

Sluttrapportering

Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2: Rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne

**Ved Cecilie Høj Anvik, Thomas A. Hansen,
Lise Lien, Terje Olsen og Merethe Sollund**

Forord

Nordlandsforskning har utarbeidet en kunnskapsstatus for tema 2 i IA-avtalen; Rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne. Oppdraget er utført på vegne av NAV Drift og utvikling, styringsgruppen for FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. I dette arbeidet har vi systematisert og analysert sentrale studier som omhandler temaet. Fem forskere har arbeidet med dette oppdraget og representerer ulike samfunnsvitenskaplige disipliner (sosiologi, statsvitenskap og antropologi). Vi takker FARVE for å ha gitt oss anledning og mulighet til å systematisere kunnskap om et felt som ligger sentralt innenfor vårt forskningsmessige arbeids- og interesseområde. Forskningsarbeid og intervensjonsstudier innen dette feltet fokuserer på tre hovedområder: overgangen mellom utdanning og arbeidsliv, offentlige velferdstjenester og leverandører av arbeidsrettede tiltak og ordninger og arbeidsgivere og virksomheter. Det dreier seg om norske og internasjonale studier og innebefatter både studier som fokuserer på konkrete tiltak/ intervensjoner og forskningsbaserte studier, både på samfunnsnivå, i enkeltvirksomheter og i forhold til enkeltindivider.

Bodø, 10.november 2007

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	7
Bakgrunn og tema.....	7
Metode	8
Oppbygning av rapporten	9
2. Hvem er målgruppen?	11
Yrkeshemmede.....	11
Hva er funksjonshemming?.....	12
Internasjonalt fokus.....	13
Norsk fokus.....	15
Selvforståelse og livssituasjon – et holistisk perspektiv.....	17
Arbeidsevne, funksjonsevne og tilrettelegging	18
Det nye arbeidslivet	21
Deltakelse og barrierer – er begrepene fortsatt relevante?.....	22
Diskrimineringsvernet i arbeidslivet.....	24
Kjønnsdimensjon	26
3. Analyser	28
Overganger mellom utdanning og arbeidsliv.....	29
Intervensjonsstudier rettet mot ungdom og arbeid.....	30
Funksjonshemmede arbeidssøkere og erfaringer med arbeids- og velferdsforvaltningen.....	31
Erfaringer fra arbeidsgivere/ IA-bedrifter.....	32
Intervensjonsstudier knyttet til informasjon – holdninger og verdier.....	32
Tilrettelegging og teknologi.....	34
Forsøk med kvotering.....	35
Forsøk knyttet til virkemiddelbruk.....	36
Lønnstilskudd.....	37
Arbeid med bistand.....	39
IA-avtalen og delmål 2.....	40
Transport.....	41
Oppsummering	42
Studier vedørende medfødt og ervervet funksjonshemming.....	43
Implementeringsproblematikk: ”gode intensjoner på reise”.....	44
Situasjonen for enkelte diagnosegrupper spesielt.....	46
Utdanning og arbeidsliv.....	46
Psykiske lidelser.....	47
Lese- og skrivevansker.....	48
Muskel-skjelett lidelser.....	50
Oppsummering.....	51
4. Oppsummering og avsluttende diskusjon	52
Videre forskningsbehov.....	54
Referanser i teksten.....	55
Litteraturoversikt database sortert alfabetisk	Vedlegg 1.....58
Litteraturoversikt databasen sortert etter ID	Vedlegg 2.....69

Summary

Nordland Research Institute has, on behalf of the Norwegian Labour and Welfare Organisation (NAV), drawn up a research status based on aim number two in the Agreement of a more Inclusive Work Environment (the IA-agreement): To increase the number of people with impairment within the labour market.

Research in this field seems to focus mainly on three areas: the transition from education to working-life, the public administration means and the employer's policy.

- i) The transition from education to working-life
 - This is a critical phase which can prolong marginal positions through chains of means and disability pension.
 - It seems to be stereotypical attitudes towards, and too little knowledge about, people with impairments among executive officers and employers.
 - There seems to exist a big contrast between young people's working ambitions and the passivity many of them are forced into.

- ii) The public administration
 - It seems to be a lack of accordance between the resources that is being spent and the achieved aims.
 - Standardisation and lack of flexibility in NAV
 - Aimless means
 - The focus in the administration is on barriers and impairment and not on work-capacity and resources.
 - A lack of understanding and competence among the executive officers concerning impairment and necessary adjustments at work.

- iii) Employer's policy
 - Temporarily posts are often being sponsored economically by NAV due to employers' focus on budgets, rationalisation and efficiency.
 - Employers seem to prioritize their own employees with impairment at the expense of recruiting new employees with impairment.
 - Employers at general seem to be pleased with the work effort done by their employees with impairment.

The research status shows that barriers in the labour market can be understood both in reference to individual, relational and structural factors. Even though most of the barriers may be analysed as structural, the problems are often being individualised – both within the system of NAV and at the work place. Individualising is the key issue in understanding the post-modern society and it also lies like a premises in the work structures and in the NAV system. One way in reducing this focus on the individual and individual solutions is to think in more universal terms. While individual solutions will make impairments more visible, universal solutions will in a greater degree make impairments invisible, and at the same time you will turn focus from the individual and its problems to the environment and its inaccessibility.

Sammendrag

Nordlandsforskning har utarbeidet en kunnskapsstatus for tema 2 i IA-avtalen; Rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne. Oppdraget er utført på vegne av NAV Drift og utvikling, styringsgruppen for FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. I dette arbeidet har vi systematisert og analysert sentrale studier som omhandler temaet. Forskningsarbeid og intervensjonsstudier innen dette feltet fokuserer på tre hovedområder: overgangen mellom utdanning og arbeidsliv, offentlige velferdstjenester og leverandører av arbeidsrettede tiltak og ordninger og arbeidsgivere og virksomheter. Det dreier seg om norske og internasjonale studier og innebærer både studier som fokuserer på konkrete tiltak/ intervensjoner og forskningsbaserte studier, både på samfunnsnivå, i enkeltvirksomheter og i forhold til enkeltindivider.

Metodisk foretok vi bestemte prioriteringer og operasjonaliseringer. Blant annet prioriterte vi nyere publikasjoner fra 1995 og fremover. Videre prioriterte vi forskningsbasert litteratur på feltet. På bakgrunn av vår egen kunnskap om feltet vet vi også at det finnes praktisk orienterte forsøk og intervensjoner som ikke har vært fulgt systematisk som forskning, men som likevel kan være av interesse. Disse er i noen grad tatt med ut fra vurdering av relevans. Når det gjelder internasjonale studier, har vi til en viss grad gjort en prioritering av litteratur som spesifikt omtaler intervensjonsstudier og/eller barrierer. Etter en samlet vurdering av litteraturtilfanget som helhet, valgte vi å gjøre enkelte tilleggssøk i norske og internasjonale databaser for å få et noe bedre bilde av forskningslitteratur omkring enkelte diagnosegrupper. Vi gjennomførte systematiske litteratursøk i ulike relevante databaser. Til sammen inneholder oversikten en bibliografi på rundt 400 referanser. Ut fra dette har vi gjort en prioritering på hva som har vært det mest relevante i forhold til prosjektets målsettinger. Vi har lest og oppsummert til sammen 199 referanser ut fra bestemte variabler. Alt materialet er behandlet i en egen Access-database vi har bygd opp spesifikt for dette formålet. I tillegg til bibliografisk informasjon, har vi gjort en systematisk gjennomgang av hver enkelt referanse med hensyn til metodisk tilnærming, type diagnoser som omtales, empirisk fokus, teoretisk tilnærming, faser av inkludering/ ekskludering, resultater og konklusjoner. Det materialet som drøftes videre i denne rapporten, er basert på dette utvalget.

Vi oppsummerer de viktigste funn i tre hovedgrupperinger og med følgende hovedpunkt:

Overgang utdanning – arbeidsliv

Overgangen fra utdanning til en stabil forankring i arbeidslivet beskrives som en kritisk og sårbar fase som kan forlenge marginale posisjoner, gjennom tiltakskjeding og uføretrygding. Erfaringer viser at de unge opplever å bli møtt med stereotype holdninger og manglende kunnskap både i NAV og blant virksomheter. Samtidig understreker studier at en passiv trygdetilværelse står i kontrast til mange av de unges sterke ambisjoner (om jobb) og ressurser (utdanning, erfaring).

Tiltaksforvaltningen

Gjennomgang av relevante studier viser at det ikke er samsvar mellom ressurser brukt på virkemidler (arbeidsmarkedstiltak) og resultater på området (ansettelse av funksjonshemmede). Hjelpemidlet beskrives som standardisert og med manglende fleksibilitet i utforming av tiltak og bistand. Studier beskriver også funksjonshemmede arbeidssøkere som blir gående i formålsløse tiltakskjeder. De opplever at det i tiltaksforvaltningen fokuseres på barrierer og funksjonsnedsettelse, ikke funksjonsevne og ressurser. Manglende forståelse for og kompetanse om funksjonshemming og nødvendig tilrettelegging er også et sentralt funn.

Virksomheter/ arbeidsgivere

Flere studier, både brukerfokusede og tiltaksevalueringer viser til at bruk av midlertidige stillinger og engasjement finansiert av NAV er utbredt i virksomheter, og at begrunnelsen gis med referanse til økonomisk situasjon i virksomhet (omstilling og rasjonalisering). Arbeidsgivere opplever også å måtte prioritere egne ansatte som pga sykefravær trenger andre arbeidsområder framfor å ansette nye arbeidstakere med behov for tilrettelegging i forhold til arbeidsplass og – oppgaver. Generelt sett er arbeidsgivere fornøyd med funksjonshemmedes arbeidsinnsats og oppgaveløsninger.

Litteraturgjennomgangen og analyser av materialet viser at barrierer i arbeidsmarkedet både forstås med referanse til individuelle, relasjonelle og strukturelle faktorer. Selv om de største barrierene kan ses som strukturelle blir problemstillinger av denne typen ofte individualisert både innen NAV systemet og på arbeidsplassen. Individualisering ses som et nøkkelbegrep i forståelsen av det post-moderne samfunn, og som fenomen kan det også ses som et premiss både i arbeidslivets og NAVs system. En måte å ta fokus vekk fra individualisering av problemer vi her snakker om er å tenke tilrettelegging og tilgjengelighet i mer universelle termer. Mens individuelle løsninger gjør funksjonshemming mer synlig vil universelle løsninger i større grad dempe fokus på funksjonshemmingen som sådan. I tillegg vil fokus dreie fra individet til omgivelsene.

1. Innledning

Nordlandsforskning har utarbeidet en kunnskapsstatus for tema 2 i IA-avtalen; Rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne. Oppdraget er utført på vegne av NAV Drift og utvikling, styringsgruppen for FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. I arbeidet har vi systematisert og analysert sentrale studier som omhandler temaet rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne. Dette dreier seg både om norske og internasjonale studier og innebefatter studier som fokuserer på kunnskap om tiltak/ intervensjoner, både på samfunnsnivå, i enkeltvirksomheter og i forhold til enkeltindivider. Videre trekkes forhold som berører spesielle grupper fram. Vi har vært opptatt av å lete etter områder hvor man mangler kunnskap og peker på denne bakgrunn på noen prioriterte områder vi mener bør løftes fram. På bakgrunn av analysene pekes også på konkrete felt hvor vi ser det ligger forbedringspotensialer.

Bakgrunn og tema

Selv om betegnelsen *redusert funksjonsevne* favner om ulike grupper av individer, og både fysiske og psykiske funksjonsnedsettelse, kan man si at gruppen generelt befinner seg i marginale posisjoner på arbeidsmarkedet.¹ Funksjonshemmede møter store utfordringer i forhold til å komme seg inn i arbeidslivet. De har lavere grad av sysselsetting enn den øvrige befolkningen, og har høyere risiko for å bli utstøtt fra arbeidslivet. Myndighetene og partene i arbeidslivet ser med bekymring på den stadig økende grad av utstøting fra arbeidslivet og veksten i forbruk av trygdeytelser.

Det eksisterer ulike strategier i arbeidet for å øke funksjonshemmedes muligheter på arbeidsmarkedet. Dette arbeidet rommer både ideologiske, politiske, juridiske og forvaltningsmessige strategier. Velferdsforvaltningens tiltaks- og virkemiddelapparat kan ses som en av de mest sentrale strategiene. Innenfor det juridiske feltet kan spesielt flere endringer og styrking av lovverk være relevante å trekke fram; blant annet endringer i arbeidsmiljøloven i 2001, § 13-5 om forbud mot diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse, samt utforming av en ny antidiskrimineringslov. I tillegg har partene i arbeidslivet og Regjeringen et samarbeid for å skape et mer inkluderende arbeidsliv og å få til reduksjon i sykefravær og uføretrygd. Dette samarbeidet er formulert og konkretisert gjennom avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), med første avtaleperiode fra 2001-2005, og med ny avtaleperiode fra 2005-2009. De overordnede målene i dette arbeidet er å skape et mer inkluderende arbeidsliv, til beste både for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet for øvrig. Gjennom målrettet arbeid skal sykefravær og uføretrygd reduseres, og den enkelte arbeidstakers ressurser og evner skal utvikles og benyttes i aktivt arbeid.² Dette innebærer at sykefravær skal forebygges, utstøting fra arbeidslivet skal hindres, og rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold skal økes. Disse overordnede målene er konkretisert gjennom tre operative delmål, hvor delmål 1 omhandler

¹ Vi bruker i rapporten betegnelsen funksjonshemmede eller personer med funksjonshemming i stedet for redusert funksjons- eller arbeidsevne. Dette er ut fra en faglig begrunnelse, hvor vi er opptatt av et bredere fokus i forståelse av fenomenet enn hva vi mener begrepene redusert funksjons- eller arbeidsevne dekker. Disse to sistnevnte begrepene kan etter vår oppfatning bli for snevert operasjonalisert, til å fokusere på enkeltindividets forutsetninger og begrensninger i stedet for relasjoner til og strukturelle forhold i omgivelsene. Vi er samtidig opptatt av og retter oppmerksomheten mot sammenhengen mellom funksjonshemming og arbeidsliv.

² http://www.regjeringen.no/upload/AID/temadokumenter/velferd/ia/IA_avtalen_2006-2009_med_tillegg.pdf

reduksjon av sykefravær. Delmål 2 er å ansette langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne og det siste delmålet omhandler økning av den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet. For siste avtaleperiode er det rettet større fokus mot konkretisering av delmålet 2- rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Bakgrunnen er at situasjonen for denne gruppen ikke har endret seg de siste årene og fordi dette målet ses å tidligere ikke ha hatt tilstrekkelig prioritet.

Analysearbeidet i denne rapporten er basert på kunnskap og erfaringer fra forskningsprosjekter og evalueringer som omhandler både arbeidslivet og virksomhetsstudier, produsenter av og iverksettere av norsk arbeidsmarkedspolitikk- spesielt den offentlige arbeidsforvaltningen (NAV-arbeid og leverandører av tjenester til NAV)- og brukererfaringer. Det er derfor viktig å analysere sammenhenger mellom prosesser som finner sted **både** på individnivå **og** på strukturelt nivå. Det vil si mellom individers preferanser og mer overordnede og strukturelle muligheter og begrensninger som kan lokaliseres både innen enkeltvirksomheter og på et samfunnsnivå.

Analyser av studier som belyser ulike typer tiltak eller intervensjoner som skal lette inntreden og hindre frafall fra arbeidslivet, vies spesiell fokus. I forlengelsen av dette analysearbeidet skapes det dermed grunnlag for å kunne peke på både kunnskapshull og utfordringer i arbeidet med å skape større inkludering av og unngå utstøting av gruppen personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet.

Metode

Å utvikle en kunnskapsstatus på dette feltet, slik oppdraget har vært, har i praksis innebefattet flere prioriteringer og analytiske avveininger underveis. Disse kreves det en redegjørelse for. I dette avsnittet skal vi kort gå gjennom de avgrensninger vi har gjort, og vise måten vi har bearbeidet søkene.

Det generelle bildet når man går i gang med et slikt prosjekt, er at litteraturtilfanget er tilnærmet utømmelig. Det er hele veien en reell fare for å se seg blind på enkeltområder, og miste oversikten over det totale bildet. Samtidig vet vi at noe av informasjonen, noe av litteraturen og noen av studiene, er mer sentrale enn andre. En viktig oppgave har derfor vært å avgrense tilfanget av litteratur på adekvate måter i forhold til oppdraget, som samtidig ivaretar hensynet til helhet. Det innebærer en kontinuerlig veksling mellom det spesifikke og det generelle: Har vi truffet de mest interessante studier/litteratur for dette oppdraget? Dekker vi med rimelig sikkerhet dette kunnskapsfeltet som helhet? Slik sett innebar litteratursøkene en veksling mellom å ”fiske med trålnot” og å ”lage kikkehull” inn i spesifikke og avgrensede tematiske områder.

Helt konkret gjorde vi disse prioriteringene og operasjonaliseringene, slik vi mente de var i tråd med oppdragsgivers bestilling til oss:

- Vi prioriterte nyere publikasjoner, det være seg fra 1995 og fremover. Dette er likevel ganske vidt. (Vi har gjort enkelte unntak for noen eldre referanser som vi ellers betrakter som sentrale og spesielt relevante i denne sammenhengen.)
- Vi har prioritert forskningsbasert litteratur på feltet. Det innebærer at vi har prioritert søk i den type databaser som inneholder forskningslitteratur. På bakgrunn av vår egen kunnskap om feltet, vet vi også at det finnes praktisk orienterte forsøk og intervensjoner som ikke har vært fulgt systematisk som forskning, men som likevel kan være av interesse. Disse er i noen grad tatt med ut fra vurdering av relevans.

- Når det gjelder internasjonale studier, har vi til en viss grad gjort en prioritering av litteratur som spesifikt omtaler intervensjonsstudier og/eller barrierer.
- Etter en samlet vurdering av litteraturtilfanget som helhet, valgte vi å gjøre enkelte tilleggssøk i norske og internasjonale databaser for å få et noe bedre bilde av forskningslitteratur omkring enkelte diagnosegrupper.

Vi gjennomførte systematiske litteratursøk i disse databasene:

- BIBSYS Ask (den sentrale katalogen for universitets- og høyskolebibliotekene)
- Idunn.no (norske tidsskrift, samfunnsvitenskap og humaniora)
- Blackwell Synergy (vitenskaplige tidsskrift innen bl.a. samfunnsvitenskap og juss)
- Cochrane Library (vitenskaplige artikler innen helseforskning og spesialskrevne reviewartikler innen utvalgte emner)
- EBSCO Host (vitenskaplige tidsskrift, bl.a. samfunnsvitenskap, humaniora)
- Bibsys Forskdok (forskningsdokumentasjon fra norske fagmiljøer)

Litteratursøkene ble gjennomført med en norsk og en engelsk søkestreng. (Vi forsøkte først med en lang og spesifisert søkestreng, men fant at dette skapte problemer både for søkemotorene og for oss selv, fordi det ble vanskelig å holde oversikten over variabler.)

