet (Kanter, 1993, s. 222).

Å ansette noen få personer med funksjonsnedsettelse, minoriteter, eller andre svake grupper løser ikke problemet med diskriminering. Organisasjoner må arbeide for å skape kultur for inkludering og like muligheter for alle ansatte (Kanter, 1993). Frem til det finnes nok minoriteter i organisasjonen er det behov for kontinuerlig fokus, endringer og utdanning om problematikken (Kanter, 1993, s. 283).

2.2.6 Arbeidsgivers rolle

Regjeringen Solberg lanserte inkluderingsdugnaden i 2018 som en del av Jeløya-plattformen. Initiativet hadde flere mål, deriblant å redusere risikoen for arbeidsgivere når de ansetter personer med funksjonsnedsettelse. Gjennom inkluderingsdugnaden har regjeringen forsøkt å øke bevisstheten om fordeler ved mangfold og inkludering på arbeidsplassen og bidra til mer inkludering (Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, 2018; Likestillings- og diskrimineringsombudet, u.d.). Arbeidsgivers rolle i kontekst av inkluderingsdugnaden er sentral for gjennomføring.

Når regjeringen kalte det for en dugnad, henspiller dette på frivillighet (Nordbø, 2021). Inkluderingsarbeidet blir omtalt som dugnad, der alle skal bidra frivillig og uselvvisk for å sikre velferdsstaten. Dette kan være nyttig tilnærming for å mobilisere engasjement og entusiasme rundt inkludering av funksjonshemmede på arbeidsplassen. Men samtidig kan denne tilnærmingen føre til en individualisering av inkluderingsansvaret og en manglende

anerkjennelse av de strukturelle barrierene som funksjonshemmede står overfor i form av ableisme. Ved å forankre inkluderingsarbeidet med å «*ta en for laget*» mentalitet, kan det oppstå en oppfatning om at en må ofre seg for fellesskapet. I stedet for å utfordre og kontekstualisere de strukturelle barrierene som hindrer deres inkludering. Individualisert tilnærming til inkludering av personer med funksjonsnedsettelse kan også føre til at samfunnet ikke tar ansvar for å fjerne strukturelle barrierer og skape mer inkluderende arbeidsliv og samfunn (Østerud et al., 2023).

2.2.7 Ableisme

Ableisme er en form for hegemonisk tankesett hvor personer med funksjonsnedsettelse vurderes lavere enn personer uten. Dette gjør det til en -isme som uttrykker en hierarkisk verdisetting av mennesker basert på funksjonsevne (Lid, 2022). Ableisme refererer til en utbredt kulturell tro på at funksjonsnedsettelse er noe utelukkende negativt, selv om det ikke nødvendigvis er sant for alle individer. Det er mulig å avvise denne oppfatningen samtidig som man anerkjenner at funksjonsnedsettelse kan inneholde negative aspekter (Østerud K. L., 2021, ss. 50-51). Lid (2022) viser til at det er mange ulike begrep for fordommer eller diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse og at det er behov for et slikt begrep, da det er behov for språklig forståelse.

Et viktig aspekt er hvordan personer utilsiktet og spontant setter kollegaer med funksjonsnedsettelser i bås, ved å sammenligne dem med personer som dem ser på som annerledes. Hvor forsøkene på å ikke kategorisere personer med funksjonsnedsettelse, faktisk ender opp med å kategorisere dem. I sterk motsetning til hva de faktisk forsøker å redusere (Mik-Meyer, 2016).

2.2.8 Glasstaket

Glasstaket blir brukt for å beskrive diskriminering av kvinner på vei til ledende stillinger, hvor det hevdes at når en er kommet på et gitt nivå, vil en ikke komme videre (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 478). Selv om veien videre fremdeles er vanskelig for kvinner og minoriteter, kan ulike hindre unngås ved å være oppmerksomme og velge fortolkningsrammene slik at en unngår hindre som skapes. Fortolkningsrammene vil være ulike ideer eller antagelser en har. I denne konteksten vil det være det strukturelle, juridiske og teoretiske rammeverket, som gjør det enklere å forstå de ulike utfordringene en står ovenfor. Ved at flere bryter igjennom glasstaket vil slike hindringer forsvinne (Bolman & Deal, 2018, ss. 38-44, 47, 385; Kanter, 1993).

2.3 *Det offentliges virkemidler*

Dette delkapitlet tar for seg Human Resource Management (HRM) i kontekst av arbeidsmarkedspolitikken (ALMP) med fokus på funksjonsnedsettelse. Tidligere har HRM hovedsakelig fokusert på økt ytelse, verdier og nedtoning av konflikter, men det har vært lite fokus på sårbare grupper. I nyere tid har det blitt introdusert retningslinjer som har som mål å redusere det offentliges utgifter og øke skatteinntektene, og en har gått fra en passiv politikk til en rettet arbeidsmarkedspolitik. Utfordringen er at det har vært lite systematisk fokus på arbeidsgivers rolle i rekruttering og bevaring av personer som kommer innunder målgruppen i kontekst av HRM.

HRM har siden starten på 1980 tallet fokusert på merverdi på menneskelige ressurser, kapital og konkurransefordeler (Legge, 2005, ss. 114-115), og hvor det har vært lite fokus på sårbare grupper i HRM. Det har derimot vært fokusert på økt ytelse, verdier, nedtoning av konflikter, fokus på kunden, individualisering (Legge, 2005, ss. 111-112).

Van Berkel et al. (2017) hevder det er introdusert retningslinjer som har til hensikt å redusere det offentliges utgifter og øke skatteinntektene og på den måte legge til rette for «aktivt» statsborgerskap. Det har blitt etablert et skifte fra passiv politikk til rettede arbeidsmarkedspolitik, hvor en søker for tilgang til arbeidskraft og motvirke varige trygdeytelser for sårbare grupper (Van Berkel et al., 2017, s. 504; Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023).

Utfordringen for ALMP har i kontekst av HRM vært behandlet som et sosialt og offentlig politisk spørsmål. Van Berkel et al. (2017) hevder at det er har vært lite systematisk fokus i HRM-forskningen på arbeidsgivers rolle i rekruttering, og bevaring av personer som kommer innunder målgruppen. Ved mangel på vitenskapelig oppmerksomhet vil dette reflekteres i ALMP på forsyningssiden, hvor forsøk på å forberede målgruppen til arbeidslivet ved å øke arbeidsevnen og gjøre dem klar for jobb. En har etterspørselsorienterte retningslinjer i form av lønns- og opplæringstilskudd, kvoteordninger. I nyere tid har offentlige initiativer fått større plass for å styrke arbeidsgivers rolle for inkludering av målgruppen (Van Berkel et al., 2017, s. 504; Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021; Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). I Norge har en hatt tiltak som inkluderingsdugnaden, samt krav i statsansatteloven om innkallelse av minst en person til intervju fra målgruppene (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2018; Statsansatteloven, 2017).

For offentlige etater vil det å kunne skape et godt omdømme, hvor en tar en emosjonell tilnærming til mangold vil en kunne tiltrekke seg målgruppen, men også sosialt bevisste fremtidige medarbeidere (Fombrun & Van Riel, 2004, ss. 154-155; Stankeviciute & Savaneviciene, 2018).

Teorien som er presentert i teorikapittelet kan bidra til å forklare hvordan det offentlige enten fremmer eller hemmer inkludering av personer med funksjonsnedsettelse. Ved å knytte teorien opp mot forskningsspørsmålene, vil jeg undersøke om det har blitt ansatt flere personer med funksjonsnedsettelse og hva som eventuelt har påvirket denne utviklingen. Arbeidsgivernes argumentasjon for å rekruttere personer med funksjonsnedsettelse vil også bli belyst, og jeg undersøker hva arbeidsgiverne vektlegger når de ikke har klart å oppnå inkluderingsdugnaden.

Teorien kan bidra til å forstå hvilke faktorer som har betydning for å lykkes med inkludering av personer med funksjonsnedsettelse og hva som kan være barrierer for dette. Gjennom å anvende teorien på forskningsspørsmålene og datamaterialet ønsker jeg å få innsikt i hvordan det offentlige arbeider for å fremme inkludering av personer med funksjonsnedsettelse, og i hvilken grad de ulike departementene og underliggende etater har lykkes sett i mikro og makro perspektiv.

3 Metode

Den samfunnsvitenskapelige metoden handler om å innhente og analysere informasjon om den sosiale virkeligheten, for å forstå samfunnsmessige forhold og prosesser. En må samle inn og analysere informasjon på en pålitelig og nøyaktig måte. Metoden som blir valgt vil gi grunnlaget for å teste ideer og teorier. Avhengig av hvilken metode en benytter til forskning vil en kunne se ulike perspektiv ved det undersøkte fenomen (Andersen, 2013, s. 25-26; Johannessen et al., 2011, s. 33; Tjora, 2021).

I de følgende avsnittene vil jeg forklare hvordan resultatene er oppnådd i undersøkelsen. Først vil jeg beskrive valg av strategi og design. Deretter vil jeg gi en grundig beskrivelse av datainnsamlingsprosessen. Etter datainnsamlingen vil jeg presentere en beskrivelse og redegjørelse for analysen. Dette vil inkludere detaljert gjennomgang av de ulike metodene jeg har brukt for å analysere dataene, og hvordan jeg har tolket resultatene.

Til slutt vil jeg undersøke undersøkelsens reliabilitet, validitet, etikk og svakheter. Jeg vil diskutere hvor pålitelige og nøyaktige resultatene mine er, samt eventuelle etiske hensyn jeg har tatt i løpet av undersøkelsen. Jeg vil også drøfte eventuelle svakheter og begrensninger ved undersøkelsen, og hvordan dette kan ha påvirket resultatet.

3.1 *Forskningsstrategi*

Min valgte problemstilling «*I hvilken grad blir krav om rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse etterlevd i statlige etater*» er avgjørende for forskningsmetoden som er valgt.

Årsrapporter fra ulike etater er benyttet som datamateriale. Jeg har brukt kvalitativ og kvantitativ metode for å analysere og evaluere etatenes resultater i løpet av tidsperioden. Både tall og beskrivende data er benyttet for å gi helhetlig forståelse av etatenes prestasjoner og utfordringer. For den kvalitative metoden har jeg bruk dokumentanalyse, hvor jeg har undersøkt årsrapporter for å finne begrunnelser på hvorfor etaten ikke har klart å nå målet i dugnaden. Dette er gjort for å få innsikt i de ulike faktorene som kan ha påvirket etatens resultater. Videre har jeg brukt kvantitativ metode for å analysere tall som er innhentet fra årsrapportene. Jeg har trukket ut tall som beskriver hvordan etaten har lyktes med inkluderingsdugnaden. Dette gir oversikt over de konkrete resultatene etaten har oppnådd i dugnaden. Ved å benytte begrunnelser og tallmateriale fra årsrapportene har jeg begrenset undersøkelsen (Johannessen et al., 2011, ss. 103-104).

Formålet med oppgaven er å undersøke faktorer som kan bidra til eller hemme inkludering av personer med funksjonsnedsettelse i statlige etater. Forskningsstrategien vil fokusere på rekrutteringsprosessen sett i lys av inkluderingsdugnaden som mulige tiltak for å fremme regjeringens målsetning. Målet er å identifisere eventuelle barrierer og muligheter for inkludering av personer med funksjonsnedsettelse.

3.2 *Forskningsdesign*

I den vitenskapelige litteraturen eksisterer det flere forskjellige definisjoner og anvendelser av teori, uten entydig definisjon. Vitenskapelige teorier i forskning kan være komplekse og selvmotsigende, hvor generalisering og forenkling handler om å få orden på en virkelighet som kan oppfattes som kompleks (Johannessen et al., 2011, s. 45).

For at det skal være mulig å svare på problemstillingen «*I hvilken grad blir krav om rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse etterlevd i statlige etater*», er det valgt et design som er inspirert av evalueringsstudie. Formålet med oppgaven har vært å gjennomføre en form for resultatevaluering av regjeringens inkluderingsdugnad. For å gjøre dette har jeg gjennomført en longitudinell undersøkelse hvor jeg har analysert årsrapporter fra 2018 og frem til 2021 (Johannessen et al., 2011, ss. 79-80, 83-84).

Undersøkelsen har kartlagt og analysert ulike indikatorer som har vært relevante for å vurdere effekten av inkluderingsdugnaden. Ved å bruke en longitudinell tilnærming har jeg vært i stand til å observere endringer over tid, og identifisere eventuelle trender eller mønstre som kan gi innsikt i om dugnaden har hatt en positiv eller negativ effekt..

Det blir benyttet kvalitativ datagenerering for dokumentstudien, og kvantitativ metode for analyse av tallmaterialet (Tjora, 2021, ss. 47-48).

3.3 *Datainnsamling*

I dette delkapittelet redegjøres det for metoden jeg har benyttet for å samle inn empiri. Hensikten med å samle inn data om tematikken er å oppnå en best mulig oversikt over den valgte problemstillingen. Ved å samle inn mest mulig data kan man få en bred forståelse av temaet og identifisere mulige sammenhenger og faktorer som kan påvirke problemstillingen. Dette vil gi en god plattform for å utvikle og besvare forskningsspørsmålet på grundig og systematisk måte.

3.3.1 Dokumentstudie

I dokumentanalysen undersøker jeg årsrapportene til de ulike etatene. Årsrapportene varierer i utforming og innhold. Hovedformålet med å studere årsrapporter er å få et helhetlig bilde av etaten og dens virksomhet i kontekst av inkluderingsdugnaden. I tillegg fungerer årsrapporten som et styringsdokument opp mot departementene. Det vil si at etatene rapporterer om sin resultatoppnåelse og hvordan de har brukt sine ressurser i tråd med målene og krav om inkludering fra departementet (Johnsen, 2007, s. 215; Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2023b).

3.3.2 Seleksjon av etater

For å skaffe oversikt over alle statlige etater, ble det hentet ut oversikt over antall ansatte hentet i tabell fra SSB (SSB, 2022). Hensikten med å benytte seg av SSB i denne fasen, er pragmatisk, med statistisk oversikt over antall ansatte, og de ulike etatene. Det er i tillegg hentet ut årsrapporter fra Statsministerens kontor (SMK) og Stortinget.

I tabell 12623 ble alle etater fra årene 2018 til 2021 valgt. Dette er basert på oppstart av inkluderingsdugnad og tilgjengelighet av årsrapporter. Tabellen gav totalt 364 ulike etater med underliggende enheter. For å redusere tabellen til forskbart materiale ble tabellen eksportert til Microsoft Excel format og bearbeidet for å redusere antall etater og fjerne departementene.