Den norske søkestrengen vi endte opp med i Bibsys, var:

((funksjonshemm) OR (funksjonsnedsett*)) AND (((arbeid*) OR (jobb*)) OR (yrkeshemm*) OR (yrkesre*)) AND (((sprak any "nob nno eng") AND ((form = "p") AND (innhold = "I")))) AND ((year >= "1995") AND (year <= "2007")))*

I de engelskspråklige databasene brukte vi denne søkestrengen:

((disab) OR (impair*)) AND ((work*) OR (employ*) OR (vocational*))*

Her ba vi om å sortere etter utgivelsesdato, og prioriterte de nyeste utgivelsen fra 1995 og fremover. I enkelte baser hvor vi fikk få treff på disse strengene (eller der hvor søkemotoren ikke tillot kombinasjonssøk og trunkeringer), gjorde vi bredere søk. I utgangspunktet var dette for å se hva vi kunne finne. Noen treff fra disse er også tatt med, ut fra vurdering av relevans.

Vi har gjennomgått alle treffene og foretatt en grovsortering ut fra relevans i forhold til studiens formål. De aktuelle referansene ble eksportert til programmet EndNote. Til sammen inneholder denne oversikten en bibliografi på rundt 400 referanser. Ut fra dette har vi gjort en prioritering på hva som har vært det mest relevante i forhold til prosjektets målsettinger. Vi har lest og oppsummert til sammen 199 referanser ut fra bestemte variabler. Nye referanser har igjen fremkommet gjennom lesning av disse. Alt materialet er behandlet i en egen Access-database vi har bygd opp spesifikt for dette formålet. I tillegg til bibliografisk informasjon, har vi gjort en systematisk gjennomgang av hver enkelt referanse med hensyn til metodisk tilnærming, type diagnoser som omtales, empirisk fokus, teoretisk tilnærming, faser av inkludering/ ekskludering, resultater og konklusjoner. Det materialet som drøftes videre i denne rapporten, er basert på dette utvalget.

Oppbygning av rapporten

I den videre oppbygningen av rapporten presenteres først noen overordnede perspektiver som vi mener danner et viktig rammeverk for arbeidet med analysene. Forståelse av målgrupper og selvforståelse og livssituasjon, trekk ved det moderne arbeidslivet, forklaringsmodeller rundt

begrepene deltakelse og barriere, lovregulering innenfor arbeidslivet som har relevans for tema, samt kjønnsdimensjon ses her som sentrale.

Selve analysekapitlet er delt inn i ulike hovedpunkter, som dekker sentrale områder rundt temaet. Vi har først en presentasjon av tema som omhandler overgangen mellom utdanning og arbeidsliv. Så følger en gjennomgang av erfaringsstudier og evalueringer knyttet til tjenesteleverandører, først og fremst NAV. Så ser vi nærmere på studier som bygger på arbeid i og i forhold til arbeidsgivere og arbeidsplasser. Vi gir så en oversikt over noen forsøk og konkrete tiltak. Mot siste del av kapitlet sammenlikner vi studier som omhandler medfødt og ervervet funksjonshemming, vi diskuterer videre prosesser rundt implementering av intensjoner, før vi ser nærmere på utfordringer i forhold til spesifikke diagnosegrupper.

Siste kapitlet gir en kort oppsummering av de mest sentrale analysene og skisserer noen tema som vi mener vil være relevante og viktige områder for videre forskning. En generell litteraturliste for referanser som ikke er lagt inn i databasen følger så. Som vedlegg 1 og vedlegg 2 følger to ulike presentasjoner av litteraturen i databasen; den første i alfabetisk rekkefølge, og den siste sortert etter ID.

2. Hvem er målgruppen?

IA-avtalens delmål 2 beskrives som arbeidet med ”å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne”. Arbeidstakere med redusert funksjonsevne skal i følge avtalen forstås som yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak og reaktiverede uføretrygdede. Dette omhandler i følge avtalen ikke bare personer som står utenfor arbeidslivet, men også personer i virksomheten som har eller får redusert funksjonsevne. Dette vil si både områder som myndighetene har forvaltningsansvar for og områder som virksomhetene har arbeidsgiveransvaret overfor. Dette omhandler barrierer og betingelser personer med nedsatt funksjonsevne møter i ulike deler av arbeidslivet. Her er det flere sentrale problemområder som er viktige;

- Personer med funksjonsnedsettelse som har vansker med å komme **inn** i jobb
- Personer med funksjonsnedsettelse som **forlater** arbeidsstyrken
- Personer med funksjonsnedsettelse som har vansker med å komme **tilbake** i jobb

Disse områdene danner grunnlaget for arbeidet med denne kunnskapsstatusen, og dekker et omfattende og komplekst felt. I arbeidet med den sammenfattende kunnskapsoversikten har det hele vegen vært viktig å forankre analysene i en forståelse som tar høyde for at det kan eksistere ulike barrierer, problemer og sammenhenger for ulike grupper av personer med nedsatt funksjonsevne, ettersom hvor deres tilknytning til arbeidslivet kan sies å være lokalisert. Personer med funksjonshemming som søker seg inn i arbeidslivet (fra utdanning til arbeid) vil kunne oppleve andre utfordringer enn personer med funksjonshemming som ser ut til å forlate arbeidsstyrken, og ytterligere til forskjell fra personer som har vansker med å komme tilbake i jobb igjen. Samtidig er det viktig å kartlegge sammenhenger, se etter kjennetegn ved prosesser som hindrer inntreden i, fører ut av og hindrer tilbakekomst i arbeidslivet. Det er derfor interessant å lete etter systematiske sammenhenger mellom barrierer og problemer i henhold til ulike grupper av personer med redusert funksjonsevne. Det er også viktig å ta høyde for at problemer og utfordringer enkelte grupper møter, samtidig kan vise seg relevant i forståelsen av andre grupper.

Hvilke tilnærminger som legges til grunn for avgrensning og forståelse av fenomenet er avgjørende for hvilke typer av svar man får. Feltet er som vi påpeker komplekst og sammensatt. Delmål 2 rommer i seg selv en mangslungen gruppe og problematikk, og de ulike studiene som ligger til grunn for analysene i kunnskapsoversikten har også svært ulike nedslagsfelt og perspektiver. Vi har derfor valgt å presentere og diskutere nærmere ulike forståelser i det følgende.

Yrkeshemmede

I Forskrift om arbeidsmarkedstiltak defineres yrkeshemmede som: ”Personer som har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid nedsatt, eller har fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket. Årsaken til dette kan enten være sykdom; skade eller lyte; eller sosial mistilpasning. Gruppen omfatter således både personer med rett til folketrygdytelser under attføring og andre yrkeshemmede” (FOR 2001- 12-20 nr 1544). Arbeidsmiljølovens § 4-6 pålegger arbeidsgiver hovedansvaret for at det blir satt i gang attføringstiltak for egne tilsatte. Det legges vekt på at arbeidstaker fortrinnsvis skal gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt at det skal legges særskilt til rette i arbeidet, arbeidstiden eller endringer i arbeidsutstyr. Arbeidsgiver og arbeidstaker skal samarbeide om en individuell oppfølgingsplan knyttet til tilbakeføring til arbeid etter ulykke,

sykdom, slitasje eller lignende. Planen skal også bl.a. inneholde tiltak i arbeidsgivers regi. Det som kjennetegner attføringsaker, er at ingen slike saker er like. I tillegg til dette skal de ordningene man kommer fram til på den ene siden være tilpasset den enkelte arbeidstaker, og på den annen side skal de passe i forhold til arbeidsgivers behov. I hvilken grad man i det enkelte tilfelle kommer til enighet vil dermed kunne være avgjørende for om man oppnår inkludering av arbeidstakere med redusert arbeidsevne eller om man i stedet ender med ekskludering.

Begrepene ”yrkeshemming” og ”yrkeshemmede” er arbeidsmarkedsmyndighetens betegnelser på det vi videre i denne teksten omtaler som henholdsvis ”funksjonsnedsettelse”, ”funksjonshemming” og ”funksjonshemmede”. Forskjellen består i at de førstnevnte begrepene legger vekt på de aspekter ved funksjonshemmingen som har konsekvenser for deltakelse i arbeidslivet, og i hvilken grad en person oppfyller bestemte kriterier i forhold til myndighetenes til en hver tid gjeldene arbeidsmarkedspolitikk. Når vi bruker begrepet funksjonshemmede i denne teksten, er det nettopp for å beholde et noe bredere fokus. Det er like fullt sammenhengene mellom funksjonshemming og arbeidsliv som er det sentrale.

Hva er funksjonshemming?

Dette spørsmålet er svært komplekst, og lar seg derfor ikke så lett besvare. Historisk har hva som kan karakteriseres som funksjonshemming variert, og det finnes ulike modeller som vektlegger ulike perspektiver på funksjonshemming. Den mye kritiserte WHO-modellen fra 1980 foretar følgende tredeling av det norske begrepet funksjonshemming: ”impairment”, ”disability” og ”handicap”. Grue (2006: 8 ID 183) viser til at:

”impairment er en grunnlidelse eller svekkelse, betegner et biomedisinsk avvik fra en (statistisk) norm. Dette avviket kan være kortvarig eller langvarig og inkluderer eksistens eller forekomst av en svekkelse, eller tap av lem, organ, vev, andre kroppsstrukturer eller en svekkelse av kroppens funksjonsmuligheter inkludert mental fungeringsevne”. I norsk sammenheng omtalt som funksjonsnedsettelse.

”Disability” betegner ”individens begrensninger i forhold til å utføre aktiviteter som oppfattes som vanlige (i statistisk forstand)” og

”handicap betegner eller omhandler en mangel på muligheter til å fylle en rolle individet, ut fra kjennetegn som kjønn og alder, kan forventes å fylle innenfor en bestemt sosial og kulturell sammenheng”.

Klassifiseringssystemets oppbygning impliserer en kausal forbindelse mellom ”impairment” (grunnlidelse) som fører til ”disability” (funksjonsnedsettelse) som igjen fører til ”handicap” (rollebegrensning) (Grue 2006:8-9 ID 183). Samlet inneholder disse tre begrepene en medisinsk, en personrettet og en samfunnsmessig tilnærming, men hovedfokuset er allikevel på ”impairment”. Det innebærer dermed et relativt sterkt individfokus og det er en av grunnene til den sterke kritikken som ble reist mot denne modellen. Som et svar på denne kritikken kom Disabled Peoples International (DPI) i 1982 med en annen definisjon, hvor de skiller klart mellom ”impairment” og ”disability”. DPI definerte ”impairment” som: ”individuelle funksjonsbegrensninger som skyldtes en medisinsk diagnose” og ”disability” ble definert som: ”tap eller begrensninger i muligheter for deltakelse i dagliglivets normale aktiviteter på grunn av fysiske eller sosiale hindre” (DPI 1992). DPIs definisjon knytter dermed begrepet ”impairment” til sykdom og begrepet ”disability” til funksjonshemming. I

tillegg vektlegges omgivelsenes betydning for å forstå og analysere begrepet funksjonshemming. I motsetning til WHO's kausalitetsmodell finnes det ingen kausale forbindelser mellom "impairment" og "disability" i DPIs modell. Det innebærer at det ikke er kjennetegn ved individet som er i fokus, men hindre i omgivelsene – både fysiske og sosiale (Grue 2006:20 ID 183)

Etter mange år med revisjonsarbeid godkjente WHO et nytt klassifiseringssystem i 2001. Det nye systemet ble kalt ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) og den nye klassifikasjonen ble endret fra å klassifisere konsekvenser av sykdom (slik ICD 10 gjør) til å beskrive helsemessige komponenter. Grue (2006:10 ID 183) viser til at ICF på mange måter kan sies å være en bio-psykososial tilnærming til funksjonshemming da den fokuserer på "helsemessige forhold, innenfor ulike sosiale kontekster". I dette klassifikasjonssystemet har begrepet "disability" blitt erstattet med "activities" og "handicap" med begrepet "participation". ICFs overgripende mål er å tilby et standardisert språk, for å beskrive funksjonsevne og funksjonshinder i relasjon til helse.

Vårt litteratursøk viser, som vi skal se i de neste punktene, at begrepsdefinering knyttet til funksjonsevne og funksjonshemming har hatt et relativt stort fokus både internasjonalt og nasjonalt.

Internasjonalt fokus

Grønvik (2007 ID 184) har sett på forskjellige definisjoner av funksjonshemming med et metodologisk utgangspunkt. Han knytter disse ulike definisjonene til hvordan de blir brukt i praksis i forskningen, hvordan de er konstruerte og i hvilken grad de ulike definisjonene av funksjonshemming påvirker forskningsresultater. Grønvik (2007 ID 184) stiller seg ikke som talsmann for *en* altomfattende definisjon av funksjonshemming, men viser til at ulike definisjoner må brukes i ulike kontekster. Han viser til fem vanlige og ulike definisjoner/perspektiver på funksjonshemming: den funksjonelle modellen, den relative modellen, den sosiale modellen, den administrative modellen, den subjektive modellen og en kjønnnet modell/feminist kritikken.

Grønvik (Ibid.) viser til at den *funksjonelle modellen* fokuserer på en persons funksjonelle begrensninger. De som utarbeider statistikker, slik som SSB, og medisinske profesjoner bruker gjerne denne definisjonen. Den *relative-/gap-/kontekstuelle modellen* oppfatter funksjonshemming som noe en person ikke har per se, men noe som er et resultatet av en interaksjon med omgivelsene. Det innebærer at det bare i noen tilfeller er slik at en person føler seg funksjonshemmet, og denne følelsen kan knyttes til omgivelsenes utilgjengelighet. Denne modellen er nærmest det man kan kalle den britiske sosiale modellen. Den relative modellen har sitt utspring i funksjonshemmedes organisasjoner. Den brukes bl.a. i policy-utforming og i politikken omkring funksjonshemming i Sverige. Hensikten med denne modellen er å løse fordelingsproblemene i velferdsstaten. Den *sosiale modellen*, også kalt samfunnsperspektivet, står sterkt i Storbritannia. Denne modellen fokuserer på barrierer i samfunnet som hindrer at mennesker med funksjonshemninger kan oppnå full deltakelse i samfunnet. Formålet med den sosiale modellen har vært å skifte blikket fra individet til konteksten eller omgivelsene. Det fokuseres på at funksjonshemming er et resultat av omgivelsene, og det løfter således problemet vekk fra det enkelte individ. Denne definisjonen har også sitt utspring i funksjonshemmedes organisasjoner. Deres fokus er på undertrykkende prosesser i samfunnet. Den *administrative modellen* har fokus på å kategorisere funksjonshemmede som personer i velferdsstaten som har behov for hjelpemidler, og den *subjektive definisjonen* innebærer å fokusere på individer som ser seg selv som

funksjonshemmede uavhengig av grunnlaget for denne egenskapen (property). Personer med funksjonshemninger blir ofte sett på som objekter for ulike former for behandling, hjelp osv. Resultatet er at de blir de-personifisert. Modellen fungerer ofte som et utgangspunkt for funksjonshemmedes organisasjoner. I forlengelsen av dette viser Grønvik (2007 ID 184) til en *"kjønnet definisjon eller feminist kritikken"*. Tilhengerne av denne modellen har kritisert forskningen rundt funksjonshemmede for å være kjønnsløs. Denne kritiske tilnærmingen peker på viktigheten av å ha med de subjektive erfaringene når man studerer funksjonshemming. Dette perspektivet har fått større og større fotfeste i løpet av 2000-tallet.

Grønvik (2007 ID 184) viser til at den kontekstuelle og sosiale modellen kom som en reaksjon mot den funksjonelle modellen. Dette er bare ett eksempel på hvordan ulike formål bidrar til nye definisjoner av et fenomen, og at en kombinasjon av perspektiver kan gi et mer helhetlig bilde av funksjonshemming/funksjonsnedsettelse.

Vårt søk viste at en god del av forskningen omkring funksjonshemming i USA og Storbritannia er knyttet til lovverket, og det er spesielt knyttet til tolkningen og analysen av ADA (Americans with Disabilities Act) i USA og DDA (Disability Discrimination Act) i Storbritannia. De ulike landenes definisjon av funksjonshemming er som følger:

ADA: "a physical or mental condition that substantially limits a major life activity"

Sammen med Rehabilitation Act inneholder den amerikanske ADA-lovgivningen bestemmelser som forbyr diskriminering av mennesker med alle typer av funksjonsnedsettelse. Loven omfatter både direkte og indirekte diskriminering, og den gjelder både for offentlige myndigheter og private. Loven har sitt utgangspunkt i et borgerrettsperspektiv, hvilket innebærer at personer med funksjonsnedsettelse skal sikres de samme borgerrettigheter som alle andre (NOU 2001:22 ID 106). Men til tross for dette blir tolkningen av loven i praksis sterkt knyttet opp mot diagnoser og loven blir dermed også svært individorientert.

Den britiske loven DDA lyder som følger:

DDA: "A physical or mental impairment which has a substantial and long-term adverse effect upon a person's ability to carry out normal day-to-day activities"

DDA definerer videre "impairment" som:

"(...) a weakening of part of the body such as eyes, ears, limbs or internal organs caused by illness or accident". "Mental impairment includes clinically recognised mental illness and learning disabilities" (30, 42, 83).

For at noe skal kvalifisere som en funksjonshemming, må altså en "impairment" (funksjonsnedsettelse) påvirke daglige aktiviteter slik som mobilitet, manuell bevegelse, fysisk koordinering, muligheter for å løfte, svekket hørsel eller syn, hukommelse, evne til konsentrasjon og svekkelsen må vare i minimum ett år.

Woodhams og Corby (2003 ID 30) viser til at den britiske juridiske definisjonen av funksjonshemming er basert på tre hovedprinsipper: "impairment", normale daglige aktiviteter, og at funksjonshemmingen må være vesentlig. Loven forbyr diskriminering av mennesker med funksjonsnedsettelse innenfor områdene arbeid, tilgang til varer og tjenester,

samt kjøp og salg av eiendom. Tilgjengelighetskravet innebærer at tjenesteytere må fjerne all praksis og prosedyrer som bidrar til at tjenester gjøres utilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne, samt innen rimelighetens grenser, fjerne alle fysiske hindringer mot at mennesker med funksjonsnedsettelse kan benytte tjenestene. DDA åpner i større grad enn ADA for at arbeidsgiver selv kan vurdere om en person er uegnet for jobben pga funksjonsnedsettelsen (NOU 2001:22 ID 106). Woodhams og Corby (2003 ID 30) viser videre til at lovens underliggende perspektiv har blitt kritisert fordi den tar utgangspunkt i den medisinske modellen som individualiserer funksjonshemming. Det medisinske fokuset fører til en rekke konsekvenser i rettslig øyemed, men også i arbeidsgiverpraksis bl.a. fordi sosiale variabler overses, og fordi den på en uheldig måte foretar en sammenkobling mellom funksjonshemming og begrensninger.

Norsk fokus

I Norge vil man også finne ulike definisjoner på funksjonshemming knyttet til ulike kontekster. Noen ganger vil en juridisk tilnærming dominere (for eksempel som i Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven), andre ganger vil den medisinske tilnærmingen dominere, som når det gjelder hvem som har tilgang til støtte og hjelpemidler, og andre ganger vil den kontekstuelle eller ulike former for ideologiske tilnærminger dominere. I utkastet til Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som ble overrakt justisministeren i 2005 heter det følgende:

”Forbudet mot diskriminering (...) omfatter diskriminering på grunnlag av funksjonsevne som er nedsatt, har vært nedsatt, vil kunne bli nedsatt eller antas å være nedsatt, samt diskriminering på grunnlag av andre personers nedsatte funksjonsevne” (NOU 2005:8 ID 166)

I motsetning til ADA, som tar utgangspunkt i personer som opplever seg diskriminert, tar det norske lovutkastet utgangspunkt i selve diskrimineringssituasjonen. Ved dette grepet unngår man at fokuset først blir rettet mot det enkelte individ som må bevise at de er *nok* funksjonshemmet, slik utgangspunktet for ADA er. Man fokuserer derimot først på om og i hvilken grad det har foregått diskriminering.

I dokumenter fra Storting og Regjering brukes definisjoner av funksjonshemming tilpasset det som er det politiske formålet. Definisjonen som ble brukt i regjeringens handlingsplan for funksjonshemmede 1998-2001, og som kan sies å ha sitt fundament i gap-modellen, lyder som følger:

”Funksjonshemming er et misforhold mellom individets forutsetninger og miljøets og samfunnets krav til funksjon på områder som er vesentlige for etablering og opprettholdelse av selvstendighet og sosial tilværelse” (ID 182).

Da Magistadutvalget (1993) forsøkte å definere funksjonshemming, vektla de bl.a. at funksjonshemmingen må være klar og av lengre varighet. I tillegg vektla utvalget nødvendigheten av at funksjonshemmingen må dokumenteres av lege, PP-tjenesten eller fra annet faglig/medisinsk hold. Dette viser at den funksjonelle modellen/medisinske modellen også anses som viktig i noen sammenhenger til tross for at den fokuserer på en persons funksjonelle begrensninger.

I NOU 2001 nr 22 (Manneråkutvalget ID 106) opprettholdt utvalget skillet mellom de individuelle forutsetningene og samfunnets krav. Men samtidig mente utvalget at man måtte skille mellom begrepene ”funksjonsnedsettelse” og ”funksjonshemming”. Funksjonsnedsettelse skulle forstås som: ”de begrensningene individet hadde grunnet sin diagnose og sin annerledeshet” mens funksjonshemming skulle forstås som: ”de hindringene vedkommende erfarte fra samfunnsskapede barrierer” (Knøsen 2006:3). Funksjonsnedsettelse ble således knyttet til en individuell biologisk tilstand og dermed knyttet til den medisinske modellen, mens funksjonshemming ble knyttet til en kontekstuell modell. Knøsen (2006:3) viser til at denne todelingen av begrepet har blitt kritisert, og som en uheldig konsekvens av dette blir begrepet funksjonshemming knyttet både til de hindringer/diskrimineringen som funksjonshemmede utsettes for og en funksjonsnedsettelse/ skade som forårsaker manglende deltakelse. Til tross for denne kritikken ble dette skillet videreført i St.meld. nr 40 (2002-2003 ID 179). Her ble det tatt til ordet for en relasjonell tilnærming som fokuserer på forholdet mellom det enkelte individs funksjonsevne og de sosiale og fysiske krav som stilles fra omgivelsene (gap-modellen).

Regjeringens definisjon ligner på den Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) benytter i sine vedtekter, men FFO er sterkere i sitt ordvalg ved at de helt bevisst har valgt ordet ”konflikt” fremfor ordet ”misforhold”, slik regjeringen har gjort:

”Funksjonshemming (er, sic.) en konflikt mellom individets forutsetninger og miljøets og samfunnets krav til funksjon på områder som er vesentlige for etablering og opprettholdelse av menneskers selvstendighet og sosiale tilværelse” (www.ffe.no)

Definisjonen ovenfor retter fokus mot samspillet mellom de forutsetninger individet har og kravene fra omgivelsene, og ikke ensidig mot det individuelle handicap den funksjonshemmede har. Denne definisjonen kan således sies å falle inn under den kontekstuelle modellen. For at noe skal falle inn under definisjonen funksjonshemming viser FFO til at det innebærer at den er varig – altså noe som ikke kan helbredes eller kureres.

I SSBs arbeidskraftundersøkelser (AKU) benyttes selvdefinering av funksjonshemming. Det innebærer at det er respondentene selv som avgjør om de oppfatter å ha en funksjonshemming eller ikke. I AKU-undersøkelsene defineres funksjonshemming som: ”fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv. Det kan for eksempel være sterkt nedsatt syn eller hørsel, lese- og skrivevansker, bevegelseshemninger, hjerte- eller lungeproblemer, psykisk utviklingshemming, psykiske lidelser eller annet” (SSB Arbeidskraftundersøkelsen, Skog Hansen og Svalund 2007 ID 1999), mens SSBs levekårsundersøkelse fra 2002 knytter funksjonshemming tettere til funksjonsevne. (Skog Hansen og Svalund 2007:7 ID 1999).

Mer sosiologiske/antropologiske tilnærminger til fenomenet funksjonshemming velger en åpen tilnærming til fenomenet funksjonshemming og kan studere dette med utgangspunkt i: ”(...) om, hvis, når og i hvilke sammenhenger og på hvilke måter fenomenet funksjonshemming framtrer i de unges erfaringer” (Anvik 2006 ID 192). På denne måten forsøker man å forstå fenomenet funksjonshemming gjennom enkeltindividers opplevelser i gitte kontekstuelle sammenhenger. Harter m.fl. (2006 ID 67) benytter etnografiske portretter i sine studier av hvordan diskursive prosesser bidrar til å opprettholde segregering og ekskludering av personer med psykiske funksjonshemninger.

Alle disse ulike tilnærmingene til begrepet funksjonshemming viser hvor komplekst dette fenomenet er og at mange ulike perspektiver vil kunne gi ulik og utfyllende kunnskap om fenomenet.

Selvforståelse og livssituasjon – et holistisk perspektiv

Funksjonshemmede er en svært heterogen gruppe, og deres erfaringer knyttet til arbeidsliv og samfunn for øvrig vil således inneha stor grad av variasjon. Til tross for dette er det en del felles mekanismer som møter alle individer i samfunnet uavhengig av funksjonsevne. Den økte individualiseringen vi ser i dagens samfunn innebærer at det enkelte individ i større grad forventes å skape sitt eget livsprosjekt. Det innebærer også at den enkelte i større grad blir ansvarliggjort for sine valg og prestasjoner i ulike sammenhenger. Hvis du ikke lykkes på områder som for eksempel innenfor arbeidslivet, blir dette lett omgjort til et individuelt problem og knyttet til manglende ambisjoner, motivasjon og evner.

Historisk og religiøst har arbeid vært sett på som en viktig og nødvendig del av menneskets liv. Weber studerte i ”Den protestantiske etikken og kapitalismens ånd” (1934/1992) bl.a. hvordan kapitalismens fremvekst ble knyttet til Calvins doktrine om at mennesket er Guds instrument på jorden og at mennesket skulle arbeide for Guds ære. Tegnet på at du var en av Guds utvalgte var din egen suksess i arbeidet. Din suksess på jorden ville således avgjøre din skjebne etter døden. Den kapitalistiske ånden var å forstå som en arbeidsetikk som innebar en normbunden livsstil hvor målet var å komme seg frem i verden. Fokuset på arbeidets viktighet i vår kultur kommer også til uttrykk i flere av våre ordtak som: ”lediggang er roten til alt ondt”, ”hardt arbeid adler mannen” og ”slit og møde gir klær og føde”. Å stå utenfor arbeidslivet oppfattes dermed som noe negativt og noe man bør unngå.

Også i dagens samfunn blir arbeidet oppfattet som den viktigste muligheten for inkludering og deltakelse i samfunnslivet. Fokus på inkludering gjenfinnes i arbeidslinja i velferdspolitikken, som ble innført på begynnelsen av 1990-tallet (NOU 1992:26). Høy sysselsetting og inkludering av personer med helsemessige eller sosiale problemer i inntektsgivende arbeid var hovedmålet med arbeidslinja. Inkludering av de svakeste i arbeidsmarkedet er i stor grad knyttet til ideen om hjelp til selvhjelp. Verdier og holdninger knyttet til arbeid som implisitt ligger i arbeidslinja og i IA-avtalen innebærer at deltakelse i arbeidslivet – delvis eller helt - gir mening og muligheter for den enkelte om at arbeid åpner opp for selvrealisering og inkludering, og dermed muligheten for deltakelse i samfunnslivet.

Arbeid kan sies å ha flere funksjoner. Det fungerer bl.a. som en kilde til inntektsvervelse, det gir tilgang til ulike økonomiske ordninger i samfunnet, det har en strukturerende funksjon i menneskets tilværelse, det har en sosial funksjon, det kan bidra til å skape likeverd og til å gjøre funksjonsnedsettelsen/-hemmingen irrelevant og kan også bidra til selvstendighet. Men i tillegg til dette handler arbeid, ikke minst i vårt samfunn, om identitetsskaping. Mange i dagens samfunn setter et likhetstegn mellom hva slags arbeid du har og hvem du er. Arbeidet får dermed en viktig funksjon i den enkeltes identitetsdannelse. Står du utenfor arbeidslivet står du på mange måter også utenfor fellesskapet. Ulike typer yrker har ulik status i samfunnet. Hvilket yrke du har kan dermed fungere som en markør for dine individuelle ambisjoner, og dermed si noe om dine holdninger og verdier. Men selv om arbeidet som identitetsskaper står sterkt både i det norske samfunnet spesielt og vestlige samfunn generelt, er det ikke nødvendigvis slik at arbeid oppfattes som det eneste middelet for å leve et godt og meningsfylt liv. Franske Ville og Wiance (2006 ID 88) viser i sin undersøkelse blant bevegelseshemmede til at det blant gruppen er ulike grader av å knytte sin identitet til betalt

arbeid. De som i stor grad knytter sin identitet til betalt arbeid, og som mislykkes i sin jakt på å få arbeid, opplever en konstant følelse av mislykkethet og lav selvfølelse. De som derimot knytter sin identitet til arenaer som de føler de mestrer og trives med, men som ikke nødvendigvis er betalt arbeid, sliter ikke med sin identitet på samme måte. Begrepet arbeid kan også utvides og gi alle former for aktivitet en verdi. Å ikke ha betalt arbeid blir dermed ikke oppfattet som et nederlag fordi deres identitet ikke blir knyttet opp til lønnsarbeid, men til frivillig og ubetalt arbeid eller til aktiviteter knyttet til privatsfæren. Det ensidige og ideologiske fokuset på betalt arbeid som eneste vei til et vellykket liv blir dermed problematisert og utfordret.

I NOU 2001:22 Fra Bruker til Borger (ID 106) kan vi lese følgende visjon:

”Mennesker med nedsatt funksjonsevne skal ha muligheter til personlig utvikling, deltakelse og livsutfoldelse på linje med andre samfunnsborgere”

Denne visjonen har et (borger)rettighetsperspektiv og den likestiller således mennesker med nedsatt funksjonsevne med mennesker som er funksjonsfriske. Det betyr også at det er ønskelig at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne forvente samme livsvilkår som resten av befolkningen. Samtidig vet vi at personer med nedsatt funksjonsevne har dårligere levekår enn gjennomsnittet i befolkningen. De har gjennomsnittlig lavere inntekter enn befolkningen ellers, i tillegg til at de gjerne har større utgifter knyttet til helsetjenester. Langt flere med funksjonsnedsettelse enn befolkningen forøvrig har ikke arbeid. Dette til tross for at myndighetenes mål til et bedre og likestilt liv nettopp handler om å være i arbeid. (NOU 2001:22 ID 106).

Arbeidsevne, funksjonsevne og tilrettelegging

På norske arbeidsplasser, både offentlige og private virksomheter, har det vært fokus på effektivisering og rasjonalisering i årevis. Dette har også endret arbeidsbetingelsene for mange ansatte bl.a. gjennom økt produksjonspress. Dette kan innebære større belastning for den enkelte arbeidstaker, hvilket igjen kan innebære at de med funksjonsnedsettelse ikke makter arbeidslivets krav.

Arbeidsevne og funksjonsevne er sentrale begrep i tilknytning til arbeidstakere og sykefraværs- og uførhetsproblematikk, og har dermed også en viktig funksjon i rehabiliteringsarbeidet. Men hvordan avgjør eller bedømmer man enkeltindividets arbeidsevne? Schult (2000:48) viser til at en bedømming av arbeidsevne er:

”en multidisiplinär process för at bedöma en individs fysiska, psykiska, kognitiva och emotionella förmågor och begränsningar i syfte att identifiera ett optimalt resultat för en person med en aktivitetsnedsättning eller handikapp”

Schult (2000:49) viser videre til at en god arbeidsevnevurdering bør baseres på fire ulike aspekter: individets egen opplevelse av arbeidskrav, arbeidets objektive krav, individets egen opplevelse av egen arbeidsevne og den objektive evnen. Hun viser videre til at studier hvor det kommer frem at det er kombinasjonen egen opplevelse av helsetilstand og vurderingen av egen arbeidsevne som er avgjørende for om individet kommer tilbake til arbeidslivet eller ikke. Schult påpeker videre at arbeidsevne og funksjonsevne i mange henseender benyttes som synonyme, men hun mener at det er hensiktsmessig å skille mellom disse to begrepene:

“The work capacity evaluation is more specific to one job and simulates aspects of the actual job to determine if the person has the ability level to do that job” (Isernhagen 1992)

“The aim of the functional capacity evaluation is to determine the individual’s physical abilities and limitations in a prescribed number of tests. The tests will be of the person, not of the work” (Isernhagen 1992, I Schult 2000: 49)

Dette skillet finner vi ikke i vårt litteratursøk, men Lien (2007) viser i sin undersøkelse om langtidsfravær og uføretrygding at dette skillet kan være relevant knyttet til det faktum at legene kan si noe om funksjonsevne, men at det er arbeidstaker og arbeidsgiver som sammen må komme frem til arbeidstakerens arbeidsevne. Arbeidsevnen vil kunne knyttes til arbeidsplassens tilretteleggingstiltak. Det vises videre til at arbeidsevne er et komplekst fenomen som ikke bare handler om enkeltindividets spesifikke sykdom/funksjonsnedsettelse, men at det også er et resultat av et samspill mellom ulike etater, aktører, kontekst og individets totale livsverden/livsvilkår (Lien 2007, Jeppson Grassman m.fl. 2003 ID 105). Enkeltindividets arbeidsevne vil kunne avhenge av i hvilken grad det tilrettelegges på ulike arenaer i samfunnet. Tilrettelegging i det offentlige rom kan knyttes til tilgang til offentlige bygg, generell tilgjengelighet og til offentlige transporttjenester spesielt. Tilrettelegging kan videre knyttes til tilrettelegging på den enkelte arbeidsplass, hvilket både arbeidsmiljøloven og IA-avtalen vektlegger spesielt. Tilrettelegging på arbeidsplassen handler ikke bare om materielle eller fysiske forhold, men også om tilgang til tjenester for personer som er sterkt avhengig av tilrettelegging, som for eksempel arbeid med bistand og funksjonsassistanse, og ikke minst handler det om generelle arbeidsbetingelser. Sistnevnte kan bl.a. knyttes til fleksibilitet i arbeidsorganisasjonen knyttet til arbeidsoppgaver, arbeidstid og stillingsbrøk.

Sammenlignet med arbeidsstyrken som helhet jobber flere funksjonshemmede i deltidsstillinger. Om lag 50 prosent av de funksjonshemmede jobber i en deltidsstilling og om lag en fjerdedel av det totale antallet sysselsatte jobber deltid (2007 ID 199). Skog Hansen og Svalund (2007 ID 199) viser til at i AKU-undersøkelsen i 2003 svarte 70 prosent av respondentene (funksjonshemmede i arbeid) at funksjonsnedsettelsen satte begrensninger for hva slags type arbeidsoppgaver de kunne utføre tatt i betraktning de hjelpemidler man hadde til disposisjon. Samtidig svarte 49 prosent at funksjonsnedsettelsen har begrensninger på hvor mye de kan arbeide (daglig eller ukentlig arbeidstid). At så mange av de med funksjonshemming jobber deltid kan være et resultat av en nødvendig og villet tilpasning fra den funksjonshemmedes side, men det kan også være et uttrykk for manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver og samfunnets side. Skog Hansen og Svalund (2007 ID 199) viser at 53 prosent av funksjonshemmede arbeidstakere har fått en eller flere tilpasninger i arbeidssituasjonen og at det er flere kvinner (57 prosent) enn menn (48 prosent) som har fått slike tilpasninger. Undersøkelsen viser videre at det er flest kvinner (31 prosent) som har fått tilrettelagt arbeidstiden mot 18 prosent av mennene. Vi vet at andelen sysselsatte i deltidsstilling er høyere for kvinner enn menn også blant de som ikke har noen funksjonshemming og at noe av dette kan knyttes til mer strukturelle forhold og kjønnsrollemønster ved at kvinner i større grad enn menn er dobbeltarbeidende og står for mye av omsorgsarbeidet i familien. Sivesind Mehlum (2003) viser til at kvinner har lengre totalarbeidstid enn menn, og at mange kvinner har et arbeid utenfor hjemmet som har mange av de samme belastningene som husholdsarbeidet har. Samlet sett kan dette føre til ekstra belastninger for kvinner og et økt behov for kortere arbeidstid. Skog Hansen og Svalund (2007 ID 199) viser videre til at blant de som svarte at de hadde behov for tilrettelegging så

var det 25 prosent som ønsket mer tilrettelegging. Denne type tilrettelegging var knyttet til arbeidstid, endringer i arbeidsoppgaver og fysisk tilrettelegging. Undersøkelsen viser videre til at av de 49 prosent som oppga at de ikke hadde noen form for tilrettelegging så var det 29 prosent som oppga at de hadde behov for en eller annen form for tilrettelegging. Av disse var det 24 prosent som hadde behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver.