Under første del av bearbeidelsen ble det utelatt etater som:

- Er nedlagt eller slått sammen med andre etater.
- Små enheter (ansatte ≤ 20), uten økning i antall ansatte.
- Underliggende enheter ble utelatt.

Dette førte til at listen over etater som ble inkludert i studien ble redusert til 169. Videre ble det gjennomført innsamling av årsrapporter fra etatene. Dette for å samle inn relevant informasjon om etatenes resultatoppnåelse i forbindelse med inkluderingsdugnaden.

I løpet av innsamlingen ble det fjernet etater som:

- Har overvekt av ansatte utnevnt i statsråd.
- Var tydelig unntatt inkluderingsdugnaden.

Denne prosessen reduserte datamaterialet til totalt 141 etater inkludert SMK og Stortinget.

Små etater som har hatt stabilt antall ansatte er utelatt på bakgrunn av antagelsen om at det er lite rekruttering og dermed unntatt inkluderingsdugnaden (Kommunal- og

distriktsdepartementet, 2018). Små etater som har hatt større utvikling i antall og vokst ut over min definisjon av små enheter er tatt med i undersøkelsen.

Seleksjonsprosessen var nødvendig for å sikre at datagrunnlaget var pålitelig og relevant for forskningsspørsmålet. Ved å fjerne etater som ikke oppfylte kriteriene, kunne jeg også sikre at analysen var fokusert og målrettet mot de etatene som var mest relevante for studien.

3.3.3 Innsamling av årsrapporter

I dokumentstudiet ble det benyttet empirisk grunnlag som var hentet fra etatenes eller regjeringens hjemmesider. Den innsamlede datamengden var tilstrekkelig for å besvare forskningsspørsmålet på en grundig og systematisk måte. I tilfeller der tallmaterialet i enkelte årsrapporter var usikkert, har jeg valgt å tolke det i positiv retning for de aktuelle etatene.

Det empiriske grunnlaget er derfor av høy kvalitet og vil bidra til å kunne støtte forskningsresultatene på en god måte. Ved å benytte offisielle kilder som etatenes eller regjeringens hjemmesider, var det mulig å sikre at datamaterialet er pålitelig og valid. Det var derfor ikke nødvendig å samle inn ekstra empiri i form av intervjuer siden den innsamlede datamengden var mer enn tilstrekkelig for å besvare forskningsspørsmålet på en grundig måte.

Årsrapportene gir innsikt i den generelle utviklingen i de statlige etatene. Det er gjennomgått 562 årsrapporter i tidsperioden fra 2018 frem til 2021, rapportene blir utgitt av de respektive etater på vårparten. Inkluderingsdugnaden startet 1 juli 2018, og sådan gjelder ikke for hele året (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2018). Det var ikke mulig å gjennomgå årsrapporter for 2022, på bakgrunn av at ikke alle årsrapportene var publisert på innsamlingstidspunktet.

Tabell 1 – Oppsummering av årsrapporter

	Totalt antall	Tidsperiode	Analyse
Årsrapporter	562	2018-2021	Krysstabell og frekvensanalyse

3.3.4 Analyse av årsrapporter

Årsrapportene har vært gjennomgått manuelt i hovedsak på nedlastete dokumenter, hvor jeg har søkt på typiske fraser som CV, dugnad, hull, nedsatt, nyansatt, inkludering eller tilsvarende relevante fraser som vil være relevant innen funksjonsnedsettelse, på bokmål og nynorsk. Søkefrasene har vært «*ufullstendige*» men jeg har vært benyttet «*regular expressions*» for å filtrere treff som er relevant utfra det som søkes etter (Microsoft, 2022).

Søk i dokumentene har vært nødvendig for å redusere arbeidsmengden betydelig og på en effektiv måte finne frem til relevant informasjon, dette med tanke på at totalt har det vært gjennomgått 562 årsrapporter.

Årsoppgavene fra etatene ble undersøkt i henhold til de mål som ble satt av regjeringen Solbergs «*inkluderingsdugnad*» (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2018). Herfra ble grunngivelsen for manglende oppnåelse til de ulike etatene notert ned, og senere gruppert inn utfra et sett koder. (Tjora, 2021, ss. 229-230).

Det ble gjennomført et forsøk på innsyn hos offentlig etat som ikke har publisert informasjonen. På bakgrunn av krevende prosesser, mye tidsbruk på få etater, er det tatt pragmatisk valg hvor manglende årsrapporter har blitt registrert med manglende data. Etater som ikke har nevnt noe om inkludering, eller ikke har argumentert med hvorfor dem ikke har oppnådd målet er blitt registrert med «*ingen begrunnelse*». Undersøkelsen går over fire år, og jeg er av den oppfatning at inkluderingsdugnaden burde være kjent for alle etatene.

3.4 Analyse av årsrapporter

Det ble gjennomført kombinert kvantitativ og kvalitativ metode for analysen av dokumentene. Først ble datamaterialet fra årsrapportene registret, dernest er det gjennomført univariat og bivariat analyse. Avslutningsvis har jeg tolket utsagn fra årsrapportene med kvalitativ metode, hvor studien bruker refleksiv tilnærming og benytter seg av stegvis induktiv metode (SDI) som metode. SDI er en metode hvor jeg går i etapper fra rådata til konsepter eller teori. Det blir gjennomført en induktiv oppadgående prosess hvor jeg går fra data til teori. Deretter gjennomføres en deduktiv tilbakekobling i en nedadgående prosess, hvor det teoretiske sjekkes mot det empiriske. Tilnærmingen er induktivt empirisk drevet, men teori vektlegges tyngre med SDI enn i annen kvalitativ forskning (Tjora, 2021, ss. 20-22). SDI-metoden ligger tett opp til abduktiv forskningsstrategi, hvor den teoretiske formingen av analysen med SDI-metoden blir tydeligere utover forskningsprosjektet (Tjora, 2021).

Det første steget i analysen var å analysere årsrapportene med «*empirinær koding*», hvor det ble benyttet begreper som finnes i det transkriberte materialet. For å skape en kode har det vært benyttet Tjoras spørsmål for å lage en god kode; «*kunne man laget koden før kodingen*»? og «*hva forteller bare koden*»? Hvis svaret er ja på begge spørsmålene er dette gode koder, siden jeg ikke kunne ha laget disse før kodingen (Tjora, 2021, ss. 218, 224). Tekst som utpekte seg i retning av forskningsspørsmålene ble trukket ut av årsrapportene, og kodet.

De neste steget er gruppering. For å gruppere kodene ble det benyttet «*grupperingstest*» for hver kode. Kodene ble gruppert tematisk for på denne måten danne en struktur for analysen. Kodene ble lagt til allerede eksisterende, eller opprettet nye ved behov. Koder som ikke var relevante ble satt i restgruppe (Tjora, 2021, ss. 229-232).

3.5 Valg av analysemetode

For å gjennomføre statistiske analyser benyttet jeg IBM SPSS Statistics versjon 27. For å belyse problemstillingen og fremskaffe ny kunnskap, ble det operasjonalisert to variabler, ved bruk av bivariat analyse. Her ble det sett på hvordan de ulike enhetene blir fordelt samtidig på to variabler. Variablene som ble benyttet var kategoriske og kontinuerlige, derfor er krysstabell hensiktsmessig. I denne analysen har de avhengige variablene i hovedsak blitt satt vertikalt, mens de uavhengige variablene er satt horisontalt. Ved å gjøre det på denne måten er det lettest å kunne sammenligne de ulike kategoriene, samt det gir økt lesbarhet og konsistens. Det er benyttet prosentandel for å kunne sammenligne mellom de ulike variablene (Johannessen, 2009, ss. 110-115; Tufte, 2018).

For hver tabell har det blitt kjørt frekvenstabell, for alle variablene som er registrert. Dette for å sjekke om det er mangler eller har kommet inn koder som ikke skal være der (Johannessen, 2009, s. 62).

En svakhet ved denne tilnærmingen kan være at den begrenser muligheten for å se på flere variabler samtidig, da det er kun fokusert på to variabler om gangen. Dette kan føre til at viktige sammenhenger mellom flere variabler kan bli oversett.

3.6 Studiens reliabilitet og validitet

Det empiriske grunnlaget som ble benyttet i dokumentstudiet, var hentet fra etatenes eller regjeringens offentlig tilgjengelige hjemmesider. Det er ikke benyttet noen interne dokumenter. Dette gjør studien etterprøvbart, siden all informasjonen som ble benyttet er tilgjengelig for andre å undersøke og verifisere. Ved å benytte offentlig tilgjengelig informasjon, vil jeg derfor unngå eventuelle tvil om informasjonskilden og sørge for at resultatene er pålitelige og valide.

Studiens reliabilitet, handler om studiens nøyaktighet, og hvordan datamaterialet i ettertid har blitt behandlet og bearbeidet. Her må en se på hvordan fremgangsmåten har blitt grundig beskrevet gjennom forskningsprosessen. Her er det avgjørende hvordan metodikken er blitt beskrevet i forskningsprosessen.

Bruk av offentlig tilgjengelige kilder i innhenting av empiri bidrar til økt forskningsintegritet og etterprøvbarehet, samtidig som det styrker studiens troverdighet og validitet. I denne studien er det innhentet informasjon fra etatenes eller regjeringens offentlig tilgjengelige hjemmesider. Dette bidrar å sikre pålitelige resultater, som kan etterprøves.

Evalueringen av reliabilitet innebærer å vurdere konsistensen og stabiliteten i studiens funn og konklusjoner, samt i hvilken grad resultatene kan gjenskapes eller generaliseres til andre kontekster. Pålitelig studie vil gi konsistente og valide resultater som er fri for systematiske feil og bias, som tåler granskning og verifikasjon av andre forskere på feltet. Derfor er det avgjørende å etablere påliteligheten til studiet for å sikre gyldigheten og troverdigheten til dens funn og for å ta informerte beslutninger basert på resultatene (Johannessen et al., 2011, ss. 243-244).

Begrepsvaliditet er viktig del av målingsfenomenet i undersøkelsen. Det handler om hvorvidt det er samsvar mellom det generelle fenomenet som skal undersøkes og målingen/operasjonaliseringen av dette fenomenet. Gyldigheten eller validiteten til undersøkelsen vil avgjøre om «måler vi det vi tror vi måler» (Johannessen et al., 2011, s. 244). Dette innebærer å undersøke sammenhengen mellom det undersøkte og det innsamlede datamaterialet.

Validitet er viktig faktor i kvantitative undersøkelser, da det sikrer at både fremgangsmåter og funn reflekterer virkeligheten og studiens formål. I kvalitative studier er validitet viktig faktor som omfatter informasjon om metoder for datainnsamling og dokumentanalyse, samt hvordan datamaterialet er analysert. Datareduksjon og kategorisering av data er viktige faktorer i forhold til validitet i kvalitative studier. Det er flere faktorer som kan påvirke validiteten slik som:

- Vurderinger om dokumentene som er brukt i dokumentstudiet er representative og relevante for problemstillingen. Årsrapportene er utarbeidet av de ulike etatene selv og kan dermed være preget av etatenes egne interesser og perspektiver. Det kan også være mangler eller feil i informasjonen som er presentert i årsrapportene.
- Seleksjonsprosessen kan påvirke validiteten. Det er viktig å vurdere om utvelgelsen av etater er representativ og om kriteriene som er brukt i seleksjon av etatene, er relevante for problemstillingen. Det kan være utfordrende å avgjøre hvilke etater som er mest relevante og om det er noen etater som burde vært inkludert, men som ikke er det.
- Det kan være utfordrende å tolke og analysere dataene som er samlet inn. Det kan være ulike tolkninger av informasjonen som er presentert i årsrapportene, og det kan være

vanskelig å vurdere hvor pålitelig og nøyaktig informasjonen er. Det er derfor viktig å være bevisst på tolkningene som gjøres og å vurdere om de er basert på solid grunnlag.

Til tross for utfordringer, har dokumentstudiet høy validitet. Ved å samle inn mest mulig data fra ulike etater, har jeg fått bred forståelse av tematikken og har identifisert sammenhenger som kan påvirke problemstillingen.

3.7 Refleksjoner over metoden

Dokumentstudie er egnet metode for å undersøke offentlig tilgjengelige dokumenter og gir en bedre forståelse for problematikken. Det gir unik innsikt i hvordan ulike etater praktiserer fellesføringene. Dokumentstudiet som ble benyttet i denne masteroppgaven var omfattende og krevende, men nødvendig for å understøtte konklusjonene. Kvalitativ metode var den mest passende metoden for å oppnå studiens intensjon om å forstå hvorfor ting skjer. Samlet sett var dokumentstudiet og kvalitativ og kvantitativ metode riktige valg for å oppnå forskningens formål (Johannessen et al., 2011, s. 110).

I studien ble det gjennomført grundig kvalitetskontroll av datamaterialet for å sikre reliabiliteten i resultatene. Stikkprøver ble gjentatte ganger gjennomført for å sammenligne innledende og avsluttende vurderinger. Dette førte til noen mindre endringer, som styrket undersøkelsens reliabilitet og gjorde det lettere å gjenskape resultatene. Ved avslutningen av dokumentundersøkelsen ble metoden også testet og gjennomgått på nytt for å sikre at resultatene var pålitelige og korrekte. Selv om det finnes mange måter å gjennomføre undersøkelser på, var dokumentstudie hensiktsmessig metode og førte til pålitelige resultater.

3.8 Etiske vurderinger

I dette studiet har det ikke blitt forsket på kontroversielle eller støtende temaer, og all informasjon som er benyttet er offentlig tilgjengelig. Dermed var det ingen risiko for å skade deltakere eller andre involverte i forskningsprosessen. Datamaterialet er behandlet etter beste forutsetninger og har høy grad av validitet.

3.9 Svakheter ved studien

Studiens klart tydeligste svakhet er at det mangler data fra 2022, dette med tanke på at inkluderingsdugnaden og fellesføringene ble fjernet i 2022. Ved å kunne sammenligne data fra den innhentete tidsperioden og med data fra 2022 ville en kunne ha sett om inkluderingsdugnaden i større grad hadde varig effekt, hvor etatene ikke har krav om rapportering.

En annen problematisk del av dokumentstudiet, var hvordan fellesføringene ble gjennomført. Undersøkelsen hadde som intensjon å utelukkende se på funksjonsnedsettelse. Denne tilnærmingen var ikke mulig å gjennomføre, da datamaterialet ikke inneholdt denne informasjonen fra alle etatene. Dette medførte at tanken om å utelukkende se på funksjonsnedsettelse måtte en gå vekk fra, men da også inkludere hull i CV i det totale datamaterialet.