Forskning (Hem 2000) viser at lav sosial støtte, nedbemanning, kombinasjonen av høye jobbkrav og lav kontroll og lav sosial støtte, manglende belønning som lønn, anerkjennelse, avansement og jobbsikkerhet, og som ikke samsvarer med den ansattes anstrengelser samt en lite støttende kultur på arbeidsplassen fører til dårlig helse. Man kan anta at dette vil kunne ha en forsterkende effekt for personer med nedsatt funksjonsevne. Dale-Olsen m.fl. (2005:10 ID 6) sin undersøkelse kan på mange måter sies å understøtte dette. De viser at involverte parter i delmål to har vært preget av myter og fordommer rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne og at dette har bidratt til at dette delmålet i liten grad har vært fokusert på. Undersøkelsen viser til framgang i arbeidet med delmål to, men påpeker samtidig at resultater i form av flere ansatte med redusert funksjonsevne er sparsomt. De viser videre til at de intervjuede etatsrepresentantene påstår at mange virksomheter anser å ha nok med: ”å ta vare på egne ansatte, de har ikke stillinger som passer, de er presset på økonomi og budsjetter og de har ikke muligheter for å ansette folk som ikke yter 100 prosent” (2005:11 ID 6). Undersøkelsen viser videre at arbeidsgiverne er mer villige til å tilrettelegge for de som allerede er ansatt i virksomheten før en skade eller en lyte oppstår (jfr ID 85, 87, 199), at virksomhetslederne finner det enklere å tilrettelegge hvis det dreier seg om fysiske skader fremfor psykiske problemer og at det er viktig at virksomhetslederne får god informasjon om den arbeidstakeren med nedsatt funksjonsevne som skal ansettes (2005:19 ID 6).

Universell utforming har sine røtter i USA (Drøpping og Skog Hansen 2005, Wågø m.fl. 2006 ID 199 og ID 200), og begrepet fikk oppmerksomhet også i Norge etter rapporten ”Universell utforming. Planlegging og design for alle” (2006:7 ID 200). Deretter har begrepet blitt brukt i en rekke offentlige utredninger og stortingsmeldinger (NOU 2001:22 ID 106, St.meld. nr 40 2002-2003 ID 179, NOU 2005:8 ID 166). Begrepet blir gjerne knyttet til deltakelse for alle og likestilling i samfunnet. Større grad av universell utforming vil kunne bidra til å fjerne en del av de barrierene personer med nedsatt funksjonsevne møter både som borger i samfunnet og som ansatt i arbeidslivet. Utgangspunktet for universell utforming er gap-modellen og målet med universell utforming å bidra til at færre opplever seg som funksjonshemmet. Det å ha en funksjonsnedsettelse trenger ikke i seg selv å bety at man er funksjonshemmet, men funksjonshemming kan skapes i det det oppstår et gap mellom det enkelte individs forutsetninger og omgivelsenes utforming. Universell utforming har som utgangspunkt det mangfold som faktisk er i befolkningen. Den har både politisk og ideologisk et mer inkluderende utgangspunkt enn individuelle løsninger har fordi slike løsninger kan ha en unødvendig stigmatiserende effekt.

En arbeidsplass kan velge mellom universelle og individuelle løsninger når de skal legge til rette for sine arbeidstakere. Universelle løsninger kan på mange måter sies å kunne bidra til at funksjonsnedsettelse blir mindre synlige og mindre stigmatiserende, fordi de løsningene som velges blir like for alle arbeidstakerne i arbeidsorganisasjonen. Tilrettelegging på arbeidsplassen kan derfor på mange måter sies å ha en iboende dobbelthet i seg. På den ene side kan individuell tilrettelegging bidra til inkludering, men på den annen side kan det også bidra til å synliggjøre annerledeshet (funksjonsnedsettelse/funksjonshemming). Individuelle tilretteleggingstiltak blir dermed ikke nødvendigvis uproblematisk sett fra den med en funksjonsnedsettelse/funksjonshemming. Dette kan videre koples til den enkeltes

selvforståelse som funksjonsfrisk eller som funksjonshemmet. Vi viste tidligere til at den *relative-/gap-/kontekstuelle modellen* oppfatter funksjonshemming som noe en person ikke har per se, men som noe som er et resultatet av en interaksjon med omgivelsene. Det innebærer at omgivelsenes utforming kan føre til at en person som i utgangspunktet ikke ville karakterisere seg som funksjonshemmet vil gjøre det på grunn av omgivelsenes utilgjengelighet.

Fokuset på tilrettelegging har blitt større og større i det norske arbeidslivet og IA-virksomheter har egne kontaktpersoner i NAV som kan bistå med å finne ergonomiske løsninger for den enkelte arbeidstaker eller en gruppe av arbeidstakere på en arbeidsplass. I tillegg finnes det i IA-avtalen en utvidelse av bedriftsintern attføring og økte lønnstilskudd til virksomheter som ønsker å rekruttere eller allerede har arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne i arbeidsorganisasjonen. Bedriftshelsetjenesten i IA-virksomheter har også en egen refusjonstakst i Folketrygden som er knyttet til tilbakeføring av langtidssykemeldte og uføre.

Det nye arbeidslivet

Torp (2005) peker på flere trekk ved utviklingen som er kjennetegn ved det nye arbeidslivet. For det første har det skjedd en avindustrialisering og en sterk vekst i tjenesteytende sektorer. Dette innebærer at en økende andel arbeidstakere er tjenesteytende med kunde- og klientkontakt. I tillegg har andelen kvinner i arbeidsstyrken økt, de utgjør nå 47 prosent, mot 37 for 30 år siden. En stor andel av kvinnene er i tjenesteytende sektorer. For det andre har utdanningsnivået økt. For det tredje er det blitt flere innvandrere i arbeidsstyrken. Et trekk som kommer til å få økende betydning er at befolkningen blir eldre, noe som gjør at det blir flere pensjonister pr yrkesaktiv og at aldersbalansen i arbeidsstyrken endrer seg. Et siste trekk vi vil trekke fram er bruken av ny teknologi som er tatt i bruk i alle deler av arbeidslivet og endrer arbeidsdagen for mange. Teknologien bidrar til å endre arbeidsbetingelsene. Alle disse trekkene må vi anta har betydning for funksjonshemmedes muligheter på arbeidsmarkedet.

Forestillingene om det nye arbeidslivet er knyttet til et arbeidsliv preget av fleksibilitet, kompetanse, selvutvikling og liten grad av rutine. Byråkrati og hierarki erstattes av nettverk og flate strukturer. Den selvstyrte og myndiggjorte medarbeider er idealet. Avbyråkratisering og utflating av organisasjonshierarkier er en del av bildet. Ansvar for oppgaveløsning delegeres ut og ned til førstelinjepersonalet (Trygstad og Sollund 2003, Kvande 2002, Halford and Savage 1995). I stor grad innebærer det fleksible mennesket at tilgjengeligheten for den enkelte øker og arbeidsbelastningen likeså. I tråd med fremveksten av dette nye arbeidslivet er effektivitet blitt en sentral verdi (Torp 2005, Kleven 1997). Kravet om større effektivitet har nådd offentlig sektor, hvor mange av idealene fra New Public Management har blitt tatt opp og søkt innført ut fra teorien om hvordan det har fungert i privat sektor. Dette har dels også resultert i omorganisering og utskilling av virksomheter og privatisering, der spesielt tjenesteproduiserende enheter har blitt utsatt for konkurranse. En slik utvikling vil igjen øke produktivitetspresset på arbeidstakerne (Torp 2005). Mye tyder på at det blir færre lommer i arbeidslivet for dem som ikke er i stand til å yte 100 prosent. Kravet om å yte fullt ut, og mer til, fører til at folk enten trekker seg ut eller at de blir utstøtt. (Torp: Arbeidslivskonferansen 9.11.05).

Hvordan endringer slår ut for den enkelte og for funksjonshemmedes muligheter på arbeidsmarkedet er imidlertid ikke gitt. På den ene siden øker fleksibiliteten og mulighetene for individuell tilpasning. Personalledelsen blir mer individorientert, noe som kan øke

muligheten for individuell tilrettelegging og øke forståelsen for individuelle behov. På den andre siden øker effektivitetskravet og økt krav til individuell ytelse, noe som kan gjøre det vanskeligere å følge med. Vike (2002) peker på at periodiske sykemeldinger benyttes som avlastningsstrategi i pressede arbeidssituasjoner. For personer med en fra før av marginalisert tilknytning til arbeidsmarkedet kan det ende opp i en utstøttingsmekanisme. I takt med individualismen kan det også bli et poeng at individet skal løse sine problemer selv. Problemer og løsninger knyttes til individet og ikke til strukturelle forhold. Et resultat kan bli mindre rom for strukturell tilrettelegging. Men det kan også gi seg utslag i større forståelse for individuelle behov og mer rom for individuell tilrettelegging på arbeidsplassen. Det er derfor usikkert hvordan trekk ved det moderne arbeidslivet gir seg praktiske utslag for funksjonshemmede. Vi kan anta det vil være noe avhengig av individet selv og være avhengig av de organisatoriske strukturer, personalpolitikken og ledelsens oppmerksomhet og involvering på området.

Politisk har arbeidet med å øke andelen sysselsatte funksjonshemmede fått liten oppmerksomhet. Kanskje er problematikken ikke kontroversielt nok? Det eksisterer entydig ideologisk enighet om at alle skal ha like muligheter i arbeidslivet, uavhengig av bakgrunn som kjønn, etnisitet og funksjonsevne, og det er bred enighet om at det er viktig å arbeide for å inkludere og ivareta grupper som kommer i marginale posisjoner i arbeidsmarkedet. Man har kanskje i større grad vært opptatt av å få gruppen uføretrygdede tilbake i jobb? En politiker sa sågar at arbeidet for å øke andelen sysselsatte funksjonshemmede har spilt fallitt³. Den samme tendensen pekes det på for Sverige (www.dok.no). På nettsiden trekkes lav politisk oppmerksomhet fram som en årsaksfaktor.

Deltakelse og barrierer – er begrepene fortsatt relevante?

I 2003 lanserte regjeringen Bondevik II stortingsmeldingen ”*Nedbygging av funksjonshemmende barrierer*” (St.meld. 40 2002-03 ID 179). Meldingen er interessant av flere grunner, ikke minst fordi tittelen reflekter det som kan sies å ha vært en slags basis forståelsesmodell når det gjelder funksjonshemmede situasjon på arbeidsmarkedet (og for så vidt på andre samfunnsområder). Bruken av begrepet ”barriere” i tittelen, er hentet fra arbeidssosiologien. Den forklaringsmodellen begrepet er del av, anser at aktørene (arbeidstakere og arbeidssøkere) opptrer i arbeidsmarkedet med ulike forutseneringer. Idealtypisk kan vi si at arbeidsmarkedet er den arenaen – eller rettere de *prosessene* – som distribuerer individer til passende arbeid i henhold til ferdigheter og evner de besitter (Fevre 1992). Den type hindringer som gjør at vi kan finne systematiske forskjeller mellom aktørene, kan vi kalle ”barrierer”. Barrierene skaper det vi kaller et segmentert arbeidsmarked.

Doeringer og Piore (1971) lanserte teorien om et segmentert arbeidsmarked i studier av arbeidstilknytning blant amerikansk ungdom på begynnelsen av 1970-tallet. Kort fortalt går teoriene om det segmenterte arbeidsmarkedet ut på at ulike del-arbeidsmarkeder atskilles gjennom å opprette administrative prosedyrer for utvelgelse, bestemte kompetanse- og kvalifikasjonskrav utelukker de aller fleste av mulige søkere. Barrierene fungerer grunnleggende sett som en slags filtrering av arbeidssøkere til stillinger. Filtreringsmekanismene er likevel ikke bare faglige kvalifikasjoner. En rekke forutsetninger er mer eller mindre tatt for gitt, og rammer eksempelvis funksjonshemmende, kvinner, eldre arbeidstakere, synlige minoriteter og ungdom. I norsk sammenheng er det særlig Colbjørnsen (1986 og 1982) som har lansert en teoretisk tilnærming om segmenterte arbeidsmarkeder.

³ Ivar Kristiansen på konferansen ”Arbetsmarknaden för unga personer med funktionshinder” i regi av Nordiska Handikappolitiska Rådet i Stockholm 29. mars 2007.

Uten å gå for langt inn den teoretiske diskusjonen, skal vi kort peke på to viktige implikasjoner av begrepsbruken. For det første viser begrepet til at ulikhet delvis er formet av krefter som er strukturelle. Det er med andre ord trekk ved selve markedet som skaper og opprettholder barrierene. For det andre viser begrepet et bilde av arbeidsmarkedet som heterogent, i den forstand at de forskjellige filtreringsprosessene genererer ulikheter i ulike deler av markedet (Colbjørnsen 1986; Hammer 2007).

Mange barrierer i arbeidsmarkedet oppleves som rimelige og legitime. Den typen barrierer vi tenker på her, er først og fremst knyttet til barrierer som oppfattes som usaklige og illegitime. Vi kan her tenke oss mange eksempler på ulike former for barrierer. Det kan dreie seg om holdninger og normer, forventninger eller negative fordommer til grupper arbeidstakere – det vi kan kalle strukturelle barrierer. Barrierer kan også handle om forhold ved arbeidsplassene, slik som fysisk utforming eller tilpasning av arbeidstider – det vi kan kalle arbeidsplassrelaterte barrierer. Når begrepet fortsatt brukes aktivt, er det kanskje nettopp fordi det stadig oppleves som dekkende for den situasjonen noen aktører befinner seg i. På den annen side kan vi kanskje starte ut denne diskusjonen med å stille spørsmålet på nytt: Finnes det barrierer i dagens norske arbeidsmarked som systematisk utestenger personer med funksjonshemninger?

Den enkleste måten å besvare spørsmålet på, er å gå til det tallmaterialet som Statistisk sentralbyrå (SSB) de senere årene har samlet inn som tillegg til de årlige arbeidskraftundersøkelsene (AKU). SSB har gjennomført disse tilleggsundersøkelsene på årlig basis i fra og med 2002. Tallene er basert på selvrapporteringer. Formålet med undersøkelsene er å kartlegge i hvilken grad det er det kan sies å være systematiske sammenhenger mellom funksjonshemming og situasjonen på arbeidsmarkedet.

I 2007 er andelen av funksjonshemmede sysselsatt i inntektsgivende arbeid på 45,3 prosent (pr.2.kvartal 2007), mens motsvarende tall for hele befolkningen i arbeidsaktiv alder er på 74,8 prosent.⁴ Bare forholdet mellom disse tallene alene forteller at vi med rimelig grunn kan bruke begrepet barrierer i denne sammenhengen. I perioden 2002-2007 har disse tallene vært relativt stabile. Et annet uttrykk for graden av tilknytning til arbeidslivet, kan være ansettelsesform i heltid versus deltid. Om vi sammenligner arbeidstid, ser vi en betydelig forskjell mellom funksjonshemmede og sysselsatte totalt.

Andel i deltidsarbeid (iflg SSB, tillegg til AKU):

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Funksjonshemmede	41	44	42	42	45	48
Sysselsatte generelt	26	26	27	26	28	27

Det er særlig ett interessant trekk her. Mens den totale andelen av sysselsatte som arbeider i deltid har vært nesten konstant, har det parallelt skjedd en tydelig økning i deltidsarbeid blant funksjonshemmede. Det kan være mange forklaringer på dette, men det er ikke urimelig å anta at det speiler at flere i denne gruppen har en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet.

Dette tallmaterialet viser også at kvinner er overrepresentert blant de som jobber deltid, både blant funksjonshemmede og i befolkningen generelt, men funksjonshemming forsterker

⁴ <http://www.ssb.no/akutu/> Se for øvrig de andre publikasjonene av tilleggsundersøkelsene til AKU (Bø 2003 ID 43; Bø 2004 ID 185; Olsen og Van 2005 ID 47; Olsen og Van 2006 ID 186, Olsen og Van 2007 ID 198). Basert på innhentede tall for andre kvartal hvert år.

tendensen. Tallene for 2006 viste at blant sysselsatte med funksjonshemming som jobbet i deltid, var 61 prosent kvinner. Tilsvarende tall for sysselsatte kvinner generelt var 45 prosent. Blant mennene var disse tallene henholdsvis 28 prosent mot 12 prosent samme år.

Tallene fra 2006 viste for øvrig at funksjonshemmede utgjorde 8,8 prosent av ansatte totalt. I IA-bedriftene utgjorde funksjonshemmede 9,6 prosent, mot 8,0 prosent blant ansatte uten IA-avtale (Olsen og Van 2007 ID 198) Rapporten påpeker videre at det kun har skjedd marginale endringer i andelene som følge av at bedriftene har inngått en IA-avtale. Men IA-bedrifter har hatt en viss andel flere ansatte med funksjonshemming og denne andelen har økt litt.

I norsk sammenheng har høy arbeidslivsdeltakelse vært et sentralt politisk mål og virkemiddel i hele tenkningen som ligger til grunn for den velferdsstatlige modellen. Som de videre drøftingene i denne rapporten vil vise, har det i norsk sammenheng vært brukt en betydelig innsats på å bringe personer med funksjonshemming inn i arbeidslivet. (Det er innsats i form av arbeidsmarkedstiltak, tilrettelegging på arbeidsplassene, kvalifiseringsordninger, videreutdanning, opptrening, etc.) Det bør også stilles som et åpent spørsmål i hvor stor grad et ensidig arbeidsfokus er veien å gå (se for øvrig avsnittet om livsvilkår og selvforståelse).

I det forliggende materialet av artikler vi har samlet inn og drøfter ut fra, er det rundt 30 av referansene som bruker begrepet barriere for å beskrive situasjonen i Norge og internasjonalt. Det er likevel grunn til å ha en viss distanse til begrepsbruken. Selve begrepet "barriere" konnoterer en hindring, naturlig eller menneskeskapt, men som det tross alt er mulig å forsere. Tallene fra SSB, og inntrykkene fra det foreliggende materialet sett under ett, gjør det vel så relevant å snakke om "demning" i denne sammenheng – et stengsel som bare i begrenset og kontrollert grad slipper noe gjennom. Kanskje kan det være like god grunn til å omtale kategorien funksjonshemmede som å utgjøre en form for reservearbeidskraft (Russell 2002 ID 153), utdefinert av det ordinære arbeidsmarkedet, i langvarige og marginale posisjoner i form av tiltaksløp tilsynelatende uten ende (Gill 2005 ID 51; Sheid 2005 ID 163; Anvik 2006 ID 192; Anvik og Olsen 2004 ID 106).

Diskrimineringsvernet i arbeidslivet

Spillereglene i det norske arbeidslivet er nedfelt i arbeidsmiljøloven. I et internasjonalt perspektiv var arbeidsmiljøloven av 1977 radikal, blant annet i lovgivning omkring psykososialt arbeidsmiljø. Funksjonshemmede arbeidstakere og -søkeres rettigheter kan likvel ikke sies å ha fått like stor oppmerksomhet i denne lovgivningen. En tydelig stadfesting av funksjonshemmede arbeidstakere/-søkeres rettsvern kom først i forbindelse med revidering av arbeidsmiljøloven inneværende tiår, og da i forbindelse med implementering av et EU-direktiv⁵. Den nye arbeidsmiljøloven uttrykker et spesifikt et forbud mot diskriminger på grunn av funksjonshemming (Lov av 2005-06-17, nr 62). §13-1 lyder: "*Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt*".

I skrivende stund er det under forberedelse en generell antidiskrimineringslov som også vil gjelde arbeidslivet (NOU 2005:8 ID 166). Et lovforslag vil trolig kunne bli fremmet våren 2008 (jfr St.prp 1 2007-08). I norsk sammenheng kan introduksjonen av en antidiskrimineringslov ses som et slags skifte i tenkning på dette feltet. Et særtrekk ved den norske (og nordiske) velferdsmodellen vært vektlegging av omfordelingsmekanismer og mindre vekt på reguleringer gjennom lovgivning. Det betyr i praksis at mye av virksomheten

⁵ EU rådsdirektiv 2000/78/EF.

har ligget på klargjøring, omskolering og videreutdanning av arbeidstakere, og i mindre grad på bruk av lover og sanksjonering for å få funksjonshemmede i arbeid (Hvinden 2005; Hansen og Svalund 2007). I vårt materiale har vi 37 referanser som drøfter erfaringene med andre lands erfaringer med lovgivning på dette feltet. I hovedsak er det amerikansk lovgivning, Americans with Disability Act fra 1990 (ADA), og den britiske loven Disability Discrimination Act fra 1995 (DDA). Vi skal her oppsummere noen sentrale trekk ved disse referansene. Hva er erfaringen med lovgivning? Bidrar loven til at flere funksjonshemmede kommer i arbeid? Vi ser dette som relevant, fordi den norske loven vil kunne gripe inn i dette feltet i årene fremover.

Sett under ett, forteller det foreliggende materialet at lovgivning i seg selv ikke uten videre medfører et inkluderende arbeidsliv. Når det gjelder sysselsettingsnivået, er den generelle erfaringen at lovgivningen ikke har redusert ledighetstallene. Ruth Colker regnes som en av de fremste forskerne på den amerikanske lovgivningen på dette feltet. Hun oppsummerer erfaringene etter ti år med ADA: *"The situation for individuals with disabilities was very grim in 1990 and continues to be grim, more than a decade after the ADA became effective"* (Colker 2004:70 ID 150).

Denne konklusjonen følges av flere (Oakes 2005 ID 157; DeLeire 2003 ID 170; Stein 2000 ID 171). Noen av referansene viser til at ADA heller har medført til økt ledighet blant grupper av funksjonshemmede, fordi arbeidsgivere frykter å komme opp i juridiske komplikasjoner ved å ansette personer som er omfattet av denne lovgivningen (Gerber og Price 2003 ID 29; Kidd et.al. 2000 ID 157). Den samme erfaringen ser ut til å gjelde DDA (Woodhams og Corby 2003 ID 30; Casserley 2000 ID 161; Delany ogg Moody 1999 ID 156).⁶

Også når det gjelder relative lønnsforskjeller mellom funksjonshemmede og den yrkesaktive befolkningen generelt, er ser ikke forskjellene ut til å ha blitt mindre som følge av anti-diskrimineringsloven. Dette gjelder først og fremst situasjonen i USA, som har en relativt lave minstelønnsstandarder. Generelt sett dras de samme konklusjonene som når det gjelder sysselsettingsnivået (Oakes 2005 ID 152; Colker 2005 ID 150; Stapleton og Burckhauser 2003 ID 151; Pope og Bamba 2007 ID 52; Kidd et.al. 2000 ID 157). Generelt lavere lønninger kan i seg selv også være en forklaring på lavere sysselsettingsnivå, slik noen av artiklene påpeker (Kruse og Schur 2003 ID 159; Lehmann 2006 ID 75). Her er det imidlertid viktig å ha klart for seg at kategorien funksjonshemmede på ingen måte viser til noen homogen befolkningsgruppe – heller ikke innenfor hver enkelt diagnose. Det er med andre ord en ganske komplisert metodisk utfordring å gjøre adekvate sammenligninger på dette (Jones et.al. 2006 ID 74). Også her er det metodiske diskusjoner om hvordan endringer i lønnsnivået over tid best kan måles og sammenlignes med det generelle lønnsnivået (Burkhauser et.al. 2003 ID 155; Kaye 2003 ID 171).

Når det gjelder kjønnsforskjeller i sysselsettingsnivået, viser Jones et.al (2006 ID 74) at DDA har medført kjønns spesifikk endringer i lønnsnivået. Mens funksjonshemmede britiske menn har nærmet seg det generelle lønnsnivået, har funksjonshemmede britiske kvinners lønnsnivå gått motsatt vei (ibid). Innen arbeidslivet har DDA-lovgivningen, i følge forfatterne, hatt helt motsatt effekt for kvinner og menn.

⁶ Det bør nevnes at det er en metoddebatt på dette feltet om hvordan man best kan måle dette (Kruse og Schur 2003 ID 159; Kaye 2003 ID 171; Hotshiss 2003 ID 174). Det forfatterne er imidlertid er enige om, er at sysselsettingsnivået blant funksjonshemmede er lavt, uansett hvordan man snur og vender på det

Erfaringene viser at sjansene for saksøkere til å vinne rettssaker er små. Dette finner vi igjen i både de britiske og de amerikanske erfaringene. Colker har gjennomgått utfallet av 187 000 rettssaker i USA i perioden 1992-2002, og funnet at saksøkere vant i 13 prosent av sakene (Colker (2004 ID 150). Dette understøttes også av andre undersøkelser Oakes 2004 ID 152 og Blanck 2000 ID 147). Oakes (2005 ID 152) gjør imidlertid en interessant sammenligning med canadisk lovgivning og rettspraksis. I motsetning til i USA, vinner de fleste saksøker frem i sine rettskrav. Oaks mener han har sammenheng med den konstitusjonelle forankringen av rettsvern knyttet til grupper som trenger et særlig rettsvern, og koblingen til menneskerettighetsprinsipper. Det er med andre ord en viktig forskjell fra den amerikanske borgerrettighetsdiskursen som i større grad fokuserer på individers rettigheter. Dessuten ser det ut til at canadiske domstoler legger vekt på den medisinske diagnose og er mer opptatt hvor vidt sosiale situasjoner er diskriminerende.

I mange tilfeller vil årsakene til – og konsekvensene av – funksjonshemmingen være uklare og tvetydige. Av den grunn vil det være nærliggende å tro at dette kompliserer mulighetene for å vinne frem med et søksmål. I noen av artiklene har forfatterne studert utfallet av saker knyttet til bestemte enkeltdiagnoser som ikke er umiddelbart synlige. Riddle og Weedon (2006 ID 158) har studert rettssaker som omhandler dysleksi. Delany og Moody (1999 ID 156) har studert saker som omhandler epilepsi. Sargeant (2005 ID 175) har sett på saker som omhandler aldersrelaterte funksjonshemninger. Den gjennomgående konklusjonen er at personer i disse diagnosegruppene har vanskelig for å vinne frem.

Oppsummet er inntrykket fra henholdsvis sytten og tolv års erfaringer med ADA og DDA at det er liten grunn til å tro at antidiskrimineringsloven vi er i ferd med å innføre i Norge uten videre vil endre funksjonshemmedes situasjon på arbeidsmarkedet i spesielt stor grad. Loven kan selvsagt ha gode effekter på andre samfunnsområder som skole, bolig, universell utforming osv. Vi kan anta at lovgivningen gir en viss beskyttelse for funksjonshemmede arbeidstakere mot de aller mest åpenbare formene for diskriminering, men det er liten grunn til tro at dette vil endre situasjonen for funksjonshemmede som gruppe. Slik sett, kan vi med Mechanic (1998 ID 130) si at loven på dette feltet først og fremst trolig vil ha en viktig symbolsk funksjon. Symbolfunksjonen vil være viktig, fordi den gir uttrykk for hva slags samfunn vi ønsker å ha, men det praktiske inkluderingsarbeidet vil fortsatt måtte foregå gjennom en aktiv arbeidsmarkedspolitikk.

Kjønnsdimensjon

Det norske arbeidslivet er ikke kjønnsnøytralt. Både forskjeller i lønn og ulike muligheter for karriere, og i utdanningsnivå uttrykker dette (Støren og Arnesen 2003). Det ligger ulike muligheter og forventninger for kvinner og menn, som er med på å klassifisere og fortolke ulike yrker og kjønnsroller i arbeidslivet. Sortering og hierarkisering på bakgrunn av kjønn er prosesser som er godt dokumentert (Teigen 2005). Kjønnsdimensjonen i arbeidslivet gjenfinner vi også i forhold til funksjonshemmede, men på to helt ulike måter.

På den ene siden kan man snakke om at funksjonshemming i den offentlige diskursen ses uten referanse til kjønn (Wendell 1996, se også Grønvik 2007 ID 184, referert på s. 11 i rapporten). Representasjoner av funksjonshemming uten referanse til kjønn framstiller personer med funksjonshemming som en stereotyp kategori hjelpetrequende individer, ikke som kvinner og menn (Wendell 1996). Funksjonshemmede framstår dermed i den offentlige diskurs som ”avkjønnet” (Barron 1998). Vektlegging av tradisjonelle verdier som familie, barn og hjem kan ses som en reaksjon mot å defineres som en homogen aseksuell gruppe som er passive

mottakere av tjenester og assistanse. Å stifte familie og få barn kan dermed representere en måte funksjonshemmede kvinner opplever å skape en voksenidentitet som autonome kvinner (Ibid.). Å leve med funksjonshemming, og samtidig være foreldre og stå i et arbeid kan oppleves som tøft. Grue og Lærum (2002) viser hvordan funksjonshemmede mødre opplever å bli overvåket og kontrollert, og hvordan de hele tiden må bevise at de mestrer morsrollen. De opplever å ofte måtte fremstå som supermødre for å legitimere sin rett til å være mor. Grue og Lærum hevder at kategoriene «funksjonshemmet» og «mor» dermed kan oppleves som svært motsetningsfylte. Kategorien «funksjonshemmet» er forbundet med forestillinger og oppfatninger som kan vise seg å stå i motsetning til forestillinger om den funksjonshemmede kvinnen i en morsrolle. Vi finner få norske studier som viser til sammenhengen mellom roller som mor og arbeidstaker selv om enkelte studier viser hvor krevende funksjonshemmede kvinner opplever det kan være å ivareta både oppgaven som arbeidstaker og som mor (Anvik 2006 ID 192). Det er grunn til å anta at mange funksjonshemmede i utgangspunktet vanligvis ikke befinner seg i en situasjon hvor de kan tilpasse en arbeidslivstilknytning/-karriere i forhold til både familieliv og funksjonshemming, fordi funksjonshemmede har færre muligheter til å velge mellom ulike typer jobber sammenliknet med ikke-funksjonshemmede.

For det andre kan funksjonshemming og kjønn beskrives som dobbelt undertrykkende (Kristiansen og Traustadóttir 2004). Olsen viser hvordan utviklingshemmede kvinner kan sies å undertrykkes både i egenskap av deres funksjonshemming og som kvinner (Olsen 2006 ID 193). Med undertrykking menes systematisk ufrihet forankret i sosiale normer og verdier som påføres utsatte grupper (Young 1990). Det er flere former for undertrykking funksjonshemmede kvinner utsettes for; Marginalisering omhandler de strukturelle forhold i arbeidsmarkedet som gjør at personers og gruppens ressurser ikke gjøres bruk av. Denne formen for undertrykking hindrer viktig og nyttig deltakelse i sosialt liv, og kan føre til materiell og økonomisk utsatthet. En annen dimensjon ved undertrykking er maktesløshet, forstått som manglende makt og innflytelse, som også kan sies å kjennetegne mottakere av hjelpetjenester. Gjennom å være avhengig av byråkratiske institusjoner for hjelp og tjenester risikerer slike grupper å bli patronisert og fornedret av autoriteter og personer som assosieres med velferdsbyråkratiet (Barron 2004: 353-354). Den maktesløse mangler autoritet og status i møte med velferdstjenesteleverandører (Ibid.).

Selv om- og kanskje nettopp fordi- kjønnsdimensjonen har vært vanskelig å bygge resonnementer og analyser på i denne kunnskapsstatusen fordi det eksisterer lite systematisert kunnskap om det, mener vi det er svært viktig å ha oppmerksomhet rettet mot hvordan marginalisering og undertrykking av funksjonshemmede forsterkes av måten kvinner og menn forstås og klassifiseres på. Dette mener vi er viktig å fokusere på når man diskuterer inkluderings-, utestengings- og utstøtingsmekanismer som møter gruppen funksjonshemmede i arbeidslivet.

3. Analyser

I dette kapitlet diskuterer vi både erfaringer basert på litteratur som omhandler relasjoner mellom arbeidsgiver/ arbeidsplass, arbeidssøker med funksjonshemming og forvaltningen av offentlige velferdsordninger. Her har vi spesielt sett på litteratur som peker på noen generelle erfaringer med tilrettelegging for arbeidsforhold for personer som ønsker å etablere en fast arbeidslivstilknytning. Intensjonene her er å diskutere noen erfaringer som vi mener er viktige å vise til i forhold til problematikken om hvorfor funksjonshemmede systematisk ser ut til å forbli ekskludert fra det ordinære arbeidsmarkedet. Vi har i tillegg til forskningsbaserte studier gjennomgått litteratur som på en eller flere måter drøfter erfaringer fra tiltak eller programmer som har hatt til hensikt å øke funksjonshemmedes tilknytning til arbeidslivet. Delvis er disse organisert som mer eller mindre systematiske ”forsøk” eller ”eksperimenter”, i større eller mindre skala, og med ulik grad av systematisk drøfting og dokumentasjon av erfaringer. I det følgende skal vi omtale dette som intervensjonsstudier. I denne sammenheng definerer vi intervensjonsstudier til å omfatte forsøk som er avgrenset i omfang, satt i gang ut fra spesifikke formål, og med begrenset varighet og omfang. Intervensjonsstudiene har ulike innretninger og det varierer med hensyn til hvor omfattende målgruppene er, og hvor lang tid de strekker seg over. Man kan også si at noen forsøk har vært rettet mot den offentlige politikken, mens andre har hatt et mer direkte individfokus. I dette avsnittet skal vi drøfte erfaringer fra denne typen studier, og se disse i sammenheng med relevant forskningsbasert litteratur. Av hensyn til saksmengden, variasjon i foreliggende dokumentasjon fra denne type studier, er vi nødt til å betrakte disse med et overordnet blikk. Vi vil drøfte disse ut fra det vi ser som noen sentrale tendenser i disse studiene.

En stor del av gruppen funksjonshemmede har på en eller flere måter relasjoner til instanser som forvalter velferdsstatlige tjenester. I denne sammenheng handler det om tjenester som er ment å fremme funksjonshemmedes muligheter for inntreden i arbeidslivet. For de fleste i gruppen som omtales her, ligger deres relasjon til arbeidslivet i skjæringspunktet mellom politiske målsettinger, juridiske rettigheter og markedets mekanismer. De politiske målsettingene er nedfelt i den såkalte arbeidslinja i velferdspolitikken, hvor både retten og plikten til arbeid for alle samfunnsborgere framheves. Rettighetene er forankret både i den generelle retten til arbeid, men også gjennom selektive rettigheter som gjelder særlig definerte gruppers rett til spesielle støtteordninger og tiltak. De selektive rettighetene det her refereres til er, gjennom sysselsettingsloven, velferdsstatens innsats for å skape tilbud for de som har vansker med å konkurrere på premisser som ligger i det ordinære arbeidsmarkedets mekanismer. Dette gjelder i hovedsak tiltaksrepertoar som Arbeids- og Velferdsforvaltningen har ansvar for.

Vi vil vise til ulike studier som belyser situasjonen og utfordringene som ligger i inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet, og mener det også er relevant å her trekke inn utdanning og kompetanse som unge funksjonshemmede møter med når de skal søke seg inn mot arbeidslivet. Utdanningssektoren favner i utgangspunktet om alle; i følge lov om opplæring har alle barn og unge i Norge rett til opplæring som er ment å favne om alle; være inkluderende og være tilpasset den enkeltes behov. Arbeidslivet kan i seg selv ikke sies å være inkluderende. Selv om selektive rettigheter er ment å gi utsatte grupper særskilte tilpasninger, ligger det i arbeidsmarkedets vesen en dynamikk som kan virke ekskluderende. Vi kan snakke om at det i arbeidsmarkedets dynamikk ligger noen mekanismer som virker ekskluderende og utsorterende, i form av filtreringsmekanismer som skaper segmenter i

arbeidsmarkedet Colbjørnsen (1986 og 1982), og som kan føre til at funksjonshemmede blir assosiert med et B lag i arbeidsmarkedet (Anvik og Olsen 2004 ID 102).

Overganger mellom utdanning og arbeidsliv

Funksjonshemmede, både i Norge og andre europeiske land, har lavere utdanningsnivå enn hva man finner blant ikke-funksjonshemmede. Andelen med høyere utdanning er i Norge 10 prosentpoeng lavere blant funksjonshemmede enn blant den voksne befolkningen for øvrig (Bliksvær og Hansen 2006). Det er generelt sett en klar sammenheng mellom utdanningsnivå og arbeidsmarkedstilpasning. Yrkesaktivitet øker med utdanning og tilsvarende er arbeidsløsheten avtakende med økt utdanning (Torp 2004). Sannsynligheten for å komme i arbeid for gruppen funksjonshemmede øker i takt med lengden på utdanningen (Børing 2002 ID 104). Betydningen av utdanning, i forhold til å komme i arbeid, sies å være mer enn dobbelt så stor for funksjonshemmede som for ikke-funksjonshemmede (Bliksvær og Hansen 2006).