De ulike årsrapportene hadde til dels svært forskjellig oppbygging. Det var ikke mulig å innhente alle opplysningene som ønsket fra alle etatene. Noen etater rapporterte detaljert fra målgruppene og antall ny ansettelser, mens andre hadde større mangler.

Til tross for svakhetene, gir studien likevel god forståelse av hvordan det offentlige ivaretar mangfoldsrekruttering. Det viser også betydningen av å standardisere rapporteringsmetodene til de ulike etatene, slik at en kan oppnå pålitelige og sammenlignbare resultater.

4 Resultater

For å kunne besvare forskningsspørsmålene mine, har jeg først analysert resultatene fra de innsamlete årsrapportene, og vurdert dem oppimot det teoretiske og juridiske rammeverket. Først vil jeg redegjøre for inkluderingsdugnadens gjennomføring, dernest prosentvis hvor mange som ble ansatt fra ulike grupper og til slutt vil jeg gjennomgå ulike begrunnelser for hvorfor etatene ikke klarte å gjennomføre inkluderingsdugnaden.

4.1 Resultatet av inkluderingsdugnaden

Inkluderingsdugnaden var en nasjonal satsning, hvor formålet var å ansette flere personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV. Active Labour Market Policies (ALMP) eller arbeidsmarkedstiltak er viktige verktøy for å redusere arbeidsledigheten og øke sysselsettingen. En viktig indikator for å evaluere suksessen av satsningen er antall ansatte i målgruppene. Dette kan gi en indikasjon på hvorvidt inkluderingen i arbeidslivet har blitt bedre over tid.

Et interessant funn er at antall ansatte i målgruppene har holdt seg relativt stabilt gjennom hele perioden, selv med betydelig økning i antall nyansettelser. Totalt ble det ansatt 917 personer (Tabell 3) fra målgruppene i løpet av de fire årene inkluderingsdugnaden pågikk, av totalt 37816 nyansettelser, dette utgjør 2,4% av totale nyansettelser i rapporteringsperioden (Tabell 2).

Tabell 2 – Gjennomføring av inkluderingsdugnaden – prosent av antall nyansettelser

		Årstall				Total
		2018	2019	2020	2021	
Gjennomføring av inkluderingsdugnaden	Ansatte fra målgruppene	3.5%	2.7%	2.0%	2.6%	2.4%
	Nyansatte	96.5%	97.3%	98.0%	97.4%	97.6%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N		851	8230	13409	15326	37816

Det er verdt å merke seg at prosentandelen av ansatte i målgruppene har vært tilnærmet lik gjennom alle årene, med reduksjon i 2020. En mulig årsak til denne reduksjonen kan være markant stor økning i antall nyansatte i staten fra 2019.

Det finnes flere mulige tolkninger av resultatene. På den ene siden kan man si at inkluderingsdugnaden har hatt positiv effekt, siden antall ansatte i målgruppene har holdt seg stabilt over tid. På den andre siden kan man argumentere for at satsningen ikke har ført til økt inkludering i arbeidslivet, da prosentandelen av nyansatte i målgruppene har vært omtrent lik gjennom hele perioden. Man kan også tolke tallene dithen at den betydelige økningen fra 2019 ville ha gitt etatene mulighet til å ansette medarbeidere fra sårbare grupper. Dette kunne ha vært

gjennomført i forbindelse med inkluderingsdugnaden, der HR-avdelingene kunne ha brukt positiv særbehandling i rekrutteringsprosessen for å fremme inkludering. Resultatene avviker betydelig fra regjeringens mål om en økning på fem prosent, og må sees i kontekst av hva likestillings- og diskrimineringsombudet skriver i årsrapport for 2019:

*«Vi meiner likevel at det er uheldig at begrepet «dugnad» blir brukt i ei slik samanheng, og at det heller burde vore fokus på ei meir langsiktig tilnærming»
(Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2020, s. 21)*

Ombudet uttrykker bekymring for at begrepet «dugnad» brukes i en sammenheng der det kan føre til uønskede konsekvenser. Begrepet «dugnad» kan tolkes som frivillig arbeid som ansatte ikke er forpliktet til å utføre. Uttalelsen kan derimot tolkes som en påminnelse om at det ikke kan forventes at etatene skal delta i dugnader, og at inkluderingsdugnaden er frivillig.

NAV er en stor etat, med ca. 15000 ansatte gjennom hele inkluderingsdugnaden (SSB, 2022). NAV hadde svært mange nyansatte i perioden 2019 til 2021. Det mest interessante er ikke de årlige måloppnåelsene. Men det faktum at deltagelsen i inkluderingsdugnaden var såpass markant, at etaten gjennom hele perioden ansatte 36,2% av alle i inkluderingsdugnaden. Dette indikerer en etat med svært positive holdninger rundt ansettelse av personer fra målgruppene, og er en engasjert arbeidsgiver.

Tabell 3 – Sammenligning av NAV sin måloppnåelse mot alle etater

		Årstall				Total
		2018	2019	2020	2021	
Gjennomføring av inkluderingsdugnaden	NAV		38.6%	41.9%	33.7%	36.2%
	Andre etater	100%	61.8%	58.1%	66.3%	63.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N		30	220	272	395	917

4.2 Ansatte fra målgruppene i inkluderingsdugnaden

Tallene er hentet ut fra årsrapportene, hvor 285 etater rapporterte om antall nyansettelser (Vedlegg 2). Tabell 4 viser antall nyansatte med funksjonsnedsettelse og hull i CV, kategorien «ansettelser fra målgruppene» inkluderer begge gruppene. Måloppnåelsen varierer mellom de tre kategoriene, men har vært omtrent lik i perioden inkluderingsdugnaden har vært aktiv. Det har vært svingninger i andelen totalt ansatte de siste årene. I 2018 utgjorde det 3,5%, mens det i 2020 var ned til 2,0%. Gjennomsnittet for hele perioden var 2,7%, men i 2021 økte andelen igjen til 2,6% (Tabell 4). Dette indikerer at inkluderingsdugnaden med et mål om å ansette fem

prosent fra målgruppene, ikke har vært tilstrekkelig for å opprettholde eller øke andelen ansatte fra målgruppene.

Tabell 4 – Nyansettelser fra målgruppene i perioden 2018 til 2021

		Årstall				Total
		2018	2019	2020	2021	
Nyansettelse	Nyansettelser med funksjonsnedsettelse	1.4%	0.8%	0.7%	0.8%	0.9%
	Nyansettelser med hull i CV	0.6%	0.8%	0.7%	0.7%	0.7%
	Nyansettelser fra målgruppene	1.5%	1.1%	0.7%	1.1%	1.1%
	Totalt	3.5%	2.7%	2.0%	2.6%	2.7%
N		851	8230	13409	15326	37816

Tallene tyder på at det er behov for å gjennomføre mer omfattende tiltak for å oppnå større inkludering og mangfold i etaten. I kontekst av ALMP kan tallmaterialet indikere at det er behov for å evaluere og justere eksisterende tiltak og implementere nye for å støtte arbeidsmarkedstilgang for personer fra målgruppene. Tallene vitner om passivitet. Det kan være at etatens rekrutteringsprosesser er ubevisst diskriminerende eller ikke inkluderende, og dermed ikke tiltrekker seg søkere fra målgruppene.

Det kan se ut som om etatene ikke følger opp statsansatteloven og likestillings- og diskrimineringsloven i tilstrekkelig grad. Det kan være nødvendig å iverksette mer omfattende tiltak for å oppnå dette. Selv om etaten har satt inn tiltak for å øke inkludering og mangfold, viser tallmaterialet at det er fortsatt en utfordring å øke andelen ansatte fra målgruppene. Dette kan skyldes ulike faktorer, inkludert diskriminering i rekrutteringsprosessen eller manglende kompetanse i HR avdelingene. Sees dette i lys av likestillings- og diskrimineringsloven, kan dette bety at etaten må vurdere sine rekrutterings- og ansettelsesprosesser for å sikre at de ikke diskriminerer personer fra målgruppene.

Det kan også være behov for å iverksette mer omfattende tiltak for å øke inkludering og mangfold i etaten, som for eksempel å tilby opplæring for personer som skal ansette, eller å øke bevisstheten om mangfold og inkludering generelt blant alle ansatte i etaten.

Det er vanskelig å trekke en konkret konklusjon fra tallmaterialet når det gjelder inkludering av målgrupper i arbeidsstyrken. Imidlertid viser tallene at andelen ansatte fra målgruppene har variert i perioden, og at det fortsatt er vei å gå når det gjelder inkludering av målgruppene i arbeidsstyrken. Innsatsen for å inkludere målgruppene bør derfor fortsette og intensiveres for å sikre en mer stabil og jevn inkludering over tid.

Tabell 5 viser alle etatenes prosentvise gjennomføring gjennom hele perioden Tallene viser måloppnåelsen til alle departementene og deres prosentvise deltagelse i dugnaden.

Tabell 5 – Gjennomføring av inkluderingsdugnaden etter etater tidsrommet 2018 – 2021

		Gjennomføring av inkluderingsdugnaden		Total
		Ikke nådd 5% mål	Nådd 5% mål	
Direktorat	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	4.4%	7.8%	5.0%
	Barne- og familiedepartementet	5.1%		4.3%
	Finansdepartementet	3.8%	2.2%	3.6%
	Forsvarsdepartementet	3.6%	3.3%	3.6%
	Helse- og omsorgsdepartementet	5.9%	8.9%	6.4%
	Justis- og beredskapsdepartementet	8.3%	10.0%	8.5%
	Klima- og miljødepartementet	4.0%	1.1%	3.6%
	Kommunal- og distriktsdepartementet	6.6%	17.8%	8.4%
	Kultur- og likestillingsdepartementet	10.2%	8.9%	10.0%
	Kunnskapsdepartementet	23.7%	17.8%	22.8%
	Landbruks- og matdepartementet	2.5%	4.4%	2.8%
	Nærings- og fiskeridepartementet	10.2%	8.9%	10.0%
	Olje- og energidepartementet	1.7%		1.4%
	Samferdselsdepartementet	4.9%	5.6%	5.0%
	Utenriksdepartementet	1.7%		1.4%
	Statsministerens kontor	0.4%	2.2%	0.7%
Stortinget	3.0%	1.1%	2.7%	
Total		100.0%	100.0%	100.0%
N		472	90	562

Det er spesielt tre etater som utmerker seg i her, det er Barne- og familiedepartementet, Olje- og energidepartementet og Utenriksdepartementet. Ingen av disse etatene har gjennom hele inkluderingsdugnaden klart å nå målet en eneste gang. Tallene er svært spesielle, med tanke på at det er de største etatene som er undersøkt fra alle departement. Det er vanskelig å tolke datamaterialet på annen måte enn at de tre nevnte etatene som ikke har deltagelse kan tolkes i retning av Bredgaards (2018) typologi som avvisende arbeidsgivere.

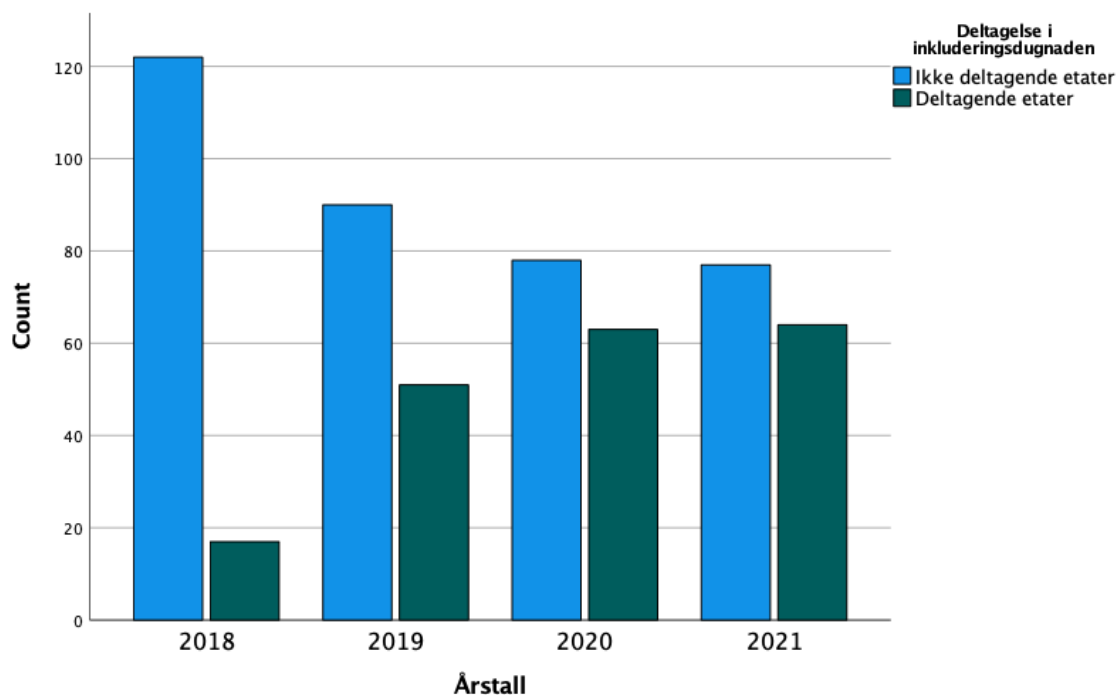
Kunnskapsdepartementet skiller seg ut ved at departementet har 23,7% av alle årsrapportene som ble gjennomgått, men likevel har en måloppnåelse på kun 17,8%. Kunnskapsdepartementet har det største antallet undersøkte etater med totalt 32. Det som gjør tallene interessante er at kun fire etater står for hele 75% av måloppnåelsen (Vedlegg 1). Fenomenet gikk igjen i datamaterialet, hvor en mindre gruppe av etater sto for flertallet av vellykkede rekrutteringer fra målgruppene. Dette kan tyde på at flertallet av etatene og arbeidsgivere viser passiv eller avvisende holdning til inkluderingsdugnaden.

Et interessant funn er gjennom hele rapporteringsperioden på fire år, ble det rapportert i 90 årsrapporter at etatene hadde lykket med inkluderingsdugnaden, mens etatene rapporterte i 472

årsrapporter ulike årsaker til at de ikke klarte måloppnåelsen (Tabell 5). Dette utgjør totalt 84% av alle årsrapporter med negativ rapportering. Figur 3 viser måloppnåelsen fordelt på de fire rapporteringsårene, med en klar økning av deltagende etater, men kan sees på som stabilisert.