Grue (2001 ID 180) viser i sine undersøkelser blant unge funksjonshemmede til at det store flertallet av hans informanter uttrykker tydelige ønsker og mål om å komme ut i lønnet fast arbeid: *"Et voksenliv som yrkesaktiv blir omtalt som den naturlige forlengelsen av en videregående utdanning."* (Grue 2001: 171 ID 180). Grue forklarer dette med at de unge har fått sin opplæring innenfor rammen av den *integreerte skolen* (Ibid.), hvor skolen ses om en forberedelse mot senere yrkes- og samfunnsliv. Selv om mange døve og tunghørte velger å gå på døveskole, spesielt under videregående opplæring, viser undersøkelser blant denne gruppen at de unge døve og tunghørte har samme planer for utdanning som deres hørende jevnaldrende (Olsen, B. 1999, Grønningsæter m.fl. 2003). På den måte kan man si at funksjonshemmede barn og unge i dag gjennomgår noe av den samme sosialiseringprosessen, i betydningen forventning til utdanning og kvalifisering til framtidig jobb, som andre barn og unge. Også forskningsarbeid som har fulgt unge funksjonshemmede i overgangen fra utdanning til arbeidsliv viser at det blant denne gruppen eksisterer klare ambisjoner og mål om arbeidskarrierer (Anvik 2006 ID 192).

Fra flere hold er det blitt stilt spørsmål ved hvorvidt tenkningen om integrering og inkludering er videreført og har manifestert seg i møtet med arbeidslivet (Söder 1981, Solvang 1994 ID 92, Hernes m.fl. 1996 ID 141). Siden 1970-tallet (bl.a. gjennom avvikling av spesialskolesystemet) har det skjedd en økende integrering av funksjonshemmede elever i det ordinære skolesystemet uten at dette har ført til økt arbeidslivsdeltakelse for denne gruppen. Selv om gruppen opplever en økende grad av integrering i skolesystemet opplever de segregering i arbeidslivet (Hernes m.fl. 1996 ID 141).

Skolen gir plass til alle under samme tak, mens arbeidslivet og tiltakssektoren er oppsplittede verdener som sorterer personer ut i atskilte tiltak etter funksjonsnivå (Seierstad m.fl. 1998 ID 734).

Både forskningsmessig og politisk har det vært et visst fokus på situasjonen og bakgrunnen for at en relativt høy andel unge uførepensjoneres. Blekesaunes (2005 ID 7) studie viser unge uførepensjonisters bakgrunn og diagnoser blant de som var under 35 år og ble innvilget uførepensjon i perioden 1998-2001. Av disse fikk 78 prosent innvilget full uførepensjon, mens 22 prosent av dem ble innvilget gradert uførepensjon. Det ble ikke funnet systematiske sammenhenger med arbeidsledighet i fylkene. Psykiske lidelser og adferdsforstyrrelse var viktigste årsak til uførepensjonering, og særlig blant de aller yngste i gruppen. Bildet preges ellers av at de har lite utdanning ut over videregående skole. Mange av dem har jobbet litt før

uførepensjonering, de har generelt lav inntekt og har hatt få arbeidsgivere. Anvik (2006 ID 192) har studert overgangen fra skole til arbeidsliv for unge med fysiske funksjonshemninger (syns-, hørsels- og bevegelsehemninger). Studien viser at disse ungdommene har ”kronlete” inngang til yrkeslivet etter endt utdanning, og dette forsterkes ytterligere for dem som har sammensatte hjelpebehov. Studien avdekker at stereotype holdninger og manglende kunnskaper om funksjonshemninger ikke bare finnes hos arbeidsgivere, men også i hjelpeapparatet og hos NAV Arbeid. Manglende samarbeid og koordinering av tjenester gjorde at flere av de informantene prosjektet fulgte mistet motet og interessen for å prøve å komme inn i arbeidslivet på ordinære betingelser. En tilsvarende konklusjon om det problematiske møtet med hjelpeapparatet, finner vi også hos Grue (2001 ID 180). Basert på en serie med intervjuer blant unge funksjonshemmede, viser han hvordan hjelpeapparatet i praksis medfører en unødvendig overaksentuering av funksjonshemmingen.

Intervensjonsstudier rettet mot ungdom og arbeid

Flere intervensjonsstudier retter oppmerksomheten spesifikt mot unge funksjonshemmedes situasjon. I et forsøksprosjekt har Arbeidslivssenteret i Hedmark jobbet spesielt opp mot å lette inngangen til yrkeslivet blant unge fysisk funksjonshemmede. Metodikken har vært toårige praksisplasser. Forsøket omfattet til sammen 15 personer under 35 år, hvorav tre fikk ansettelse som følge av ordningen. I prosjektet ble man blant annet oppmerksom på at behovet for individuelle tilpasninger og oppfølging var større enn først antatt, og det ble utviklet nye rutiner for samarbeid mellom de berørte etatene om dette (Spjelkavik 2007 ID 103). En viktig erfaring fra prosjektet, er betydningen av å ta i bruk NAV’s virkemidler allerede i sluttfasen av studieløpet.

Handels- og Servicenæringshovedorganisasjon (HSH) har i noen år drevet et prosjekt der målsettingen er å gi unge funksjonshemmede tilbud om sommerjobb. Ideen har vært at dette kan være en innfallspport til arbeidslivet og en måte for arbeidsgiver å teste ut fremtidige arbeidstakere. Prosjektet "Sommerjobb for alle" har blitt gjennomført i samarbeid med NAV og FFO. En viktig hensikt med dette, er å gi ungdommene erfaringer, kontakter og referanser som kan være nyttig videre i arbeidslivet. Ordningen har vært rettet mot funksjonshemmede skoleelever og studenter. HSH opplever at ordningen ikke bare har vært positiv for deltakerne, men har også gitt arbeidsgivere positive erfaringer med ungdommene. Ordningen har blitt gradvis utvidet til flere byer og fylker.⁷

I en irsk studie har man fulgt fire ulike forsøksordninger innrettet mot unge personer med funksjonshemninger (fysiske og psykiske funksjonshemninger, samt lærevansker) (Taylor et.al. 2004 ID 115). Forskerne som oppsummerte disse forsøkene fant at de kritiske faktorene knyttet til overgang fra skole handlet om a) å finne frem til passende læringssteder og mulige arbeidsplasser, b) hjelp/ praktisk støtte til arbeidsgivere for å finne tilpasninger, c) skape gode relasjoner mellom hjelpere og foreldre, og d) spesielt fokus på å hjelpe de ungdommene som har sammensatte hjelpebehov.

Hjelp trenger ikke nødvendigvis komme fra det offentlige hjelpeapparatet. FFO’s ungdomsorganisasjon, Unge Funksjonshemmede (FFOU), har opprettet et eget nettsted rettet mot jobbsøkere og deres potensielle arbeidsgivere, www.jobbressurs.no. På disse sidene samles informasjon, gode eksempler, råd og oversikt over hjelp og tilrettelegging. Et dilemma som jobbsøkere – og kanskje nettopp førstegangs jobbsøkere – står oppe i, er hvorvidt eller

⁷ www.hsh-org.no/dav/3e656533d3.pdf

hvor mye de skal si om funksjonshemmingen. Disse nettsidene gir veiledning og konkrete tips til hvordan slike spørsmål kan løses, basert på egne erfaringer fra forfatterne selv.⁸

Både de kunnskapsutviklende studiene og intervensjonsstudiene peker på at den første jobben er svært viktig – og vanskelig. Spranget fra skole- og utdannings situasjonen over i arbeidslivet kan synes stort, på tvers av type og grad av funksjonshemming. Mange unge har en løs og midlertidig tilknytning til yrkeslivet i starten av yrkeslivet. En reell fare for ungdommer med funksjonshemminger, er å bli gående på midlertidige ordninger og ulike former for tiltak over flere år – ordninger som ikke fører til stort annet enn en form for mer eller mindre ”permanent midlertidighet”.

Funksjonshemmede arbeidssøkere og erfaringer med arbeids- og velferdsforvaltningen

Selv om Norge er et av landene som bruker mest ressurser på virkemidler for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet, oppnår vi ikke betydelige resultater på området (Bergeskog 2001 ID 165). Yrkesretta attføring er samlebetegnelse på en rekke tiltak rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne, og har som mål å styrke den enkeltes muligheter for innpass i eller tilbakeføring til ordinær tilknytning til arbeidslivet. Gjennomgang av forskning på dette feltet konkluderer med at sprikende resultater vanskeliggjør å gi et entydig svar på spørsmålet om attføringstiltak er med på å bidra til at yrkeshemmede kommer i jobb (Børing 2002 ID 104).

Som vi har diskutert tidligere viser undersøkelser blant unge funksjonshemmede som står på terskelen til arbeidslivet at spesielt de som har behov for koordinert bistand opplever overgangen fra skole til jobb som vanskelig, og de møter manglende kunnskap og fordommer i hjelpeapparatet; spesielt møtet med NAV Arbeid oppleves som problematisk (Anvik 2006 ID 192; Berge 2007 ID 144). De unge etterlyser kompetanse i forhold til den konkrete funksjonshemmingen og muligheter og hjelp i arbeidslivstilpasning. Hjelpe- og tiltaksapparatet beskrives i disse tilfellene som standardisert og lite fleksibelt.

Grue (2001 ID 180) peker på at hjelpeapparatets bakkebyråkrater oppfattes å være upersonlig og lite imøtekommende overfor funksjonshemmede, og at funksjonshemmede opplever det som vanskelig å nå fram med sine egne behov og ønsker. Mange erfaringer omhandler mangel på forståelse. Arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse føler at de ikke blir sett som den de er og med de ressurser de har, men som en funksjonshemming fylt med begrensninger. De opplever mangelfull oppfølging og tiltak som framstår som formålsløse. Flere opplever at den offentlige velferdsforvaltningen ikke tar tak i saken deres, og heller opptrer unnfallende (Anvik 2006 ID 192). Annen forskning viser også at til tross for variasjoner er det de negative opplevelsene i møtet med hjelpeapparatet som går igjen i ulike fortellinger (Fossestøl (red.) 1999 ID 181 og Grue 2001 ID 180). Måten tiltakene struktureres og forstås av forvaltningen ses dermed å ha betydning for i hvilken grad mottakere av velferdsstønader opplever å få hjelp og får adgang til yrkeslivet (Pedersen 2002).

⁸ www.jobbressurs.no

Erfaringer fra arbeidsgivere/ IA-bedrifter

Sammenliknet med andre land har Norge i stor grad vektlagt bruk av utdanningsrelaterte virkemidler for å inkludere personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet, mens virkemidler rettet mot arbeidsgivere i mindre grad har vært brukt (Econ 2006 ID 164).

Tilrettelegging på arbeidsplassen og av arbeidssituasjonen vises til som en sentral forutsetning for at flere skal kunne være i jobb, og mangel på tilrettelegging ses derfor som en viktig barriere. Det pekes også både på behov for mer samordnet bistand fra det offentlige og mer vilje hos arbeidsgiverne til å engasjere og ansette funksjonshemmede (ECON 2003 ID 10). Økonomiske tilskudd og mer fleksible og langvarige tilskuddsordninger ses i den sammenheng som spesielt viktige (Dale-Olsen 2005 ID 6).

Gjennom å inngå samarbeidsavtale om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen) forplikter virksomheter seg til å arbeide aktivt blant annet for å forebygge utstøting og å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. Undersøkelser viser imidlertid at det er små forskjeller mellom IA-bedrifter og andre virksomheter i henhold til andel funksjonshemmede som har en arbeidsplass i bedriften (Hammer 2007 ID 40). Heller ikke i evalueringen av første periode av arbeidet med delmål 2 finner man tydelige sammenhenger mellom bedrifter som har inngått samarbeidsavtale om IA og nyansettelse av personer med funksjonshemming (Dale-Olsen m.fl. 2005 ID 108).

Det er flere forhold som ses som betydningsfulle i den sammenheng. Undersøkelser viser blant annet at arbeidsgivere (i IA-bedrifter) opplever å være hardt presset i forhold til økonomi og budsjetter og mener det ikke er rom for å finansiere lønnen til ytterligere en person fullt ut. Dette viser at selv om personer med funksjonshemming etter utprøvsperioden har vist å ha tilstrekkelig med arbeidskapasitet og har framstått som dyktig nok, blir økonomiske argumenter brukt som forklaring på hvorfor vedkommende likevel ikke ble tilbudt en mer fast tilknytning (Anvik 2006 ID 192). Annen forskning viser at arbeidsgivere langt på veg viser seg villige til å påta seg et utvidet sosialt ansvar for sine ansatte, men at denne viljen helt klart er betinget av at virksomhetene mottar en eller annen form for kompensasjon for dette ansvaret (Drøpping og Midtsundstad 2003 ID 58). Solvang har betegnet slike stillinger i yrkeslivet for et *subsidiert arbeid* (Solvang 1994 ID 92). Erfaringer viser også at noen arbeidstakere vil ha behov for langsiktig, i noen tilfeller også kontinuerlig bistand og oppfølging for å kunne stå i jobb (Hernes m.fl. 1996 ID 141).

I tillegg til at arbeidsgivere ikke opplever å ha tid eller kapasitet til å jobbe for å ansette funksjonshemmede, har de også interne omplasseringsbehov i forhold til egne ansatte som har vært eller er langtidssykemeldt. Disse arbeidsgiverne mener de har mer enn nok med å ta vare på egne ansatte (Dale-Olsen 2005 ID 6). Virksomheter har gjennom intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) forpliktet seg til å få ned sykefraværet. Innsatsen fra arbeidsgivers side settes derfor inn mot å få de av deres fast ansatte som ikke er i aktivt arbeid, tilbake på jobb og inn i en tilpasset stilling. Dette understreker ytterligere at de som allerede er inne, det vil si fast ansatt, har et mye sterkere vern mot utestegning enn de som ikke har en fast arbeidstilknytning.

Intervensjonsstudier knyttet til informasjon – holdninger og verdier

Samtidig som det ser ut til å være sammensatte årsaker til at arbeidsgivere og virksomheter er skeptiske til å ansette personer med funksjonsnedsettelse, viser erfaringer at virksomheter som har engasjert funksjonshemmede gjennom ulike former for arbeidsmarkedstiltak er fornøyde, både med bistanden fra arbeidslivssentrene (Econ 2005 ID 64) og med innsatsen fra personer

som er engasjert gjennom tiltak, eksempelvis Arbeid med Bistand (Blystad og Spjelkavik 1996 ID 71). Det er likevel en beskjeden andel deltakere som oppnår stabilt ordinært arbeid etter at slike former for tiltak er avsluttet (Econ 2004 ID 100). Vi kommer nærmere inn på evalueringer knyttet til Arbeid med bistand senere.

En mulig måte å redusere arbeidsgiveres usikkerhet ved ansettelser av arbeidstakere med funksjonshemming, er økt informasjon. Fra flere studier vet vi at de mest villige arbeidsgiverne er de som allerede har erfaring med å integrere funksjonshemmede på arbeidsplassen (Drøpping 2004 ID 62; Olsen 2006 ID 193; Econ 2006 ID 164). Et utviklingsprosjekt i regi av NONITE bygger nettopp på en slik erkjennelse. NONITE har utviklet og gjennomført et opplæringsprogram om lese- og skrive støtte i arbeidslivet. Bakgrunnen var kunnskapen om at en stor del av arbeidstakere i mange bransjer har lese- og skriveproblemer, samtidig som det er utbredte fordommer og generelt lite kunnskap om slike problemer. Opplæringsprogrammet har blitt gjennomført i form av såkalt e-læring. Det innebærer i praksis en interaktiv form for opplæring hvor den som lærer får respons via dataprogrammet. Opplæringsprogrammet er innrettet mot å drøfte holdninger og adferd knyttet til dysleksiproblemer, og tar utgangspunkt i konkrete eksempler. Programmet gir også informasjon om ulike former for databaserte hjelpemidler.⁹

I et forprosjekt innen reiselivsnæringen har man søkt å identifisere hva som fremmer inkludering av funksjonshemmede arbeidstakere og gjester i hotellbransjen.¹⁰ Fokuset har vært rette mot hva som skal til for å a) rekruttere arbeidstakere med funksjonshemming, og b) kunne ta i mot funksjonshemmede gjester på en god måte (eksempelvis i form av sikkerhetsrutiner som tar hensyn til funksjonshemmede gjester). Fysisk tilgjengelighet, universell utforming, opplæring av ansatte, holdninger og kunnskap blant de ansatte har vært stikkord i forsøkene. Forsøkene har vært gjennomført ved at arbeidsgivere har gjort selvevalueringer. Forprosjektet har vist at det er stor interesse for å legge til rette for økt tilgjengelighet blant hotellene, overfor ansatte og funksjonshemmede gjester. Gjester og ansatte uttrykker behov for bedre tilrettelegging. Forprosjektet viser også at arbeidsgivere ønsker økt kompetanse og kunnskap om funksjonshemmede gjester og tilrettelegging, men påpeker samtidig at det å ansette funksjonshemmede medarbeidere og lærlinger er en utfordring i denne sektoren. Økt kunnskap og holdningsendringer blant ledere og ansatte kan dog være et steg mot inkludering

Et samarbeid mellom LO og NHO om rekruttering av funksjonshemmede arbeidstakere har resultert i utgivelsen *Funksjonshemmet i arbeid – hvordan finne løsninger i bedrift*.¹¹ Dette er en samling av informasjon om lovverk, offentlige ordninger og tiltak på området. Hensikten med å lettegjøre arbeidsgiveres situasjon og muligheter til å ansette og beholde funksjonshemmede arbeidstakere. I denne permten trekkes lederes rolle i inkluderingsarbeidet, tillitsvalgte og verneombudenes rolle, samt arbeidsmarkedsmyndighetens ansvar og virkemidler fram. Det vises også til konkrete eksempler på vellykket inkluderingsarbeid i praksis. Permen er i første rekke myntet på ledere og tillitsvalgte, men vil trolig også være nyttig for funksjonshemmede arbeidstakere. (FFOU's tidligere omtalte nettsted dekker også noen av de samme funksjonene som LO/NHOs perm, ved at nettstedet samler informasjon om rettigheter og virkemidler.)

⁹ <<http://www.nav.no/805340575.cms>>. Opplæringsprogrammet ligger også i sin helhet tilgjengelig på internett <<http://www.nonite.no/web/ls/>>.

¹⁰ Eikeland og partnere (udatert) ”Forprosjekt: Holdninger til funksjonshemmede personer”.

¹¹ Klette, Turid og Ingrid Steen Malt (red.) (2006). <http://www.lo.no/lobasen/Content/119432/LAVOPPLØST%20MED%20VEDLEGG_3.PDF>

Et av virkemidlene i IA-avtalen er ordningen med at den enkelte IA-bedrift har en fast kontaktperson ved arbeidslivssenteret. Som vi har sett i flere studier knyttet til IA-avtalen, har fokuset stort sett vært knyttet til avtalens delmål 1 (Econ 2003 ID 97; Econ 2005 ID 64; Dale-Olsen et. al. 2005 ID 6; Dale-Olsen et. al. 2005 ID 108; Hammer 2007 ID 40). I den grad det har vært resultater på delmål 2, er det først og fremst knyttet til å beholde arbeidstakere. Ordningen med en fast kontaktperson kan imidlertid tenkes å ha et potensial i forbindelse med rekruttering av funksjonshemmede arbeidstakere. Sett fra arbeidsgivers ståsted, vil enhver nyansettelse representere en kalkulert risiko. Bedriftens IA-kontakt ville kunne være veileder med hensyn til kunnskap om regelverk, hjelpemidler, økonomiske insentiver etc. Om det oppstår uventede problemer i prøveperioden, ville IA-kontakten kunne fungere som en tredjeinstans for å løse disse. (Se også Anvik og Olsen 2004 ID 104). Når IA-kontaktene i liten grad brukes på denne måten, handler det trolig mest om hvilket fokus arbeidslivsentraene har for sitt virke.

Erfaringer fra et informasjonsprosjekt i regi av NHO og FFO viste at få bedrifter hadde ansatt personer med funksjonshemming tre år etter prosjektet var over (Spjelkavik og Widding 2005 ID 9). Det syntes som holdningen hos arbeidsgiver var at en ansatt med en funksjonshemming var ”en ansatt som det er knyttet problemer til”. Det å være enig i prinsippet knyttet til delmål 2 er ikke tilstrekkelig til å ansette personer med funksjonshemming. Nøkkelfaktoren ser ut til å være arbeidsgivers praktiske erfaring med funksjonshemmede arbeidstakere. Arbeidsgivere med praktisk erfaring fra å ansette funksjonshemmede viser seg å være de som er mest positive til å ansette funksjonshemmede igjen, spesielt hvis det følges av kompetent støtte og oppfølging fra det eksterne hjelpeapparatet. Dette er for øvrig i tråd med hva vi finner i andre studier som påpeker problemer funksjonshemmede har med å komme inn i arbeidsmarkedet. Generell informasjon synes ikke å være tilstrekkelig for å overvinne denne barrieren.

Tilrettelegging og teknologi

Inkludering av funksjonshemmede arbeidstakere handler i ulike sammenhenger om tilrettelegging. Det kan dreie seg om organisatoriske tilpasninger (eks arbeidstid, ansvar, arbeidsoppgaver) eller om fysiske tilpasninger (eks lokaler, utstyr). Arbeidsplasser vil i framtiden være underlagt en generell lov om universell utforming (se eget avsnitt) og gjennom den gjeldende arbeidsmiljøloven er arbeidsgiver pålagt å iverksette nødvendige tiltak for å rekruttere og også beholde arbeidstakere med funksjonshemninger. I flere forsøksprosjekter og forskningsprosjekter har vi registrert at det settes fokus på hvordan bruk av ny teknologi kan fungere inkluderende.

NONITE har gjennomført en forsøksordning med å introdusere bruken av dataverktøyet LingDys. Dette er et dataprogram som gir skrivestøtte til personer med dysleksi. Programvaren har blitt prøvd ut av en gruppe arbeidstakere i Nordland over en toårsperiode. Erfaringene har vist at selv om programmet ikke passer for alle, er det til god nytte for noen.¹² Programmet har blant annet funksjoner knyttet til dialektiske forskjeller i det norske språket, slik at det kan tilpasses egen dialekt.

Under Velferdsprogrammet i Norges forskningsråd pågår det to større prosjekter som bør nevnes i denne sammenheng. Det ene er et større internasjonalt forskningsprosjekt som gjennomføres ved NTNU. En delstudie i prosjektet er knyttet til utprøving av nye former for taleteknologi for personer med henholdsvis bevegelseshemming, dysleksi eller synshemming.

¹² <http://www.nav.no/binary/805340593/file?download=true>

Fokuset ligger blant annet på utforming og tilpasning av brukergrensesnittet, slik at teknologien fungerer i forhold til ønsker og bruk.¹³ Hensikten med utprøvingene er å teste ut og finne forbedringer i i anvendelsen av slik teknologi.

Det andre prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom Arbeidsforskningsinstituttet og Fafo. Prosjektet studerer bruk og implementering av teknologiske løsninger med sikte på økt inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet (Hansen og Svalund 2007 ID 46). Utgangspunktet for prosjektet er å forstå hvilke forhold som kan være med å fremme eller hemme funksjonshemmedes yrkesdeltakelse. Det skal gjøres komparative studier mellom tre bransjer i tre land – henholdsvis bygg- og anleggsbransjen, helsesektoren og IKT-bransjen i Norge, Storbritannia og Nederland. I studien legges det opp til å studere sammenhengene mellom teknologiske løsninger og offentlige virkemidler, og se dette i forhold til de ulike markedsbetingelsene i ulike sektorer i de tre landene. Både prosjektet ved NTNU og Fafo/AFI varer ut 2008.

Telenors inkluderingsprogram Open Mind (tidligere ”Handicap-programmet”), er et hospiteringsprogram som først og fremst er rettet mot unge, fysisk funksjonshemmede som har interesse for å jobbe i IKT-bransjen.¹⁴ Programmet drives av Telenor, som også rekrutterer deltakerne. Selve hospiteringen kan imidlertid foregå i andre firmaer. Programmet ble opprinnelig startet og drevet av selskapet selv, men selger i dag plasser til NAV. Et av kriteriene for å delta er innvilget yrkesrettet attføring. Programmet er interessant ut fra det faktum at det foregår i et av landets mest moderne og høyteknologiske arbeidsmiljøer. Evalueringen av programmet viser til deltakernes opplevelse av mestring som viktig for den læringen som skjer i programmet (Skøien et.al. 2006 ID 50). Noen erfaringer er også knyttet til bedriftsnivået, på den måten at evalueringen legger vekt på at holdninger/verdier i bedriften er avgjørende for hvorvidt arbeidsmiljøet fungerer inkluderende. Sett fra bedriftenes ståsted, kan kunnskap om universell utforming innebærer et fortrinn overfor kundene.

På en rekke områder finnes det hjelpemidler og teknologi som kan fungere inkluderende. Som vi ser, er det også forskning knyttet til dette, både fra samfunnsvitenskaplige miljøer og fra de tekniske fagmiljøene. Arbeidsmiljølovgivningen og den kommende antidiskrimineringslovgivningen vil også legge vekt på fysisk og teknologisk tilrettelegging av arbeidsplassene.

Forsøk med kvotering

Sammenlignet med andre vestlige velferdsdemokratier, har norsk velferdspolitik (og den såkalte ”nordiske modellen”) hatt som et av sine særmerker å fokusere mer på omfordelingsmekanismene, og i mindre grad på reguleringer gjennom lovverk og retningslinjer. Det innebærer i praksis at mye fokus har vært rettet mot klargjøring, omskolering og videreutdanning av arbeidstakere, og mindre oppmerksomhet har vært rettet mot reguleringer gjennom lover og regelverk (Hvinden 2005; Hansen og Svalund 2007). I 2003 sammenlignet OECD (ID 98) medlemslandenes policyutforming på dette området, og pekte nettopp på betydningen av arbeidsgivers forpliktelser som et sentralt element i effektiv inkludering av funksjonshemmede arbeidstakere. OECDs rapport viste også at medlemslandene har hatt ulik praktisering, men delvis også positive erfaringer med denne type reguleringer. I norsk sammenheng har imidlertid kvoteordninger vært relativt lite benyttet som politisk virkemiddel. Her hjemme er erfaringer med kvotering av ulike sosiale grupper først og fremst

¹³ www.ntnu.no/disability

¹⁴ www.telenor.no/openmind/

knyttet til kjønnskvoltering i yrkeslivet, i politisk representasjon og senest i spørsmålet om representasjon i bedriftsstyrer. Når det gjelder rekruttering av funksjonshemmede i arbeidslivet, er det nærmeste vi har kommet kvoteordninger. Regjeringens tiltaksplan med mål om å øke nytilsetninger i statlig sektor til minst fem prosent i perioden fra august 2004 til august 2006. Selv om målsettingen på dette området neppe kan sies å være nådd (Bull og Andreassen 2007 ID 169), viste likevel gjennomgangen av virksomhetenes erfaringer at det var en rekke trekk som kan være interessant å bygge videre på.

I St.meld 9 (2006-07) (ID 168) legges det opp til å utrede bruk av moderat kvotering for å øke andelen arbeidstakere med funksjonshemming, slik det også utredes bruk av kvoteringer for å øke andelen arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Flere europeiske land har praktisert ulike former for kvoteringsordninger av funksjonshemmede i arbeidslivet i lang tid, og det kan være relevant å se nærmere på erfaringer og de måter disse landene har utformet og iverksatt slike ordninger. Dette kan eksempelvis handle om størrelse på kvoter, kriterier for å omfattes av ordningen, bedriftsstørrelse og måten ordningene ble innført. En gjennomgang av slike ordninger i OECD (2003 ID 98) viste at de landene som har slike ordninger håndhever ordningene svært ulikt. Det vil derfor være relevant å sammenligne erfaringer med håndhevelse og sanksjonering av ordningene mellom land. Econ (2006 ID 164) viser at et land som Frankrike har hatt gode erfaringer over lang tid med en slik ordning, mens eksempelvis Sverige og Danmark avviser tanken på kvoter som lite relevant av kulturelle grunner.

Forsøk knyttet til virkemiddelbruk

Innen de ansvarsområdene som i dag omfattes av NAV, foregår det en stadig utprøving av nye ordninger knyttet til virkemiddelbruken. Det handler blant annet om nye måter å organisere, kombinere og drive tilrettelegging og bruk av insentiver overfor arbeidssøkere og arbeidsgivere. Det vil føre for langt å gå detaljert inn i dette feltet, men vi vil likevel trekke inn forhold vi ser som relevante og sentrale i denne sammenheng.

Et gjennomgående trekk i forsøk og utprøving av ny bruk av virkemidler innen dette feltet, er en stadig dreining mot aktivitet, i tråd med tenkningen i arbeidslinja. Delvis dreier det seg om forsøksordninger rettet inn mot bestemte grupper av funksjonshemmede. Et eksempel på dette er forsøk med økt samordning av NAV-tiltak overfor spinalskadde ved St. Olavs Hospital i Trondheim. Hensikten er å samordne tiltak og opptreningsmuligheter og å utvikle metoder for bedre samhandling.¹⁵ Et annet eksempel er forsøksprosjektet med medikamentbasert rehabilitering i yrkeslivet i regi av Rusmiddeletaten i Oslo og det daværende arbeidsdirektoratet, der hensikten var å finne frem til nye måter å tilrettelegge for aktivitet og yrkesrettede løp for tidligere rusmisbrukere under LAR-behandling (Schafft og Frøyland 2006 ID 190). (Flere byer har utviklet liknende tilbud overfor denne brukergruppen.) Et tredje eksempel som kan nevnes i denne sammenhengen, er kunnskapsoppsummeringen knyttet til arbeidsrettet rehabilitering for de diagnosegruppene som sorterer inn under kategorien muskel- og skjelettlidelser (Econ 2007 ID 191). En fellesnevner, så forskjellige de enn er i virkemiddelbruk og målgrupper, er nettopp fokuset på reaktivisering og inkludering. Det skal likevel understrekes at det denne typen tiltak/forsøk har felles, er en medisinsk / individualistisk tilnærming. Her er det nettopp *individet* som er gjenstand for opptrening, tilpasning og virkemiddelbruk. Oppmerksomheten er i liten grad rettet mot tilpasning på arbeidsplassen. Av det vi har gjennomgått tidligere, er det tegn som tyder på at arbeidet som gjøres mot arbeidsgivere har vel så stor betydning som de individretta tiltakene.

¹⁵ <http://www.nav.no/805360247.cms>

Noen forsøksordninger er for øvrig knyttet opp mot kombinasjoner av arbeidstilrettelegging og bruk av trygdemidler, men er ikke rettet først og fremst mot bestemte diagnosegrupper. Et eksempel på dette er forsøksordningen med bruk av uførepensjon som lønnstilskudd.¹⁶ Ordningen blir prøvd ut i fem fylker, og hensikten er å høste erfaringer med hvorvidt det er økonomiske insentiver som står i veien for at uførepensjonister skal kunne forsøke seg i arbeidslivet på nytt. Et annet eksempel, om enn i mindre skala, er forsøkene med ”individuell oppfølging” i Østfold. Forsøket innebærer kjøp av tjenester og kombinasjoner av arbeidstilrettelegging fokus på å bistå personer med moderate behov for tilrettelegging (Frøyland og Spjelkavik 2006 ID 14).

I analysen har vi ikke sett relevansen av å systematisk gjennomgå alle de ulike tiltaksordningene som eksisterer for personer som befinner seg i marginale posisjoner på arbeidsmarkedet. Vi vil likevel gjennomgå og diskutere to av de tiltakene NAV har ansvaret for som kanskje i størst grad har relevans i forhold til arbeidet med konkrete og varige arbeidsplasser for målgruppene behandlet her.

Lønnstilskudd

Lønnstilskudd er et arbeidsmarkedstiltak som gis direkte til arbeidsgiver, og har som formål å motivere arbeidsgivere til å ansette arbeidssøkere under ordinære arbeids- og lønnsbetingelser. Målgruppen for tiltaket defineres som særlige utsatte grupper på arbeidsmarkedet, i forhold til yrkesrettet attføring, reaktivisering av uførepensjonister til ordinært arbeid og ansettelse av arbeidssøkere som enten er i ferd med å falle ut av arbeidsmarkedet eller som har varige problemer med å komme seg ut i arbeid. Personen skal kunne inngå i den ordinære virksomhet, det vil si utføre ordinære arbeidsoppgaver. Tilskuddet gis i en avgrenset periode. For ordinære arbeidssøkere som har problemer med å komme i jobb kan lønnstilskudd gis opp til ett års varighet. For yrkeshemmede kan perioden utvides med inntil tre år. I følge ECONs analyse av lønnstilskuddsordningen er den største andelen i målgruppen langtidsledige, mens yrkeshemmede og ferdig utførte er den nest største gruppen deltakere i lønnstilskuddsordningen (ECON 2001 ID 196).

Kan lønnstilskudd ses som et mer egnet tiltak for å få utsatte grupper inn i faste og varige posisjoner i arbeidslivet? Kan tiltaket ses som en mer velegnet måte å forplikte og ansvarliggjøre arbeidsgiver på fordi arbeidsgiveransvaret da ligger hos den enkelte virksomheten, ikke NAV? Gjennom en økonomisk buffer fra velferdsforvaltningen får arbeidsgiver muligheten til å vurdere om, og antakelig i mange tilfeller også erkjenne, at personer med funksjonsnedsettelse kan være like kompetente for jobben som personer uten betydelige funksjonsnedsettelse. Samtidig vet arbeidsgiver at når lønnstilskuddsperioden er over er det økonomiske ansvaret fullt og helt virksomhetens. Betyr dette at personer som blir ansatt i virksomheter hvor man mottar lønnstilskudd har større sannsynlighet for å få et varig arbeidsforhold? Vi skal i følgende avsnitt vise til noen evalueringer av lønnstilskuddsordningen og diskutere de erfaringer som beskrives der.

ECON har sett på effekten av lønnstilskudd i forhold til hvilken betydning størrelse og varighet av tilskuddet har hatt for deltakernes videre jobbsannsynlighet. Analysene viser at lønnstilskudd bidrar til å øke deltakernes muligheter på arbeidsmarkedet etter at tiltaket har

¹⁶ <http://www.nav.no/1073750177.cms>

opphørt. Effekten er større jo lengre varighet tilskuddet har, men kun opp til en viss varighet. Etter at det har gått en periode ser man ingen gevinst å hente ut av forlengelse av tilskuddet. Hva som er optimal varighet, varierer imidlertid sterkt mellom grupper av deltakere (ECON 2001 ID 196). SSB har gjennomført en studie hvis formål var å måle effekt av tiltaksdeltakelse i ordinære tiltak, deriblant lønnstilskudd, sett i forhold til sannsynligheten for å komme i jobb. SSBs analyse viser blant annet at gruppeinndelingen (av tiltaksdeltakere) er for grov, og at effektene er evaluert på svært heterogene grupper hvor man ikke har tatt nok hensyn til alder, arbeidsmarkedserfaring eller dagpengerettigheter (Bråten, Hamre og Pedersen 2005 ID 197). ECON påpeker at deres analyser gir hva de selv kaller gjennomsnittsbetraktninger, som kan skjule store forskjeller mellom ulike grupper (ECON 2001 ID 196). Det vises i analysene til at det ikke kunne vises til sammenheng mellom varighet av lønnstilskuddet og jobbsannsynlighet etterpå blant personer med innvandrerbakgrunn som deltok i lønnstilskuddsordningen. For gruppen unge og nykommere på arbeidsmarkedet viste resultatene at kort varighet på tilskuddet gir best resultat. Den gruppen som viser klare fordeler av lange lønnstilskuddsperioder er personer med yrkeshemming eller ferdig attførte, selv om effekten ikke øker mer etter en viss varighet (Ibid.).

Fører så lønnstilskudd til at deltakerne får fast jobb når tiltaket er avsluttet og overføringene fra NAV til arbeidsgiver i form av tilskudd opphører? I følge SSBs analyser kan fokus på korttidseffekter gi misvisende indikasjoner i forhold til effekten av tiltak (Bråten, Hamre og Pedersen 2005 ID 197). I forhold til lønnstilskudd ses ikke tilskuddets prosentsats å ha noen betydning for deltakernes jobbsannsynlighet når de først er inne i tiltaket, men man ser samtidig at for å kunne opprette tiltaksplasser for svake arbeidssøkere (tiltaksdeltakere med lav jobbsannsynlighet) kan det være nødvendig med høy prosentsats (ECON 2001 ID 196). AFI har evaluert et prosjekt i A-etat ved navn "Fleksibel jobb" (Spjelkavik 2004 ID 195). Prosjektet ble iverksatt for å gi bedrifter lønnstilskudd i inntil 5 år for å ta inn en arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne. Det ble satt krav om at arbeidssøkeren skulle få fast ansettelse, men det ble også åpnet for at deltakerens funksjonsevne kunne prøves ut ved midlertidig ansettelse i ett år. AFI intervjuet deltakere i prosjektet, og de ga uttrykk for å være svært fornøyde med tiltaket. For dem ble det langvarige lønnstilskuddet et incentiv til arbeidsgiverne som gjør at man lettere får innpass i en ordinær jobb. AFI intervjuet også arbeidsgivere som hadde engasjert tiltaksdeltakere og blant denne gruppen var vel halvparten svært godt fornøyde med arbeidstakeren fra Fleksibel jobb. Lønnstilskuddet ses å gi både arbeidstaker og arbeidsgiver økt fleksibilitet ved at man får en "prøveperiode" der begge parter kan vurdere om arbeidsforholdet fungerer. AFIs evaluering viste at kun halvparten av de tiltaksdeltakerne som ble intervjuet følte seg sikre på at jobben de hadde kunne regnes som, eller ville bli, fast. Det vil si at det ikke ser ut til å være noen automatikk i at lønnstilskudd av lengre varighet for personer med redusert yteevne fører til fast jobb. AFI påpeker at suksesskriteriet i forhold til sannsynligheten for fast jobb ved bruk av langvarig lønnstilskudd er å finne i den individuelle oppfølgingen av både arbeidstaker og arbeidsgiver (Spjelkavik 2004 ID 195).