Figur 3 kan tolkes dithen at de deltagende etatene som har ansatt i inkluderingsdugnaden er til en viss grad engasjert mens etater som ikke er har ansatt må sees på som ikke deltagende og avvisende eller passive i henhold til Bredgaards (2018) typologi.

Figur 3 – Antall deltagende etater i inkluderingsdugnaden



4.3 Begrunnelse for manglende måloppnåelse

Nå vil jeg gå over til å redegjøre for begrunnelsene de ulike statlige arbeidsgiverne gir for manglende resultater i perioden 2018 til 2021. Tabell 6 viser oversikt over hvordan alle etatene som har vært omfattet av undersøkelsen har prestert i denne perioden. Jeg vil redegjøre for årsakene og begrunnelsene som er oppgitt i årsrapportene for utvalgte etater, og sammenligne dem med det teoretiske og juridiske rammeverket. I de påfølgende underkapitlene vil jeg analysere begrunnelsene fra den kvantitative undersøkelsen kvalitativt.

Tabell 6 – Begrunnelse for manglende måloppnåelse i inkluderingsdugnaden

Årsak		Årstall				Total
		2018	2019	2020	2021	
	Ingen begrunnelse	30.2%	26.2%	28.4%	29.1%	28.5%
	Ingen omtale	21.6%	7.8%	6.4%	3.5%	9.8%
	Personvern	11.5%	5.7%	7.1%	5.7%	7.5%
	Manglende teknisk løsning	5.8%	1.4%	1.4%		2.1%
	Manglende kvalifikasjon	10.8%	12.1%	18.4%	17.0%	14.6%
	Få oppgir funksjonsnedsettelse og hull i CV	7.2%	15.6%	6.4%	7.8%	9.3%
	Profesjon med krav om helse eller sikkerhetsklarering	2.9%	5.0%	3.5%	4.3%	3.9%
	Spesialisert kompetanse (ph.d., dr., mm.)	1.4%	4.3%	4.3%	5.0%	3.7%
	Annet	4.3%	1.4%	7.1%	5.7%	4.6%
	Fem prosent oppnådd	4.3%	20.6%	17.0%	22.0%	16.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
N		139	141	141	141	562

4.3.1 Ingen begrunnelse av manglende måloppnåelse

Tallet på manglende begrunnelse er relativt stabilt med et gjennomsnitt for årene på 28,5%, dette er årsrapporter som ikke inneholdt en klar årsak, eller begrunnelse. Det er vanskelig å se at slike etater har deltatt på noen måte. Inkluderingsdugnaden er en form for ALMP, for at en skal kunne øke arbeidstilbudet og redusere arbeidsledigheten til vanskeligstilte på arbeidsmarkedet. ALMP handler i stor grad om inkludering og å hjelpe arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse med å finne arbeid og kunne delta i samfunnet, og på denne måten skape vekst. Et viktig moment for ALMP er arbeidsgivere. Uten engasjement fra arbeidsgiverne, vil en ikke kunne etablere vellykkete strategier for inkludering og gjennomføre regjeringen Solbergs visjoner. Etatene vil ha adferd som vil være i retning passiv arbeidsgiver, men det kan også være en holdning som kan sees på som avvisende av arbeidsgiver.

Sammenfattes funn fra manglende måloppnåelse i tabell 6 med gjennomføring i tabell 7 og ser dette i kontekst av de ulike etatenes gjennomføringsevne vil spesielt Barne- og familiedepartementet, Olje- og energidepartementet og Utenriksdepartementet peke seg ut, med ingen måloppnåelse gjennom hele inkluderingsdugnaden, noe som klart kan sees på som klart avvisende arbeidsgiver eller departement i henhold til Bredgaards typologi.

Tabell 7 – Barne- og familiedepartementet, Olje- og energidepartementet og Utenriksdepartementets måloppnåelse i inkluderingsdugnaden fra 2018 til 2021

	Gjennomføring av inkluderingsdugnaden		Total
	Ikke nådd 5% mål	Nådd 5% mål	
Direktorat Barne- og familiedepartementet	60.0%		60.0%
Olje- og energidepartementet	20.0%		20.0%
Utenriksdepartementet	20.0%		20.0%
Total	100.0%		100.0%
N			40

4.3.2 Ingen omtale av inkluderingsdugnad

Inkluderingsdugnaden hadde som hensikt å øke inkluderingen av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet. Med tanke på at inkluderingsdugnaden er en del av fellesføringene er det forventet at alle offentlige etater skal delta i dugnaden. Undersøkelsen har imidlertid vist at det var en betydelig andel av offentlige etater ikke eksplisitt nevner inkluderingsdugnaden i årsrapporten. Undersøkelsen viser at flere av etatene refererer til en form for tidligere inkluderingstiltak, men mangler klar og tydelig henvisning til inkluderingsdugnaden. Ved starten av inkluderingsdugnaden i 2018 (Tabell 6) var antallet etater som ikke inkluderte referanse til dugnaden 21,6%. Dette tallet er imidlertid redusert til 3,5% innen 2021, dette signaliserer klar positiv trend.

Et viktig moment, selv om etatene ikke eksplisitt nevner inkluderingsdugnaden i årsrapportene, kan det likevel ha vært gjennomført tiltak som støtter målene i dugnaden. Imidlertid kan det være tegn på at noen etater ikke tar inkluderingsdugnaden alvorlig, eller ikke er bevisste på sitt samfunnsansvar for å inkludere personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet.

Basert på Bredgaards (2018) typologi kan man konkludere at de etatene som ikke inkluderer referanse til inkluderingsdugnaden i årsrapportene kan betraktes som «*passive*» når det kommer til inkludering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet. Dette kan være en indikasjon på organisasjonskultur som ikke er i tråd med inkluderingsmålene satt av regjeringen. Men det kan også indikere manglende kunnskap, engasjement eller bevissthet rundt temaet. Imidlertid er det indikasjoner på at noen etater har gjennomført inkluderingstiltak som støtter dugnadens mål, men likevel ikke har nevnt dugnaden eksplisitt.

Ved å nevne dugnaden, vil en vise at etaten er har en oppdatert tilnærming til inkludering, og at en følger fellesføringene, og ikke fremstår utad som passiv eller avvisende i henhold til Bredgaards typologi.

4.3.3 Personvern

Enkelte etater var ikke i stand til å rapportere om inkluderingsdugnaden på grunn av personvern hensyn, på grunn av at de hadde mindre enn fem nyansatte i løpet av året. Dette utgjorde 11,5% av etatene i 2019, men dette tallet ble redusert gjennom perioden. Noen av etatene valgte derfor å kombinere data fra to år for å kunne rapportere i inkluderingsdugnaden. Flere av etatene oppnådde inkluderingsdugnaden når dem rapporterte på toårsbasis, og indikerer ønske om å delta og lykkes i inkluderingsdugnaden, en engasjert etat.

4.3.4 Manglende teknisk løsning

Flere etater hadde problemer med registrering av funksjonsnedsettelse og hull i CV og gjennomførte manuelle tellinger. Dette indikerer et ønske om å delta i inkluderingsdugnaden, og kan defineres som engasjert arbeidsgiver i henhold til Bredgaards typologi. Kategorien var i starten i 2018 på 5,8% jfr. tabell 6, hvor samtlige etater hadde fått inn tilfredsstillende teknisk løsning innen utgangen av inkluderingsdugnaden. Det var 1,4% av etatene som i 2020 ikke hadde tilfredsstillende teknisk løsning. Jobbnorge og Webcruiter kunne starten av 2020 levere tilfredsstillende teknisk løsning (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2019).

4.3.5 Manglende kvalifikasjoner

Det grunnleggende prinsippet for ansettelser i staten er likebehandling for å skape tillit i befolkningen. Hovedregelen for ansettelser i staten er at den best kvalifisert søkeren skal ansettes, og er lovfestet i statsansatteloven §3.

Tabell 2 viser økende trend når det gjelder manglende kvalifikasjoner. Kvalifikasjonsprinsippet har i større grad blitt brukt som et argument for hvorfor inkluderingsdugnaden ikke har kunnet gjennomføres. Ved begynnelsen av inkluderingsdugnaden ble denne forklaringen brukt i 10,8% av tilfellene, og det har vært en relativt økende trend med topp i 2020. Dette funnet kan tolkes på flere måter. På den ene siden kan det være et uttrykk for at kvalifikasjonsprinsippet blir tatt på alvor i ansettelsesprosessene i staten, og at man søker å ansette de som er best kvalifisert til jobben. På den annen side kan det også være en bekvem unnskyldning for å unngå å gjennomføre inkluderingsdugnaden på en helhetlig måte, en form for ableisme.

Arbeidstilsynet skriver i sin årsrapport for 2021 følgende

Kvalifikasjonskravet i statsansatteloven kan gjøre det mer krevende for søkere i målgruppen å nå opp i våre ordinære rekrutteringsprosesser. Det er fremdeles få søkere i målgruppen som tilkjennegir i prosessen at de er i

målgruppen, og de i målgruppen som søker er ofte ikke tilstrekkelig kvalifiserte for stillingen (Arbeidstilsynet, 2022, s. 102)

Her viser arbeidstilsynet til at det er vanskelig å få nok kvalifiserte personer fra målgruppene, og at det kan være utfordring for søkere i målgruppen å oppfylle kvalifikasjonskravene i statsansatteloven.

Tilsvarende skriver også NAV i sin årsrapport fra 2021:

Driftsenhetene melder at det fortsatt er utfordrende å få kvalifiserte søkere til stillingene de utlyser, og at få krysser av i rekrutteringsverktøyet om at de er i målgruppen. Det er også utfordrende å balansere kvalifikasjonskravet i statsansatteloven med inkluderingsdugnaden. I flere tilfeller er det gode kandidater i målgruppen for inkluderingsdugnaden som har vært til intervju, men som ikke har vært «tilnærmet like godt kvalifisert» som andre søkere (NAV, 2022, s. 86)

NAV skriver «tilnærmet like godt kvalifisert», og viser med dette til forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven. Loven og forarbeidene er det rettslige grunnlaget for positiv særbehandling, såfremt personen er tilnærmet like godt kvalifisert som den som blir forbigått, har en mulighet til positiv særbehandling. Utfordringen til NAV er at etaten har funnet svært gode kandidater, men ingen som er tilnærmet like god.

IMDi følger kvalifikasjonsprinsippet og av de aktuelle søkerne er det ingen som har blitt funnet kvalifisert ut fra utlyste krav til stillingene. (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2019, s. 106)

IMDi i sin årsrapport viser til samme fenomenet, om at det er vanskelig å finne kvalifiserte personer fra målgruppene utfra hva som er satt som krav i stillingsutlysningen. Utlysningsteksten setter kvalifikasjonskravene og danner grunnlaget for hva en kan vektlegge senere i ansettelsesprosessen, men her skal en vektlegge utdanning, erfaring og personlig egnethet.

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) beskriver en alvorlig utfordring med statsansatteloven.

Enhetene rapporterer at det oppleves som utfordrede å invitere kandidater til intervju som selv om de er kvalifisert, ikke er i nærheten av de best

kvalifiserte og dermed ikke har mulighet for ansettelse (UiT Norges arktiske universitet, 2021, s. 30)

Statens personalhåndbok (SPH) er et oppslagsverk som etatene skal bruke blant annet for å unngå å diskriminere. SPH setter retningslinjene for rekrutteringsprosesser i staten, og handler om å styrke mangfold, inkludering og i staten skal det være bred og inkluderende ansettelsespolitikk.

Statsansattelovens §3 sier at den best kvalifiserte kandidaten skal ansettes, hvor en vektlegger utdanning, erfaring og personlig egnethet. Statsansatteloven skal i utgangspunktet sikre en ansettelsesprosess som er rettferdig. En skal ikke ta hensyn som ikke er relevant. En person med funksjonsnedsettelse skal vurderes utfra «må ha» krav, og konkurrer i utgangspunktet mot en person som innehar alle kravene. og statsansatteloven §3 sier at den best kvalifiserte skal ansettes, noe som effektivt ekskluderer personer som er godt nok kvalifisert med funksjonsnedsettelse.

Kandidaten blir positivt særbehandlet frem til jobbintervjuet, selv om UiT vet at dem innkalles til et intervju som på forhånd allerede er avgjort. Intervjuet kan egentlig ikke sees på som reelt, men heller i retning av å oppfylle lovkrav. Dette er en form for kynisk utnyttelse av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV, for at en skal kunne opprettholde korrekt søknadsprosess og være innenfor lovverket, og på den måten ikke «diskriminere». Selv om innkallelse til intervju, som et «token» kan oppfattes som diskriminering.

Uttalelsen gir indikasjon på at utlysningstekst som benyttes i UiT er for omfattende og for spesifikk, og at personer med funksjonsnedsettelse eller hull i CV ikke på noen måte vil kunne konkurrere likt. Dette på bakgrunn av at en person som krysser av for funksjonsnedsettelse skal kalles inn til jobbintervju basert på «må ha» kravene i utlysningsteksten, men blir under jobbintervjuet vurdert etter «bør ha» kravene.

Det er veldig mange tilsvarende utsagn, det som blir sagt her viser klart at statsansatteloven §3 setter begrensninger på hvem som skal vurderes. Her må en sette dette i kontekst av inkluderingsdugnaden som har mål om at fem prosent av alle nyansatte skal ansettes. Loven her legger svært store begrensninger på hvem som skal ansettes.

Utfordringen med begrunnelsene er gjennomgående at det er utfordrende å må målet, dette påpeker etater som har inkludering og mangfold som sitt arbeidsområde.

4.3.6 Få oppgir funksjonsnedsettelse og hull i CV

Kategorien «få oppgir funksjonsnedsettelse og hull i CV», hadde topp i 2019 med 15,5% av etatene som oppgav denne årsaken til at de ikke klare å gjennomføre inkluderingsdugnaden. Denne trenden er relativt stabil, men har et gjennomsnitt på 9,3% over hele registreringsperioden (Tabell 6).

Unit skriver i årsrapporten for 2018:

Dette skyldes at vi ikke har registrert søkere med slike egenskaper (Unit, 2019, s. 33).

Tilsvarende skriver Direktoratet for økonomistyring (DFØ) i årsrapporten for 2018:

Ingen kandidatar blir diskvalifiserte i rekrutteringsprosessane i DFØ, men vår erfaring er at søkjarar ikkje ønskjer å framheve desse forholda. (Direktoratet for økonomistyring, 2019, s. 50)

Sitatene tyder på at DFØ og Unit ikke diskvalifiserer kandidater på grunnlag av funksjonsnedsettelse, men at søkere likevel ikke ønsker å fremheve dette i søknaden. Dette kan ha flere årsaker, blant annet frykt for diskriminering eller at de ikke vil bli ansett på grunn av funksjonsnedsettelsen. Flere studier viser til at synliggjøring av funksjonsnedsettelse i jobbsøknader kan føre til diskriminering og redusert sjanse for å bli innkalt til intervju (Baert, 2018; Lippens et al., 2023). Dette kan skyldes fordommer, stereotypier og mangel på kunnskap og forståelse rundt funksjonsnedsettelse i samfunnet.

Formalisering og profesjonalisering av rekrutteringsprosesser kan bidra til å redusere risikoen for diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse og andre minoriteter (Midtbøen, 2015; Østerud K. L., 2020). Det kan også være utfordringer knyttet til å krysse av for «*nedsatt funksjonsevne*» i søkeprosessen, da det kan oppfattes som en hindring eller ulempe i forhold til andre søkere. Det er derfor viktig at rekrutteringsprosessen er utformet på en måte som tar hensyn til mangfoldet blant søkere, og at det ikke er noen uklare signaler om at funksjonsnedsettelse kan være en ulempe i forhold til andre kandidater.

DFØ sin tilnærming til rekruttering, der de ikke diskvalifiserer kandidater på grunnlag av funksjonsnedsettelse, er positiv. Det kan likevel være hensiktsmessig å se på måter å oppmuntre søkere til å fremheve funksjonsnedsettelse hvis de ønsker det, og å sikre at rekrutteringsprosessen er utformet på en måte som sikrer likebehandling og ikke diskriminering av søkere med funksjonsnedsettelse.

4.3.7 Profesjon med krav om helse eller sikkerhetsklarering

Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI) skriver i sin årsrapport for 2020:

Alle FFIs ansatte må ha sikkerhetsklarering på minimum Konfidensielt nivå. På grunn av dette kravet har FFI begrensede muligheter til å ansette personell med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en. (Forsvarets forskningsinstitutt, 2021, s. 24)

Det å inneha en sikkerhetsklarering medfører at person er sikkerhetsmessig skikket (NSM, 2019). Trekke parallell mellom funksjonsnedsettelse og manglende mulighet til sikkerhetsklarering, oppfattes som en form for ableisme, og handler om å gi enkelte grupper egenskaper som dem ikke innehar. I retning av Kanters (1993) «*cultural-fit*».

Uttalelsen bidrar også til å nøre opp under fordommer, og oppfattes som diskriminerende.

Begrepet «*hull i CV*», viser derimot til rus og soning, noe som vil gjøre at en ikke er sikkerhetsmessig skikket. Men begrepet dekker også til sykdom og arbeidsledighet over minst to år de siste fem årene.

Når en antar at personer med funksjonsnedsettelse ikke kan inneha en sikkerhetsklarering, eller å anta at de automatisk utgjør en sikkerhetsrisiko, er en form for diskriminering og ableisme. Ableisme er diskriminering eller fordommer mot personer med funksjonsnedsettelse. Det å trekke paralleller mellom funksjonsnedsettelse og manglende mulighet til sikkerhetsklarering kan føre til en uriktig antagelse om at personer med funksjonsnedsettelse ikke kan inneha sikkerhetsklarering, og dermed ekskludere dem fra jobber som krever det. Det kan være en visse bias mot det som er annerledes. Kanters (1993) "*cultural-fit*" viser til ideen om at noen mennesker passer bedre inn i visse kulturelle eller arbeidsmessige miljøer enn andre. Men når denne ideen brukes til å utelukke visse grupper, for eksempel personer med funksjonsnedsettelse, fra en bestemt type arbeid eller kultur, kan det føre til diskriminering og ekskludering. Det er derfor viktig at alle personer blir vurdert basert på deres individuelle egenskaper og kompetanser, og ikke på forhåndsbestemte stereotyper eller antagelser.

4.3.8 Spesialisert kompetanse

Høgskolen på Vestlandet (HVL) skriver i årsrapporten sin for 2020:

Store delar av tilsettingane gjeld dessutan faste undervisings- og forskarstillingar. I desse tilsettings-prosessane vert rangeringa av kandidatar bestemt gjennom

sakkunnig vurdering (jf. forskrift), noko som gjer det vanskeleg å særleg tilgodesjå kandidatar med hol i CV og/eller nedsett funksjonsevne. (HVL, 2021, s. 49)

Høgskolen på Vestlandet viser til at store deler av stillingene som utlyses er faste undervisnings- og forskerstillinger. I 2021 hadde HVL totalt 2241 ansatte fordelt på 1882 årsverk (HVL, 2022). Tabell for lønnskartlegging i årsrapporten viser til at det finnes 722 ansatte fordelt på saksbehandler-, rådgiver-, bibliotek-, ingeniør og renholds stillinger. Dette utgjør 32,2% av alle stillingene ved HVL. Det må presiseres her at HVL ikke har nådd mål i inkluderingsdugnaden, og kan heller ikke forstås at de har deltatt i vesentlig grad (Vedlegg 1) med to nyansatte gjennom hele inkluderingsdugnaden (HVL, 2022). Videre kan uttalelsen kan vanskelig tolkes på annen måte enn at HVL har en avvisende holdning til inkluderingsdugnaden, og kan dermed kategoriseres som avvisende arbeidsgiver. Spørsmålet som kan stilles er om HVL i rekrutteringen til lavere stillinger har for høye krav til kompetanse og på den måten ekskluderer personer som har krav til positiv særbehandling.

Årsrapport fra Unit – Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning fra 2019, viser til at det har vært i utgangspunktet stillinger som er fagspesifikke eller på leder nivå.

De stillingene som ble utlyst i 2019 har primært vært av fagspesifikk karakter eller på ledernivå. Dermed har det vært noe utfordrende å prioritere søkere med mindre faglige kvalifikasjoner til stillingene. (Unit, 2020, s. 45)

Utlysning av stillinger som er av fagspesifikk karakter eller på ledernivå kan føre til utfordringer i å prioritere søkere med mindre faglige kvalifikasjoner. Dette kan relateres til Kanter (1993) om «tokens» de få, i en etaten. Hvor tilstedeværelsen kan true dominansen og fellesskapet ved å true premissene og kulturen i etaten. Det kan derfor være lettere å prioritere søkere med faglige kvalifikasjoner som matcher deres egne, som igjen kan føre til diskriminering av personer som ikke passer inn i kulturen.

Unit viser også til at det har vært stillinger på ledernivå. Har en kandidater som kan være kvalifisert vil det å bryte gjennom glasstaket kan bidra til å redusere diskriminering i arbeidslivet. Glasstaket beskriver diskriminering av kvinner og minoriteter på vei til ledende stillinger, hvor det stopper opp. Fortolkningsrammene kan påvirke hvordan hindringer oppfattes, og dermed kan endring føre til at hindringer som skapes av glasstaket forsvinner. Noe som kan bidra til å skape mer inkluderende arbeidsplass for personer med ulike bakgrunner og erfaringer.

Havforskningsinstituttet viser til tilsvarende argumentasjon.

HI er et forskningsinstitutt som i hovedsak rekrutterer personer med høy og spesialisert kompetanse. Forskerstillinger rekrutteres internasjonalt med strenge krav til formalkompetanse og kvalifikasjoner, og i mange tilfeller vil den gruppen som omfattes av inkluderingsdugnaden ikke være kvalifisert (Havforskningsinstituttet, 2020, s. 56)

Havforskningsinstituttet legger like stor vekt på å ansette personer med spesialisert kompetanse som HVL. De argumenterer for høye stillinger, men nevner ikke stillinger på lavere nivåer. Dette kan betraktes som en form for glasstak, en systemisk diskriminering som kan føre til at personer med funksjonsnedsettelse blir utestengt fra stillinger, selv om begrunnelsen kan virke legitim for spesialiserte stillinger.

4.3.9 Annet

Årsrapport fra skatteetaten for 2021 viser til et sentralt forhold:

Vi mener at den beste tilnærmingen til å lykkes med inkluderende rekruttering, er å profesjonalisere rekrutteringen, fordi profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering (Skatteetaten, 2022, s. 44)

Påstanden om at profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering, antyder at profesjonell rekrutteringsprosess er designet for å vurdere og velge kandidater basert på deres kvalifikasjoner og erfaring, og ikke på grunnlag av diskriminerende faktorer. Dette kan bidra til å sikre like muligheter for alle kandidater, uavhengig av deres bakgrunn eller identitet.

Således, ved å profesjonalisere rekrutteringsprosessen, kan man potensielt øke mangfoldet i arbeidsstyrken ved å gi alle kandidater en like mulighet til å bli vurdert og ansatt på grunnlag av deres ferdigheter og erfaring. En vil på den måten unngå bias i rekrutteringsprosesser, med tanke på at rekrutterer ikke vil velge den kandidaten som er mest lik en selv, i form av Kanters (1993) homososiale reproduksjon og minoriteter i arbeidslivet, hvor ledere i større grad velger kandidater som ikke utfordrer den dominantes premisser, og på den måten velger kandidater som ikke truer fellesskapet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) beskriver i sin årsrapport for 2019 en situasjon hvor personer med funksjonsnedsettelse erfarer at fokuset ikke er på kvalifikasjoner, men mer i retning av søkers egenskaper:

Ombodet meiner det er mykje som kan gjerast med tanke på profesjonalisering av rekrutteringsprosessar, også i statlege verksemdar. Dette kan bidra til at fleire kvalifiserte personar kjem ut i arbeid. Mange godt kvalifiserte søkjarar med nedsett funksjonsevne opplever at fokuset i rekrutteringsprosessar ikkje er på kvalifikasjonane deira, men på at det som er annleis med dei blir ei ulempe. Dersom rekrutteringsprosessar kan fokusere reint på kvalifikasjonar, vil det etter ombodets syn føre til at fleire som burde vore tilsett gjennom ordinære prosessar kjem ut i arbeid. Då kan ein samstundes sette inn særtiltak for dei gruppene som faktisk har behov for det (Likestillings- og diskrimineringsombodet, 2020, s. 21).

LDO påpeker et at det finnes en form for diskriminering i ansettelsesprosessene, hvor fokuset går på egenskapene til personen med funksjonsnedsettelse, er dette i større grad diskriminering i forhold til UNs (2008) definisjon når en fokuserer på funksjonsnedsettelsen. Bjørnshagen og Østerud (2021) beskriver diskriminering i ansettelsesprosesser som at forskjellsbehandling. Fokus på funksjonsnedsettelsen må kunne vurderes til å være forskjellsbehandling. LDOs bemerkning i årsrapporten kan også sees på som ableisme hvor etatene fokuserer på verdisetting av et menneske basert på funksjonsevnen. Fokus på funksjonsevnen er diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse og er forbudt jfr. ldl. §6.

Utsagnet peker videre på problemet som oppstår i forbindelse med rekrutteringsprosesser, hvor profesjonell rekruttering kan medvirke til å skape godt omdømme, og ivareta mangfold i rekrutteringsprosesser.

DIKU (Direktoratet for internasjonalsisering og kvalitetsutvikling) skriver i årsrapport for 2018:

Som et ledd i inkluderingsdugnaden og en målsetting om at 5 prosent av alle nyansatte skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV, har Diku ikke gjort egne tiltak for å tiltrekke seg søkere for å nå dette målet. (Diku, 2019, s. 59)

Uttalelsen fra DIKU kan tolkes på flere måter, avhengig av kontekst og perspektiv. På den ene siden kan det tolkes som at DIKU ikke har behov for spesifikke tiltak for å tiltrekke seg personer med funksjonsnedsettelse eller hull i CV. Dette på grunn av at de allerede har en inkluderende rekrutteringsprosess som sikrer like muligheter for alle. På annen side kan uttalelsen også tolkes som at DIKU ikke prioriterer inkludering av personer funksjonsnedsettelse eller hull i CV høyt

nok til å implementere spesifikke tiltak, og at de dermed ikke oppfyller sitt inkluderingsmål på fem prosent.

Videre kan uttalelsen tolkes som indikasjon på manglende kunnskap og forståelse av betydningen av å ha en inkluderende arbeidsplass. Dette kan skyldes manglende bevissthet eller kompetanse hos ledelsen og HR-avdelingen i DIKU om hvordan inkludering kan bidra til en mer mangfoldig arbeidsplass. Det kan også skyldes at inkludering internt ikke er prioritet i DIKU sin overordnede strategi og målsettinger. Uttalelsen i årsrapporten viser at DIKU kan defineres som passiv i form av Bredgaards typologi.

Forsvarsmateriell (FMA) viser til at dem som rekrutterer i mange tilfeller vil ha en form for bias:

For å lykkes i dette arbeidet er det viktig å heve kompetansen hos de som tar avgjørelser i rekrutteringsprosesser, og også å gjøre dem bevisste på egne holdninger. (Forsvarsmateriell, 2021, s. 28)

Bias i rekrutteringsprosesser handler om egne holdning som FMA selv sier, men også likhetseffekten. Personer som er ansvarlig for rekrutteringsprosessen kan ha en tendens til å ansette og fremme personer som allerede er i besittelse av de samme egenskapene som den eksisterende arbeidsstyrken. Dette kan skape en situasjon der en etat kan bli homogen og mangle mangfold og inkludering. I kontekst av denne uttalelsen betyr det at hvis man ønsker å øke mangfoldet og inkluderingen i arbeidsstyrken, må man være oppmerksom på at rekrutteringsbeslutninger kan være påvirket av homososial reproduksjon. For å bekjempe dette problemet, er det viktig å øke kompetansen hos de som tar beslutninger i rekrutteringsprosessen og gjøre dem bevisst på egne holdninger. Dette kan bety at man må utdanne de ansvarlige for å gjennomføre rekrutteringen på måter som øker sannsynligheten for at man vil tiltrekke seg et mangfold av kandidater. Det kan også være nødvendig å øke bevisstheten rundt fordommer og stereotyper som kan påvirke rekrutteringsbeslutninger og skape en tendens mot homososial reproduksjon. Ved å øke bevisstheten rundt dette fenomenet og heve kompetansen til de som tar beslutningene, kan man bidra til å skape en mer inkluderende og mangfoldig arbeidsstyrke som representerer et bredt spekter av bakgrunner og erfaringer. Uttalelsen kan sees på som et bidrag til å motvirke de negative effektene av homososial reproduksjon og øke sjansene for at «tokens», fra underrepresenterte grupper får ansettelse

5 Diskusjon og konklusjon

Inkluderingsdugnaden som statlig prosjekt for samtlige etater gir et meget godt utgangspunkt å besvare oppgavens problemstilling «*I hvilke grad blir krav om rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse etterlevd i statlige etater*». Analysen er gjennomført med forskningsspørsmålene som bakgrunn. Det var flere tema som dukket opp under analysen:

- Personer fra målgrupper ble kalt inn til intervju på bakgrunn av krav i lovgivningen, selv om etaten visste at personen aldri ville bli vurdert.
- Majoriteten av gjennomføringen ble utført av et fåtall etater
- Lav deltagelse i inkluderingsdugnaden
- Flere departement deltok ikke i inkluderingsdugnaden
- Manglende struktur på rapportering av inkluderingsdugnaden
- Det var omfattende argumentasjon for å slippe ansette personer fra målgruppene.
- Personer med funksjonsnedsettelse ønsket ikke å fokusere på utfordringene sine i søknadsprosessen.
- Det var ønske fra flere etater om å profesjonalisere rekrutteringsprosessen.

Mitt første forskningsspørsmål var «*Hvilke krav settes for at personer med funksjonsnedsettelse skal komme i arbeid?*». Inkluderingsdugnaden var et tiltak som ble lansert i 2018 av regjeringen Solberg for å øke sysselsettingen av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV. Målet var å få flere varige arbeidsplasser for gruppene, med mål om at fem prosent av alle nyansettelser i staten skulle være personer fra målgruppene. Inkludering av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet er ikke bare en moralsk og sosial plikt, men også økonomisk gevinst for samfunnet. Forutsetningene for rapportering av inkluderingsdugnaden omfattet definisjoner av nyansettelser og spesielle ordninger som skulle inkluderes i rapporteringen. Nyansettelser fra målgruppen som kommer fra andre deler av staten inngikk i rapporteringen.

For at personer med funksjonsnedsettelse skal kunne skaffe seg arbeid, har også staten lovfestet at deriblant personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV skal minst en person innkalles på jobbintervju. Dette er tiltak som benyttes og som gjør at personer med funksjonsnedsettelse blir innkalt på jobbintervju. Det er derimot funn som viser til at personer med funksjonsnedsettelse blir innkalt til jobbintervju, men vil i utgangspunktet aldri bli vurdert til jobben. Ser en dette i kontekst av lovverket, handler dette om hvordan de ulike lovene er bygget opp som et ugjennomtrengelig glasstak, hvor personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV ikke kommer igjennom.

Et vesentlig hinder for at inkluderingsdugnaden ikke lykkes er det juridiske rammeverket som gjelder for ansettelser. Først og fremst søkere med funksjonsnedsettelse og hull i CV er dekket av forskrift til lov om statens ansatte §§ 4 og 4a som sier at minst en fra hver av disse kategoriene skal innkalles til jobbintervju. Lovverket og staten fremstår som her som svært inkluderende.

Den neste loven som kommer til å gjelde for søkergruppen er likestillings- og diskrimineringsloven §11, om adgang til positiv særbehandling. Det å innkalle personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV til jobbintervju er en form for mild positiv særbehandling, hvor en innkaller personer som blir vurdert etter «*må ha*» krav som er satt i stillingens utlysningstekst. Funn fra UiT (2021) viser at personer med funksjonsnedsettelse blir innkalt til intervju, selv om rekrutterer vet på forhånd at personen ikke vil få stillingen under noen omstendigheter, og føler et ubehag på grunn av dette.

Dernest viser statsansattelovens §3 at «*den best kvalifiserte søkeren skal ansettes*», hvor det skal vektlegges «*utdanning, erfaring og personlig egnethet*».

Problemet her er utlysningsteksten, som har «*må ha*» og «*bør ha*» krav. For å komme inn på jobbintervju blir søker med funksjonsnedsettelse vurdert utfra «*må ha*» krav, men i intervju situasjonen vil søker bli vurdert utfra begge kravene. På bakgrunn av at staten skal ha den best kvalifiserte søker ansatt. En søker som mangler flere av «*bør ha*» kravene som er satt vil aldri kunne bli vurdert til stilling såfremt en søker uten funksjonsnedsettelse har disse kravene, på bakgrunn av at skal en positivt særbehandle en søker må denne ha tilnærmet like gode kvalifikasjoner, men ingen merkbare forskjeller.

Et viktig begrep er personlig egnethet som gir arbeidsgiver mulighet til å lovlig diskriminere. Dette på bakgrunn av at personlig egnethet er subjektivt og handler i større grad om «*cultural fit*» og Kanters (1993) «*homososiale reproduksjon*». Definere personlig egnethet er vanskelig å definere og kan ikke måles. En kan da med vurdering definere at personen ikke er personlig egnet, og på den måten ikke tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren.

Når regjeringen i tillegg benytter begrepet inkluderingsdugnaden vil etatene fort oppfatte at det er et frivillig tiltak som en kan avvike eller ignorere uten konsekvenser. Dette understøttes av datamaterialet, med en måloppnåelse på 2.4% i inkluderingsdugnaden.

Overnevnte gir svar på mitt første forskningsspørsmål, men viser også hvilke direkte hindringer som blir skapt ved å gjennomføre en forhastet politikk.

Mitt andre forskningsspørsmål var «*Blir det ansatt flere personer med funksjonsnedsettelse?*». Ved tolkning av tallene fra inkluderingsdugnaden kan man identifisere flere perspektiver som bør tas i betraktning. Først og fremst handler det om at det ikke ble rapportert om tematikken før dugnaden ble gjennomført. Som et resultat av dugnaden, har imidlertid fokus på dette temaet økt og det er nå mulig å evaluere ulike etaters bidrag til å øke ansettelsen av personer med funksjonsnedsettelse gjennom årsrapportene. Det viktige spørsmålet som gjenstår, er i hvilken grad innsatsen som er blitt gjort faktisk har ført til økt ansettelse av personer med ulike utfordringer i statlig sektor.

En kan forstå tallene dithen at de etatene som allerede har vært engasjert i større grad har fått initiativ til å ansette flere. Mens dem som har vært passiv, avvisende og skeptiske i større grad har søkt etter ulike bortforklaringer i form av manglende kompetanse,

For å kunne se om det blir ansatt flere med funksjonsnedsettelse, er det viktig å undersøke hvor mange etater som har deltatt i inkluderingsdugnaden og hvordan måloppnåelsen har vært for etatene som har deltatt.

De viktigste tallene fra dokumentanalysen er presentert i tabell 2, hvor det kommer frem at inkluderingsdugnadens gjennomsnittlige resultat er på 2,4%. De fleste etatene som lykkes med inkluderingsdugnaden, oppgav antall personer som ble ansatt fra målgruppene. Derimot var det igjennom hele inkluderingsdugnaden nær halvparten av årsrapportene som manglet tall om nyansettelser (Vedlegg 2). Konsekvens av manglende rapportering av nyansatte er at gjennomføringsprosenten i inkluderingsdugnaden sannsynligvis er betydelig lavere enn 2,4%.

NAV sto for totalt 36,2% av alle nyansatte fra målgruppene gjennom hele inkluderingsdugnaden (Tabell 3). Dette indikerer at det mest sannsynligvis ikke har blitt ansatt flere med funksjonsnedsettelse.

Tallene viser også at det er fåtallet av etatene som har oppnåelse i inkluderingsdugnaden

Dette med tanke på at det er 38,3% av etatene som ikke oppgir årsak, eller ikke omtaler inkluderingsdugnaden, mens det bare er 16,0% som har oppnådd målene som er satt i inkluderingsdugnaden (tabell 6) handler dette i større grad om etater som på ingen måte har deltatt enn dem som har deltatt.

En mulig annen tolkning av tallene er at de som allerede var aktivt engasjert i inkluderingsarbeidet, har hatt større suksess med å ansette flere personer med

funksjonsnedsettelse. På den annen side kan de som var passive, avvisende eller skeptiske ha søkt etter ulike unnskyldninger, som mangel på kompetanse.

Måloppnåelsen i inkluderingsdugnaden var under halvparten av målsettingen, er det vanskelig å se at inkluderingsdugnaden har i vært i nærheten av å nå de oppsatte målene. Det eneste inkluderingsdugnaden kan sies å ha oppnådd er økt fokus på inkludering, og det kan sees på som et mål i seg selv. Men det er langt til målet med fem prosent, men det er etater som har bevist at det er mulig å inkludere, her må NAV særlig trekkes frem og har bevist at det er fullt ut mulig å tilrettelegge i statlige etater og nå mål om fem prosent.

Konklusjonen må være den at det er vanskelig å se om det er blitt ansatt flere enn før inkluderingsdugnaden startet, men et ubestridt faktum er at gjennom perioden inkluderingsdugnaden var aktiv har det blitt årlig ansatt flere (Tabell 3). Men også gjennom perioden har det deltatt flere etater etter hvor tiden har gått (Figur 3), dette kan sees på som positive konsekvenser av økende inkludering. Derimot dersom dette ikke hadde vært en dugnad, men et krav kan en se et uforløst potensiale i datamaterialet hvor inkludering av målgruppene i større grad hadde skjedd.

Det siste forskningsspørsmålet var: *«Hvilke hensyn vektlegger arbeidsgiver når de vurderer ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse?»*. Når arbeidsgiver vurderer ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse, viser tallmaterialet at det er kvalifikasjonsprinsippet som blir vektlagt. Tabell 6 viser klart og tydelig at personer med funksjonsnedsettelse blir silt ut på bakgrunn av manglende kvalifikasjoner, selv om de er vurdert til kvalifisert til stillingen. Mens etatene fokuserer også på varianter av kvalifikasjoner som at det er krav til spesialisert kompetanse, eller krav til helse og sikkerhetsklarering.

Vektlegging av kvalifikasjoner, spesialisert kompetanse og helse og sikkerhetsklarering er egnet til å diskriminere. Som innledningsvis nevnt i kapittelet er kvalifikasjonsprinsippet utfordrende i inkluderingsammenheng. Det fremstår særlig i fra HVL at vektlegging av kvalifikasjonsprinsippet viser en form for glasstak, en ekskluderende politikk hvor man argumentene for de mest krevende stillingene også gjelder for stillinger som ikke stilles særlig krav til utdanning og erfaring.

Med en slik tilnærming til inkludering, som en kan stille spørsmål om det er en diskriminerende politikk, så vil det finnes mange mennesker som sitter hjemme, med et stort ønske å bidra i samfunnet. I mange tilfeller er dette høyt- utdannete, motiverte og engasjerte mennesker, som

vil bidra til diversitet og mangfold. Samfunnet ønsker ikke deres bidrag, de er annerledes. De er ikke ønsket, de er ikke god nok, de er ikke bra nok. De «er ikke en av oss» (Reksten, 1982).

Sees det overnevnte i kontekst av Bredgaard (2018) sin typologi, er det klare trekk av passivitet og avvise holdninger fra etatene. Det er lav deltagelse og engasjement over flere år. Det viktigste hinderet er lovverket, hvor inkluderingsdugnaden og lovverket representerer to motstridende diskurser som gjør regjeringens politikk vanskelig å gjennomføre.

Bjørnshagen og Østeruds (2021) definisjon på diskriminering innebærer at diskriminering kan forekomme uten at det er intensjonen. Med utgangspunkt i dette kan praksisen med å følge statsansatteloven bli oppfattet som en form for diskriminering, selv om det ikke er ment på denne måten. Når statsansatteloven ses i sammenheng med likestillings- og diskrimineringsloven, viser undersøkelsen at en konsekvens av lovverket kan være en form for utilsiktet forskjellsbehandling og diskriminering.

5.1 Er forskningsspørsmålene besvart

Jeg har fått svar på forskningsspørsmålene mine, jeg har beskrevet tiltakene som myndighetene har iverksatt for at flere personer fra målgruppene skal kunne skaffe seg arbeid. Jeg har videre beskrevet hvordan lovverket er utformet, og hvilke negative konsekvenser utformingen av statsansatteloven gir i en inkluderende kontekst.

Jeg har fått svar på spørsmålet om det blir ansatt flere personer med funksjonsnedsettelse, selv om det er vanskelig å trekke ut alle tallene så viser det positiv trend i den perioden inkluderingsdugnaden var aktiv. Men undersøkelsen viser også et stort uforløst potensial til å ansette flere fra målgruppene.

Arbeidsgiver vektlegger kvalifikasjonsprinsippet og benytter kvalifikasjonsprinsippet for at en skal unngå å måtte rekruttere personer med funksjonsnedsettelse. Dette kan være en form for diskriminerende og ekskluderende politikk.

Ut fra dette er problemstilling og forskningsspørsmålene undersøkt og besvart.

5.2 Praktiske implikasjoner

Praktiske implikasjoner av inkluderingsdugnaden og inkludering handler om lovverket. Hvis samfunnet ønsker inkludering, er det flere tiltak som må vurderes:

- Endring av statsansatteloven §3, slik at personer med funksjonsnedsettelse lettere vil kunne ansettes. Kriteriet personlig egnethet bør grundig utredes på, da dette antas å kunne misbrukes.

- Endring av Likestillings- og diskrimineringsloven, slik at personer fra målgruppene enklere kan bli positivt særbehandlet, da positiv særbehandling i lovverket fremstår som ikke eksisterende eller irrelevant.
- Krav om fem prosent, av alle statlige og kommunale nyansettelser i fast stilling fra målgruppene.
- Krav om at fellesføringene skal være permanente, hvor rapporter er detaljert på alle nivåer og kategorier som kan være gjenstand for diskriminering.

Hensyn arbeidsgiver vektlegger når de vurderer ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse er også besvart

5.3 Videre forskning

Under gjennomgangen av alle årsrapportene fremkom det at det i svært mange tilfeller kun ble tilbudt midlertidige stillinger eller stillinger med svært kort varighet til personer med funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en. Hvordan vil mulighetene for kortvarige engasjement på virke fremtidig ansettelsesbarhet?

Inntrykk er at noen etater med svak måloppnåelse forsøkte å overdrive effekten av inkluderingsdugnaden. Dette ved å inkludere tall for etnisitet, vikarer, trainee og andre som ikke var en del av inkluderingsdugnaden. Det er behov for ytterligere undersøkelser som kan gi en dypere innsikt i tallmaterialet. Basert på min gjennomgang, ser det ut til å være større problemer og flere funn indikerer dette.

Det bør forskes videre på personlig egnethet i kontekst av positiv særbehandling og inkludering av målgruppene.

Et tema som bør undersøkes videre er om inkluderingsdugnaden har gitt varige effekter på antall nyansatte fra målgruppene.

Litteraturliste

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2018, November 6). *Regjeringen.no*. 1. Utrydde fattigdom: <https://www.regjeringen.no/no/tema/fns-barekraftsmal/utrydde-fattigdom/id2590134/?expand=factbox2592074>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2021, Oktober 13). *Regjeringen.no*. Arbeidsmarkedstiltak: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-syssetsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023, Mars 22). *Regjeringen.no*. Arbeidsmarkedspolitikken – institusjoner, organisering og virkemidler: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-syssetsetting/innsikt/den-norske-arbeidsmarknaden/institusjoner-og-organisering/id570167/>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2014, Mars 4). *Regjeringen.no*. IA-avtalen 2014-2018 : https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/ia_20142018/signert_ia_avtale.pdf
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2018, Desember 18). *Regjeringen.no*. IA-avtalen 2019–2024: <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Arbeidstilsynet. (2022, Mars 15). *Arbeidstilsynet.no*. Årsrapport 2021: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/7ec576afb75a45b69f8a74705ebe9c18/arbeidstilsynets-arsrapport-2021.pdf>
- Arrow, K. (1971). *The theory of discrimination*. Industrial Relations Section. Princeton University. <https://dataspace.princeton.edu/bitstream/88435/dsp014t64gn18f/1/30a.pdf>
- Baert, S. (2018). Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. I S. M. Gaddis (Red.), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance* (ss. 63-77). Springer International Publishing. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9_3
- Bjørnset, M., Sterri, E. B., & Rogstad, J. (2021). Gjennom nåløyene: Forskjellsbehandling i rekrutteringsprosesser i offentlige virksomheter. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4), ss. 226-241. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-05>
- Bjørnshagen, V., & Østerud, K. L. (2021). Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet – funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4), ss. 210-215. Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet

- funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer:
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-04>
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2018). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse : Struktur, HR, politikk og symboler* (6. utg.). (M. Skaug, & K. M. Thorbjørnsen, Overs.) Oslo: Gyldendal.
- Borgerud, I. M., Løwenborg, A., & Knutsen, E. V. (2020). *Statsansatteloven*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bredgaard, T. (2018). Employers and Active Labour Market Policies: Typologies and Evidence. *Social Policy and Society*, 17(3), ss. 365-377.
<https://doi.org/10.1017/S147474641700015X>
- Diku. (2019, Mars 15). *Database for statistikk om høyere utdanning (DBH)*. Årsrapport 2018:
<https://dbh.hkdir.no/dimp/download/125651>
- Direktorat for forvaltning og økonomistyring. (2021). *DFØ-rapport 2021:6*. Evaluering av inkluderingsdugnaden i det statlige tariffområdet: <https://dfo.no/rapporter/evaluering-av-inkluderingsdugnaden-i-det-statlige-tariffområdet>
- Direktoratet for økonomistyring. (2019, Mars 13). *dfo.no*. Årsrapport 2018:
<https://dfo.no/sites/default/files/om-dfo/Arssrapport-2018-nynorsk.pdf>
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2019, Desember 16). *dfo.no*. Endring i forskrift i statsansatteloven gjør det enklere å inkludere:
https://arbeidsgiver.dfo.no/nyhetsarkiv/endring-i-forskrift-i-statsansatteloven-gjor-det-enklere-inkludere?size=n_20_n
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2022, Desember 16). *dfo.no*. Inkluderingsarbeid: <https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/inkluderingsarbeid>
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2023a, Januar 3). *dfo.no*. Statens personalhåndbok: <https://arbeidsgiver.dfo.no/ressurser-og-verktoy/lover-og-reglar/statens-personalhandbok>
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2023b, Januar 30). *dfo.no*. Hentet April 15, 2023, fra Årsrapport: <https://dfo.no/fagomrader/etats-og-virksomhetsstyring/etatsstyring/arsrapport>
- Engelsrud, G. (2018). *Statsansatteloven* (1. utg.). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Engelsrud, G. (2022). *Styring og vern - Arbeidsrett i offentlig sektor* (7. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- European Commission. (1993). *Growth, competitiveness, employment : The challenges and ways forward into the 21st century: White paper*. Publications Office.

- <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0d563bc1-f17e-48ab-bb2a-9dd9a31d5004>
- FN. (2023a, Februar 3). *FN.no*. Hentet Februar 5, 2023, fra Utrydde fattigdom:
<https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/utrydde-fattigdom>
- FN. (2023b, Februar 3). *FN.no*. Hentet Februar 5, 2023, fra Mindre ulikhet:
<https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/mindre-ulikhet>
- Fombrun, C. J., & Van Riel, C. B. (2004). *Fame & fortune : how successful companies build winning reputations*. Upper Saddle River, N.J. : FT Prentice Hall.
- Forsvarets forskningsinstitutt. (2021, Mars 10). *Regjeringen.no*. Årsrapport 2020:
https://www.regjeringen.no/contentassets/49e4cfe6111944d6850711617b89dd97/ffi_arsrapport_2020.pdf
- Forsvarsmateriell. (2021, April 28). *Regjeringen.no*. Årsrapport 2020:
https://www.regjeringen.no/contentassets/37238588cfef455d88b5eed8b49e2687/forsvarsmateriell_arsrapport-2020.pdf
- Grewal, I., Joy, S., Lewis, J., Swales, K., & Woodfield, K. (2002). *Disabled for life? attitudes towards, and experiences of, disability in Britain*. Department for Work and Pensions.
- Hauge, E. S., Sætermo, T. F., Svendsen, S., Øverland, M. B., Grønås-Werring, M., & Berg, B. (2022). *Integrerings- og mangfaldsdirektoratet*. Mangfold i statlig sektor; Tiltak, forutsetninger og gevinster:
<https://www.imdi.no/contentassets/cfcec8ad869a48fca3e830a76bd0dcf0/mangfold-i-statlig-sektor.pdf>
- Havforskningsinstituttet. (2020). *hi.no*. Årsrapport 2019:
<https://www.hi.no/resources/Arsmelding-HI-2019-1.pdf>
- Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre. (2018, Januar 14). *Høyre*. Politisk plattform:
<https://hoyre.no/content/uploads/2020/12/Jeloya-plattformen.pdf>
- HVL. (2021, Mars 10). *Database for statistikk om høyere utdanning*. Årsrapport 2020:
<https://dbh.hkdir.no/dimp/download/144858>
- HVL. (2022, Mars 9). *Høgskulen på Vestlandet*. Årsrapport 2021:
<https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/rapport/arsrapport-2021-hogskulen-pa-vestlandet.pdf>
- Integrerings- og mangfaldsdirektoratet. (2019). *imdi.no*. Årsrapport 2018:
<https://www.imdi.no/globalassets/dokumenter/arsrapporter-og-styrende-dokumenter/arsrapport-2018/imdi-arsrapport-2018>

- Iversen, O. I. (2020). *Rekrutterings- og intervjueteknikk, om bruk av effektive rekrutteringsmetoder* (2. utg.). Oslo: Vigmostad & Bjørke AS.
- Johannessen, A. (2009). *Intruduksjon til SPSS* (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag as.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Johnsen, Å. (2007). *Resultatstyring i offentlig sektor - Konkurransen uten marked*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. Basic books.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kommunal- og distriktsdepartementet. (2018, Juni 20). *Regjeringen.no*. Tekst som skal inn i supplerende tildelingsbrev for 2018 - inkluderingsdugnaden og 5%-målet: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tekst-som-skal-inn-i-supplerende-tildelingsbrev-for-2018---inkluderingsdugnaden-og-5-malet/id2605115/>
- Kommunal- og distriktsdepartementet. (2021, Januar 4). *Regjeringen.no*. Statens personalhåndbok : <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/statens-personalhandbok/id543129/>
- Kommunal- og distriktsdepartementet. (2022, Desember 20). *regjeringen.no*. Hentet Januar 3, 2023, fra Hovedavtalen i staten: https://www.regjeringen.no/contentassets/7e6f4d41f5994eb8b3a2407686dadf1c/no/pdfs/hovedavtalen_i_staten_2023-2025.pdf
- Kultur- og likestillingsdepartementet. (2022a, Oktober 5). *Regjeringen.no*. Regjeringa vil inkorporere CRPD i norsk lov: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringa-vil-inkorporere-crpd-i-norsk-lov/id2931738/>
- Kultur- og likestillingsdepartementet. (2022b, November 24). *regjeringen.no*. FN-konvensjonen om rett til menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD): <https://www.regjeringen.no/no/tema/likestilling-og-mangfold/likestilling-og-inkludering/konvensjoner/fn-konvensjonen-om-rettar-til-menneske-med-nedsett-funksjonsevne-crpd/id2426271/>
- Kurseth, H. (2023, April 2). *nrk.no*. NHH må betale 4 millioner for at Serenne skal studere: <https://www.nrk.no/vestland/nhh-ma-betale-4-millionar-for-at-serenne-skal-studere-1.16347706>
- Legge, K. (2005). *Human Resource Management - Rhetorics and Realities*. London: Palgrave Macmillan.

- Lid, I. M. (2022, September 15). Ableisme på norsk – om diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 39(3), ss. 231-241.
<https://doi.org/10.18261/nnt.39.3.6>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2020, Mars 13). *Regjeringen.no*. Årsrapport 2019:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/7810678ef3fe48d2927637a83abcd90f/ldo-arsrapport-2019-med-riksrevberetning.pdf>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (u.d.). *ldo.no*. Hentet Oktober 3, 2022, fra Inkluderingsdugnad: <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/likestill-rekruttering/inkluderingsdugnad/>
- Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, (151). <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>.
- Meld. St. 13. ((2018–2019)). *Finansdepartementet*. Muligheter for alle — Fordeling og sosial bærekraft: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-13-20182019/id2630508/>
- Microsoft. (2022, Juni 18). *Microsoft.com*. Regular Expression Language - Quick Reference: <https://learn.microsoft.com/en-us/dotnet/standard/base-types/regular-expression-language-quick-reference>
- Midtbøen, A. H. (2015). The context of employment discrimination: interpreting the findings of a field experiment. *The British Journal of Sociology*, 66(1), ss. 193-214.
<https://doi.org/10.1111/1468-4446.12098>
- Mik-Meyer, N. (2016, June). Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments. *Human Relations*, 69(6), ss. 1341-1363. <https://doi.org/10.1177/0018726715618454>
- Moseng, B. U. (2005). *Lesbiske og homofile arbeidstakere - en pilotundersøkelse*. Oslo: NOVA Skriftserie 3/05.
- NAV. (2022, Mars 15). *Regjeringen.no*. Årsrapport 2021:
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2022/aarsrapport-2021-nav.pdf>
- Nordbø, B. (2021, November 7). *Store norske leksikon*. Dugnad: <https://snl.no/dugnad>
- NSM. (2019, Mars 12). *nsm.no*. Hva er personellsikkerhet?:
<https://nsm.no/fagomrader/personellsikkerhet/hva-er-personellsikkerhet-1/>
- OECD. (1994). *The OECD jobs study*. Paris: OECD.

- Ot.prp. nr. 44. ((2007–2008)). *Barne- og likestillingsdepartementet*. Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven):
<https://www.regjeringen.no/contentassets/9d131f78614845d9ad0937c967b95da2/no/pdfs/otp200720080044000dddpdfs.pdf>
- Ot.prp. nr. 49. ((2004-2005)). *Det kongelige arbeids- og sosialdepartement*. Hentet 18 mars, fra Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven):
<https://www.regjeringen.no/contentassets/e7034eea68914ae88954f70c31cbfe53/no/pdfs/otp200420050049000dddpdfs.pdf>
- Prop. 81 L. ((2016 – 2017)). *Barne- og likestillingsdepartementet*. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven):
<https://www.regjeringen.no/contentassets/51354b713e3a4b17bf2c85f7dad51789/no/pdfs/prp201620170081000dddpdfs.pdf>
- Prop. 94 L. ((2016-2017)). *Kommunal- og moderniseringsdepartementet*. Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven):
<https://www.regjeringen.no/contentassets/b19f455b82d44bfdb129f7ff3e48ba1a/no/pdfs/prp201620170094000dddpdfs.pdf>
- Regjeringen. (2023). *regjeringen.no*. Departementene:
<https://www.regjeringen.no/no/dep/id933/>
- Reksten, D. (1982). *Naboen er nynazist* [Registrert av Elektrisk Regn]. Bergen.
- Samuelsen, R. (2021). *Upublisert bacheloroppgave: Ansettelsesprosesser i offentlig sektor*. Høgskolen i Innlandet.
- Sivilombudsmannen. (2014/224). *Tilsettingssak – behandling av søker med nedsatt funksjonsevne*. Sivilombudsmannen:
<https://www.sivilombudsmannen.no/uttalelser/tilsettingssak-behandling-av-soker-med-nedsatt-funksjonsevne/>
- Skatteetaten. (2022, Mars 15). *skatteetaten.no*. 2021 Årsrapport for Skatteetaten:
https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/arsrapporter/arsrapport-for-skatteetaten-2021_versjon-1.1.pdf
- Skorstad, E. (2015). *Rett person på rett plass* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- SSB. (2022, November 4). *SSB.no*. Sysselsetting, registerbasert :
<https://www.ssb.no/statbank/table/12623>

- Stankeviciute, Z., & Savaneviciene, A. (2018, Desember 16). Designing Sustainable HRM: The Core Characteristics of Emerging Field. *Sustainability*, 10(12).
<https://doi.org/10.3390/su10124798>
- Statens personallhåndbok. (2023). *Lovdata*. Hentet Januar 3, 2023, fra Statens personallhåndbok 2023: <https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2023>
- Statsansatteloven. (2017). *Lovdata*. Lov om statens ansatte mv. (LOV-2017-06-16-67):
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67>
- St.meld. nr. 40. ((2002-2003), Juni 13). *Sosialdepartementet*. Hentet Januar 3, 2023, fra Nedbygging av funksjonshemmende barrierer : Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/5a8122df4dee44a38beb1ca42698b490/no/pdfs/stm200220030040000dddpdfs.pdf>
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS.
- Torkildsen, D. (2018, Juni 20). *Høyre.no*. Hentet April 7, 2023, fra Inkluderingsdugnaden er i gang: – Vårt mål er at ingen skal gå ut på dato: <https://hoyre.no/arkiv/solberg-vil-slosing-med-arbeidskraft-til-livs/>
- Tufte, P. A. (2018). *Hvordan lese kvantitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- UiT Norges arktiske universitet. (2021, Mars 4). *UiT Norges arktiske universitet*. Årsrapport 2020: <https://dbh.hkdir.no/dimp/download/147866>
- Unit. (2019, Mars 15). *Database for statistikk om høyere utdanning*. Årsrapport (2018–2019): <https://dbh.hkdir.no/dimp/download/126250>
- Unit. (2020). *Database for statistikk om høyere utdanning*. Årsrapport 2019-2020: <https://dbh.hkdir.no/dimp/download/135179>
- United Nations. (2008, Mai 3). *UN.org*. Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol:
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
- United Nations. (2015, September 25). *UN.org*. Hentet Oktober 30, 2021, fra Historic New Sustainable Development Agenda Unanimously Adopted by 193 UN Members:
https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/8371Sustainable%20Development%20Summit_final.pdf
- 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), ss. 503-513.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12169>
- Østerud, K. L. (2020). *Leading the Way? State Employers' Engagement with a Disability Employment Policy*. <https://doi.org/10.18291/njwls.122196>
- Østerud, K. L. (2021). *Gatekeepers of the Labor Market: Employer Considerations of Disabled People and Disability Employment Policy [Doktorgradsavhandling]*. OsloMet - Storbyuniversitetet.
- Østerud, K., Vedeler, J. S., & Framstad, N. (2023). The Exclusionary Potential of Work Inclusion Policies: Employers Addressing Their Responsibilities Towards Disabled People. I M. Takle, J. S. Vedeler, M. A. Schoyen, K. K. Bøhler, & A. Falch-Eriksen (Red.), *Citizenship and Social Exclusion at the Margins of the Welfare State*. Routledge.
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2019). *Leadership in Organizations, Global Edition* (9. utg.). London: Pearson Education Limited.

Vedlegg

Vedlegg 1 – Gjennomføring av inkluderingsdugnaden – Kunnskapsdepartementet

Direktorat			Gjennomføring av inkluderingsdugnaden		Total
			Ikke nådd 5% mål	Nådd 5% mål	
Kunnskapsdepartementet	Etat	UNIT	3.6%		3.1%
		UIA	3.6%		3.1%
		UIB	3.6%		3.1%
		UIO	3.6%		3.1%
		UIS	3.6%		3.1%
		UIT	3.6%		3.1%
		Utdanningsdirektoratet	3.6%		3.1%
		Statped	0.9%	18.8%	3.1%
		AHO	3.6%		3.1%
		HINN	3.6%		3.1%
		HIMolde	2.7%	6.3%	3.1%
		Oslomet	3.6%		3.1%
		Universitetet i Sørøst-Norge	3.6%		3.1%
		Høgskolen i Østfold	3.6%		3.1%
		Høgskolen i Volda	3.6%		3.1%
		HVL	3.6%		3.1%
		IMDI	3.6%		3.1%
		Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse	0.9%	18.8%	3.1%
		Kunsthøgskolen i Oslo	3.6%		3.1%
		Nokut	3.6%		3.1%
		Nord Universitet	2.7%	6.3%	3.1%
		Norges forskningsråd	2.7%	6.3%	3.1%
		Norges grønne skole - vea	3.6%		3.1%
		NHH	3.6%		3.1%
		Norges idrettshøgskole	3.6%		3.1%
		NMBU	3.6%		3.1%
		Norges musikkhøgskole	3.6%		3.1%
		NTNU	3.6%		3.1%
		NUPI	0.9%	18.8%	3.1%
		Samisk Høgskole	3.6%		3.1%
		DIKU	0.9%	18.8%	3.1%
		Statens lånekasse for utdanning	2.7%	6.3%	3.1%
			Total	100.0%	100.0%
	N	112	16	128	

Tabell 8 – Gjennomføring av inkluderingsdugnaden – Kunnskapsdepartementet

Vedlegg 2 – Frekvensanalyse – Antall nyansatte

Statistics

Antall nyansatte

N	Valid	285
	Missing	279

Tabell 9 – Frekvensanalyse – Antall nyansatte

Vedlegg 3 – Departementene

#	Departement	Forkortelse
1	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	AIK
2	Barne- og familiedepartementet	BFD
3	Finansdepartementet	FIN
4	Forsvarsdepartementet	FD
5	Helse- og omsorgsdepartementet	HOD
6	Justis- og beredskapsdepartementet	JD
7	Klima- og miljødepartementet	KLD
8	Kommunal- og distriktsdepartementet	KDD
9	Kultur- og likestillingsdepartementet	KUD
10	Kunnskapsdepartementet	KD
11	Landbruks- og matdepartementet	LMD
12	Nærings- og fiskeridepartementet	NFD
13	Olje- og energidepartementet	OED
14	Samferdselsdepartementet	SD
15	Utenriksdepartementet	UD
16	Statsministerens kontor	SMK
17	Stortinget	ST

Tabell 10 – Oversikt over departementene

(Regjeringen, 2023)

Vedlegg 4 – Etater årsrapport:

#	Etat/utgiver	Tittel
1	Arbeidstilsynet	Årsrapport for 2018-2021
2	NAV	Årsrapport for 2018-2021
3	Pensjonstrygden for sjømenn	Årsrapport for 2018-2021
4	Petroleumstilsynet	Årsrapport for 2018-2021
5	Statens arbeidsmiljøinstitutt	Årsrapport for 2018-2021
6	Statens pensjonskasse forvaltningsbedrift	Årsrapport for 2018-2021
7	Trygderetten	Årsrapport for 2018-2021
8	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
9	Barneombudet	Årsrapport for 2018-2021
10	Forbrukertilsynet	Årsrapport for 2018-2021
11	Forbrukerrådet	Årsrapport for 2018-2021
12	Forvaltningsorganet for opplysningsvesenets fond	Årsrapport for 2018-2021
13	Fylkesnemndene for barnevern og sosiale saker	Årsrapport for 2018-2021
14	DFØ	Årsrapport for 2018-2021
15	Finanstilsynet	Årsrapport for 2018-2021
16	Skatteetaten	Årsrapport for 2018-2021
17	SSB	Årsrapport for 2018-2021
18	Tolletaten	Årsrapport for 2018-2021
19	Forsvaret (Sivile stillinger)	Årsrapport for 2018-2021
20	FFI	Årsrapport for 2018-2021
21	Forsvarsbygg	Årsrapport for 2018-2021
22	Forsvarsmateriell	Årsrapport for 2018-2021
23	NSM	Årsrapport for 2018-2021
24	Direktoratet for e-helse	Årsrapport for 2018-2021
25	FHI	Årsrapport for 2018-2021
26	Helsedirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
27	Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet	Årsrapport for 2018-2021
28	Nasjonalt klageorgan for helsetjenester	Årsrapport for 2018-2021
29	NPE	Årsrapport for 2018-2021
30	Statens helsetilsyn	Årsrapport for 2018-2021
31	Statens legemiddelverk	Årsrapport for 2018-2021

32	UKOM	Årsrapport for 2018-2021
33	DSB	Årsrapport for 2018-2021
34	Konfliktrådene	Årsrapport for 2018-2021
35	Kontoret for voldsoffererstatning	Årsrapport for 2018-2021
36	Kriminalomsorgsdirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
37	Politi- og lensmannsetaten	Årsrapport for 2018-2021
38	Riksadvokaten	Årsrapport for 2018-2021
39	Sivil klareringsmyndighet	Årsrapport for 2018-2021
40	Spesialenheten for politisaker	Årsrapport for 2018-2021
41	Statens sivilrettsforvaltning	Årsrapport for 2018-2021
42	Sysselmasteren på Svalbard	Årsrapport for 2018-2021
43	Utlendingsdirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
44	Utlendingsnemnda	Årsrapport for 2018-2021
45	Artsdatabanken	Årsrapport for 2018-2021
46	Meteorologisk institutt	Årsrapport for 2018-2021
47	Miljødirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
48	Norsk polarinstitutt	Årsrapport for 2018-2021
49	Riksantikvaren	Årsrapport for 2018-2021
50	Datatilsynet	Årsrapport for 2018-2021
51	DSS	Årsrapport for 2018-2021
52	Direktoratet for byggekvalitet	Årsrapport for 2018-2021
53	Digitaliseringsdirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
54	Statsforvalterens fellestjenester	Årsrapport for 2019-2021
55	Husbanken	Årsrapport for 2018-2021
56	Husleietvistutvalget	Årsrapport for 2018-2021
57	Kompetansesenter for distriktsutvikling	Årsrapport for 2018-2021
58	NKOM	Årsrapport for 2018-2021
59	Statsbygg	Årsrapport for 2018-2021
60	Statens kartverk	Årsrapport for 2018-2021
61	Valgdirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
62	Arkivverket	Årsrapport for 2018-2021
63	Diskrimineringsnemnda	Årsrapport for 2018-2021
64	Kulturtanken – den kulturelle skolesekken Norge	Årsrapport for 2018-2021

65	KORO	Årsrapport for 2018-2021
66	Likestillings- og diskrimineringsombudet	Årsrapport for 2018-2021
67	Lotteri og stiftelsestilsynet	Årsrapport for 2018-2021
68	Medietilsynet	Årsrapport for 2018-2021
69	Nasjonalbiblioteket	Årsrapport for 2018-2021
70	Norsk filminstitutt	Årsrapport for 2018-2021
71	Norsk kulturråd	Årsrapport for 2018-2021
72	Norsk lyd og bildeskriktbibliotek	Årsrapport for 2018-2021
73	Riksteateret	Årsrapport for 2018-2021
74	Språkrådet	Årsrapport for 2018-2021
75	Nidaros domkirkes restaureringsarbeider	Årsrapport for 2018-2021
76	AHO	Årsrapport for 2018-2021
77	Høgskolen i Innlandet	Årsrapport for 2018-2021
78	Høgskolen i Molde	Årsrapport for 2018-2021
79	OsloMet	Årsrapport for 2018-2021
80	Universitetet i Sørøst-Norge	Årsrapport for 2018-2021
81	Høgskolen i Østfold	Årsrapport for 2018-2021
82	Høgskolen i Volda	Årsrapport for 2018-2021
83	Høgskolen på Vestlandet	Årsrapport for 2018-2021
84	IMDi	Årsrapport for 2018-2021
85	Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse	Årsrapport for 2018-2021
86	Kunsthøgskolen i Oslo	Årsrapport for 2018-2021
87	Nokut	Årsrapport for 2018-2021
88	Nord universitet	Årsrapport for 2018-2021
89	Norges forskningsråd	Årsrapport for 2018-2021
90	Norges grønne skole - VEA	Årsrapport for 2018-2021
91	NHH	Årsrapport for 2018-2021
92	Norges idrettshøgskole	Årsrapport for 2018-2021
93	NMBU	Årsrapport for 2018-2021
94	Norges musikkhøgskole	Årsrapport for 2018-2021
95	NTNU	Årsrapport for 2018-2021
96	NUPI	Årsrapport for 2018-2021
97	Samisk høgskole	Årsrapport for 2018-2021

98	DIKU	Årsrapport for 2018-2021
99	Statens lånekasse for utdanning	Årsrapport for 2018-2021
100	UNIT	Årsrapport for 2018-2021
101	UIA	Årsrapport for 2018-2021
102	UIB	Årsrapport for 2018-2021
103	UIO	Årsrapport for 2018-2021
104	UIS	Årsrapport for 2018-2021
105	UIT	Årsrapport for 2018-2021
106	Utdanningsdirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
107	Statped	Årsrapport for 2018-2021
108	Landbruksdirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
109	Mattilsynet	Årsrapport for 2018-2021
110	NIBIO	Årsrapport for 2018-2021
111	Veterinærinstituttet	Årsrapport for 2018-2021
112	Direktoratet for mineralforvaltning med bergmester	Årsrapport for 2018-2021
113	Fiskeridirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
114	Havforskningsinstituttet	Årsrapport for 2018-2021
115	Innovasjon Norge	Årsrapport for 2018-2021
116	Justervesenet	Årsrapport for 2018-2021
117	KNS	Årsrapport for 2018-2021
118	Konkurransetilsynet	Årsrapport for 2018-2021
119	Norges geologiske undersøkelse	Årsrapport for 2018-2021
120	Norsk akkreditering	Årsrapport for 2018-2021
121	Norsk nukleærdekkommisjonering	Årsrapport for 2018-2021
122	Norsk romsenter	Årsrapport for 2018-2021
123	Patentstyret	Årsrapport for 2018-2021
124	Registerenheten i Brønnøysund	Årsrapport for 2018-2021
125	Sjøfartsdirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
126	NVE	Årsrapport for 2018-2021
127	Oljedirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
128	Jernbanedirektoratet	Årsrapport for 2018-2021
129	Norsk jernbanemuseum	Årsrapport for 2018-2021
130	Kystverket	Årsrapport for 2018-2021

131	Luftfartstilsynet	Årsrapport for 2018-2021
132	Statens havarikommisjon	Årsrapport for 2018-2021
133	Statens jernbanetilsyn	Årsrapport for 2018-2021
134	Statens vegvesen	Årsrapport for 2018-2021
135	NORAD	Årsrapport for 2018-2021
136	Norec	Årsrapport for 2018-2021
137	Regjeringsadvokaten	Årsrapport for 2018-2021
138	Norges nasjonale institutt for menneskerettigheter	Årsrapport for 2018-2021
139	Riksrevisjonen	Årsrapport for 2018-2021
140	Sametinget med underliggende enheter	Årsrapport for 2018-2021
141	Domstolene i Norge, med underliggende enheter	Årsrapport for 2019-2021

Tabell 11 – Oversikt over årsrapporter og etater

(SSB, 2022)

Vedlegg 5 – Koding, forklaringer for måloppnåelse i inkluderingsdugnaden

#	Gruppering	Forklaring
0	Ingen begrunnelse	Ingen tydelige begrunnelser for at inkluderingsdugnaden ikke ble nådd.
1	Ikke nevnt	Inkluderingsdugnad var ikke nevnt.
2	Personvern	Etater med færre enn fem søkere er unntatt rapportering, i noen tilfeller ble det rapportert hvert annet år.
3	Manglende teknisk løsning	Manglende funksjon i rekrutteringsverktøy for å registrere krav.
4	Manglende kvalifikasjoner	Søker hadde ikke tilfredsstillende kvalifikasjoner
5	Få oppgir funksjonsnedsettelse eller hull i CV	Det var få av søkerne som oppgav funksjonsnedsettelse eller hull i CV i søkermassen.
6	Profesjon med krav om helse eller sikkerhetsklarering	Yrke hvor det er særlige krav til helse, eller sikkerhetsklarering.
7	Spesialisert kompetanse	Yrker som krever høy utdanning, typisk profesjonsutdanning, ph.d.,
8	Annet	Årsaker som profesjonalisere rekruttering, avklaring av målsetning, krav om produktivitet, og andre unike årsaker med lavt volum.
9	Fem prosentmål oppnådd	Inkluderingsdugnad nådd.

Tabell 12 – Koding, forklaringer for måloppnåelse i inkluderingsdugnaden