Myndighetene har også innført en prøveordning med tidsubestemt lønnstilskudd for både å hindre at personer som opplever varige helse- eller sosiale problemer å falle ut av arbeidslivet, samt å hjelpe personer med slike plager, og som har falt ut av arbeidslivet, tilbake i jobb. Dette mener man fra myndighetenes side kan være et effektivt virkemiddel som alternativ til uførepensjon.¹⁷

¹⁷ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/pressesenter/ pressemeldinger/ 2007/46.html?id=466626>

Arbeid med bistand

Arbeid med bistand er et arbeidsmarkedstiltak som tar sikte på å hjelpe personer med omfattende yrkeshemminger til å få og beholde et arbeid i ordinært arbeidsliv. I praksis er det slik at egne tilretteleggere yter bistand på den aktuelle arbeidsplassen. A-etat (nå NAV) gir økonomisk støtte til denne tilretteleggerfunksjonen (Drøpping og Midsundstad 2003, ID 58). Programmet er mye brukt og flere evalueringer er gjennomført (Econ 2005 ID 96, Spjelkavik og Frøyland 2003 ID 68, Econ 2004 ID 100, Spjelkavik, Frøyland og Evans 2004 ID 101, Blystad og Spjelkavik 1996 ID 71, Hernes, Stiles og Bollingmo 1996 ID 141). Ordningen ble etablert på midten av 90-tallet og er en norsk variant av ”supported employment”.

De ulike evalueringene spriker noe i hvordan ordningen vurderes. Spjelkavik og Frøyland (2003, ID 68) finner at de fleste deltakerne når målet om deltakelse i det ordinære arbeidslivet. Imidlertid viser undersøkelser av hvordan det går med deltakere etter at tiltaket er avsluttet at en beskjeden andel oppnår stabilt ordinært arbeid. 29 prosent av deltakerne har enten hatt heltids- eller deltidsarbeid i løpet av de fire første årene etter tiltaket (Econ 2004 og 2005, ID 100 og 96). Samme studie viser også at resultatet varierer med type helseplage; de som har fått tilbud om attføring på sosialt grunnlag, har den høyeste andelen overgang til heltidsarbeid, mens folk med sykdommer i muskel/ledd/skjelett har høyest sannsynlighet for deltidsarbeid etter tiltaket. En studie rettet mot arbeidsmarkedsetatens tilbud til personer med psykiske lidelser viser at arbeid med bistand framstår som det enkelttiltaket som har den mest egnede metodikken med hensyn til de attføringsbehov som mange pasienter med psykiske lidelser har (Schafft mfl 99 ID 66). Arbeid med bistand virker dårligst for personer med nevrologiske lidelser eller skader og for psykiske utviklingshemmede (Econ 2004 ID 100).

Det nevnes flere årsaker til at så få deltakere ender i ordinært arbeid. For det første ses deltakernes forutsetninger som generelt svake. De representerer grupper med store helseproblemer eller sosiale problemer. For det andre er innholdet i tiltakene svært varierende. Kvaliteten på tilretteleggerens arbeid blir ofte avgjørende for resultatet, og bistanden fra disse er i for liten grad rettet mot hjelp til å beholde jobb. En tredje hovedgrunn er arbeidsgivers vilje og evne til å inkludere. Det er ikke enkelt å finne en egnet arbeidsplass som er villig til å ta inn deltakere i ordningen. De fleste arbeidsgivere har heller ikke tilstrekkelig kompetanse for å takle utfordringer som kan følge av nødvendig tilrettelegging for deltakerne (Econ 2005 ID 96). Arbeidsgiverne ser de økonomiske støtteordningene som viktige for at de skal kunne vurdere ansettelse av deltakerne (Spjelkavik og Frøyland 2003 ID 68). Dette tyder på at utryggheten og usikkerheten gjør at arbeidsgivere velger bort fast ansettelse, selv om de er fornøyd med arbeidet deltakerne utfører.

Et annet aspekt er at undersøkelsene viser at arbeidsforholdene ofte varer kort tid. Arbeid med bistand fungerer til dels som en avklaringsinstans for uførepensjon. Spørsmålet er om deltakerne er i tiltaket for kort tid. Det synes som at jo lengre man er med i ordningen, jo større sannsynlighet er det for å komme i ordinært arbeid (Econ 2004 ID 100). Dermed kan en norm om å få deltakerne ut i ordinært arbeid så raskt som mulig ha den motsatte effekt, nemlig at de støtes ut av arbeid. Med de problemer ulike deltakere har, kan det også være urealistisk med ansettelse på ordinære vilkår. Et ordinært arbeid med en form for lønnstilskudd og permanent og tilpasset bistand fra tilrettelegger kan være et alternativ for noen grupper.

Arbeid med bistand synes å være komplisert på flere måter. Lønn, arbeidsavtaler og ansettelsesforhold er både komplisert og uklart for alle involverte parter. Evalueringen av forsøket med AB pekte på at ordningen i tillegg til å være individrettet også burde være systemrettet (Blystad og Spjelkavik 1996 ID 71). For å øke handikappedes mulighet til å få fast jobb gjennom tiltaket foreslås en rekke tiltak rettet mot å bøte på problemene nevnt overfor. Blant disse er å bygge nettverk med arbeidsgivere. Større fokus mot tilretteleggerfunksjonen etterlyses også. Støtte og hjelp fra tilrettelegger må rettes direkte mot det å beholde jobb, samt å forbedre tidsbruken blant tilretteleggere. Det ønskes også økt fokus på arbeidstakers arbeidsforhold, blant annet gjennom å øke brukermedvirkning, samt utvikle trening og utdanning i arbeid med bistand (Spjelkavik, Frøyland og Evans 2004 ID 101).

Det er flere felles trekk og erfaringer som ser ut til å gjelde både for lønnstilskuddsordningen og Arbeid med bistand. Generelt sett ser både arbeidstaker (tiltaksdeltaker) og arbeidsgiver ut til å være tilfredse med arbeidsforholdet og –oppgavene. De økonomiske incentivene som NAV bidrar med ses også som svært viktige, spesielt i første fase av arbeidsforholdet.

Et av ankepunktene mot begge ordningene er at effekten av dem på sikt, det vil si i forhold til varig arbeidstilknytning er lav. Det ser ut til at arbeidsgivere ikke er villige til å forplikte seg fullt ut, og at de økonomiske incentivsystemene som NAV bidrar med er bufferen som holder personene i tiltakene i arbeid. Arbeid med bistand er en ordning som burde være mer systemrettet, ikke bare individrettet. Det kan virke rimelig av flere grunner. For det første kan bidra til at ansvaret for å sikre at arbeidssøkeren får en fast jobbtilknytning ligger hos arbeidsgiver. For det andre retter det fokus mot arbeidsplass/ virksomhet og ikke den individuelle arbeidssøker. Erfaringer fra ulike studier viser at bevisstgjøring og holdningsarbeid blant ledelse og i kollegiet er en viktig forutsetning for at personer med nedsatt funksjonsevne kommer inn i og blir værende i et arbeidsforhold. Den enkelte tiltaksdeltaker vil da inngå som del av den øvrige staben og vil også motta samme økonomiske, juridiske og velferdsmessige rettigheter (i kraft av sin status som ansatt) som sine kollegaer.

IA-avtalen og delmål 2

IA-avtalen har stimulert til økt oppmerksomhet rundt sammenhengen mellom trekk ved arbeidslivet og utstøtingsmekanismer, samt økt bevissthet om hva som fremmer et mer inkluderende arbeidsliv (Drøpping og Midtsundstad 2003 ID 58). IA-avtalen har pekt på og vist fram til praktiske løsninger mht å legge arbeid og arbeidsplass til rette for hver enkelt arbeidstaker. Undersøkelsen referert til i rapporten viser framgang i arbeidet med delmål 2, men resultater i form av flere ansatte med redusert funksjonsevne er heller sparsomt. Det er ikke mulig å se effekter på nasjonalt nivå målt ved andel funksjonshemmede av alle sysselsatte. Der man finner fleste nytilsetninger og flest tilfeller av å beholde medarbeidere med redusert funksjonsevne, er i bedrifter som aktivt arbeider med delmål 2, og som tidlig inngikk IA-avtale; jo lengre bedriften har hatt IA-avtale, jo større sannsynlighet er det for at virksomheten har ansatte med redusert funksjonsevne eller at de har nytilsatt slike. Det er ikke mulig å spore en trendmessig i økning i relativ sysselsettingsandel for funksjonshemmede etter at IA-avtalen er inngått.

Evaluering av IA-avtalen i forhold til delmål 2 viser imidlertid framgang i arbeidet. Delmålet vies nå større oppmerksomhet hos de sentrale aktørene. IA-virksomheter er også fornøyd med bistanden fra de offentlige etatene. Tre av ti virksomheter rapporterer at IA-avtalen har ført til at medarbeidere med redusert funksjonsevne, som ellers ville ha sluttet, har blitt værende i

virksomheten. Samarbeid mellom arbeidslivssentre og A-etat lokalt synes likevel fremdeles lite strukturert (Dale-Olsen m.fl. 2005 ID 108).

IA-arbeidet har helt siden starten vært fokusert på delmål 1; det har tatt tid å utvikle nødvendig kompetanse på delmål 2 (Dale-Olsen 2005 ID 6). ECONs analyse (2003 ID 97) viser at de fleste virksomheter har som mål å redusere sykefraværet, og at færre setter seg som mål om å inkludere flere med redusert funksjonsevne eller øke pensjoneringsalderen. Nesten ingen har som mål å rekruttere fra disse gruppene. Når det gjelder funksjonshemmede, er det lite trolig at IA-virksomhetene vil utmerke seg spesielt ved å rekruttere arbeidstakere med redusert funksjonsevne. På flere måter synes det tynge å få forankret IA-avtalen i offentlig sektor enn i private virksomheter. Dette kan skyldes at avtalen er inngått på sentralt nivå, at partssamarbeidet på lokalt nivå fungerer dårligere i offentlige virksomheter enn i private og at arbeidet med IA bærer preg av at ledere i offentlig sektor har mindre handlefrihet enn i privat sektor (spesielt når det gjelder å påta seg kostnader) (Econ 2003 ID 97).

Implementering av IA-avtalen har bidratt til å sette økt fokus mot arbeidet med å inkludere grupper som i utgangspunktet har vansker med å komme i arbeid, men systematisk gode resultater har foreløpig vært vanskelig å påvise. IA-arbeidet rettes fortsatt i stor grad inn mot sykefraværspromatikken. Personer med funksjonsnedsettelse som befinner seg innen rammen av arbeidslivet, som fast ansatte, blir i større grad ivaretatt enn grupper som søker seg inn mot arbeidslivet. Ansvaret kan se ut til å bli definert som å ligge utenfor arbeidsgivers ansvarsområde.

Transport

Å gjøre samfunnet tilgjengelig for funksjonshemmede ses som et viktig virkemiddel for å oppnå full deltaking og likestilling. Et element i dette er god tilrettelegging for transport og kommunikasjon (St.meld.nr. 40 2002-2003 ID 179). I våre litteratursøk fant vi flere undersøkelser som fokuserer på at personer med nedsatt funksjonsevne skal ha muligheter for deltakelse og livsutfoldelse på linje med andre samfunnsborgere (for eksempel ID 106, 177, 178, 179, 187, 189). En viktig faktor for å få til slik deltakelse er tilrettelagte transportmuligheter. Slik tilrettelegging varierer stort i de ulike fylkene (ID 106, 177). For de som ikke kan benytte vanlig kollektivtransport er fylkene pålagt å organisere transporttjenester – den så kalte TT-ordningen. Denne ordningen fungerer som en taxibasert individuell dør-til-dør-transport. En undersøkelse fra Nordlandsforskning (Kolstad m.fl. 2000 ID 178) viste at de viktigste reisemålene var handleturer, besøksreiser og servicereiser – altså reiser som bidrar til deltakelse i aktiviteter i lokalsamfunnet. Undersøkelsen viste videre at slekt og venner stod for 46 prosent av de forflytningshemmedes reiser når de ikke benyttet TT-ordningen. I hvilken grad man får tilkjent rett til TT-ordningen avgjøres av fylkeskommunen. Der det er manglende tilrettelagt transporttilbud kan dette føre til manglende tilgjengelighet og derigjennom at personer med funksjonsnedsettelser blir ekskludert fra muligheter andre samfunnsborgere har.

Mange personer med funksjonsnedsettelse/-hemming har behov for en helhetlig tilnærming fra samfunnets ulike etater til arbeidsgiver, for å kunne bli integrert i samfunnet på en god måte. Enkelte personer opplever å være funksjonshemmet i transportsammenheng. Dette er derfor en gruppe som er avhengig av et godt tilrettelagt ordinært offentlig transporttilbud for å komme seg til arbeid. Hvor tilgjengelig og tilrettelagt dette tilbudet er vil derfor kunne være avgjørende for graden av og muligheten for arbeidsdeltakelse. De ulike elementene en reisekjede består av vil derfor kunne bidra til å ekskludere eller inkludere personer med

funksjonsnedsettelse/-hemming. Busser/trikker/tog med lave gulv bidrar til bedre tilgjengelighet, i hvor stor grad atkomstveien til holdeplassen er tilrettelagt og muligheten for enkel korrespondanse mellom ulike kollektivtilbud vil også kunne ha betydning for i hvilken grad kollektivtilbudet vil kunne benyttes samt rutetilbudet (Lid 2006 ID 189). Det er altså en kjede av faktorer som må tilrettelegges og koordineres, for å gjøre kollektivtilbudet tilgjengelig for alle.

Tilgjengelighet i forhold til transport er en sentral forutsetning for at flest mulig får mulighet til å delta i arbeidslivet og bli selvforsørgende. En undersøkelse blant yrkesaktive funksjonshemmede foretatt i 2000/2001 viste at det blant denne gruppen er et stort behov for transport i forbindelse med arbeidsliv (Solvoll, Amundsveen og Anvik 2001 ID 187). Funksjonshemmede har ikke noen lovfestet rett til et tilpasset transporttilbud i regi av det offentlige. Rettighetsbaserte ordninger gis gjennom folketrygden, men det er kun gjennom atføring funksjonshemmede kan få dekket sitt transportbehov til og fra arbeid.

For å gi et tilbud til funksjonshemmede som faller utenom de etablerte ordningene ble det i 2001 satt i gang en prøveordning med arbeids- og utdanningsreiser for funksjonshemmede i utdanning og arbeid. Formålet med forsøket var å se om bedre transporttilbud for denne gruppen kunne sikre funksjonshemmedes muligheter for deltakelse i arbeidsliv og utdanning, og dermed være med å demme opp for risikoen for at mange funksjonshemmede i arbeidsdyktig alder falt ut av arbeidslivet og over i uføretrygd (St.meld. nr. 50 1998-99 ID 201). Denne prøveordningen er videre forlenget ut 2006. Erfaringer fra evalueringen av ordningen i 2003 viste at hele 86 prosent av brukerne som deltok i en spørreundersøkelse mente ordningen har stor betydning for at de får dekket behov for reiser til og fra jobb og utdanning. Nesten 40 prosent oppgir også at de må avslutte sitt arbeids- eller utdanningsforhold hvis ordningen opphører. Før de fikk tilbud om transportordningen måtte de fleste egenfinansiere slike reiser (Amundsveen og Solvoll 2003 ID 188). Denne forsøksordningen omfatter ikke reiser som må utføres i forbindelse med arbeidsforhold. Dette gjør situasjonen spesielt sårbar for de som også har behov for transport i jobben (Anvik 2006 ID 192).

Oppsummering

Samarbeid, ansvars- og arbeidsdeling innenfor det offentlige hjelpeapparatet har vesentlig betydning for både nyansettelser og atføringsarbeid. Saksbehandlere i arbeidsmarkedsetaten, trygdeetaten og sosialetaten har insentivsystemer som virker i forskjellig retning, samtidig som samspillet mellom disse etatene er tillagt en avgjørende rolle for å lykkes med integrasjon av denne målgruppen. Vi har sett at det stadig foregår en rekke forsøk og utprøvningsprosjekter innen for hjelpeapparatet. Tjenestene har egne behov og intensjoner for å finne måter å organisere og drive sine tjenester på. Samtidig påpeker flere undersøkelser at tjenestene langt fra fungerer optimalt i møte med funksjonshemmede brukere. Hjelpeapparatet har i sine tiltak og sine forsøk ofte rettet fokus mot tilrettelegging og assistanse for den enkelte. Dette har vært den tradisjonelle måten arbeidsmarkedsmyndighetene har arbeidet på.

Flere studier har pekt på arbeidsgivers holdninger, kunnskap og opplevd risiko som en viktig barriere, og et interessant trekk er at flere av de nye forsøksordningene nettopp er rettet mot arbeidsgiversiden. Det kan være alt fra ulike former for informasjon og holdningsskapende virksomhet, til ordninger rettet mot å sikre arbeidsgivere bedre muligheter og betingelser for å ansette (eller vurdere å ansette) funksjonshemmede. Disse kan også ses i sammenheng med forsøk knyttet til utprøving av teknologiske tilrettelegginger på arbeidsplassene. Introduksjon

av nye teknologiske hjelpemidler innebærer i utgangspunktet et potensial for nye former for inkludering – men også nye former for ekskludering. Det er derfor et empirisk spørsmål hvorvidt teknologien kan sies å bidra i emansipatorisk retning.

Mange av de ordningene som det her har blitt referert til er i hovedsak individrettede tiltak, som selv om de kan vise seg å være nyttige og nødvendige i forhold til den enkelte funksjonshemmede arbeidssøker, likevel ikke nødvendigvis er med på å gjøre arbeidslivets strukturer og mekanismer mer åpne og inkluderende. Selv om intensjonene bak er gode, viser erfaringer at måten slike ordninger virker, kan føre til at sårbare grupper forblir marginalisert. En relevant innvending mot deler av de omtalte intervensjonsstudier og lokale forsøksordninger, er at de først og fremst preges av å tilpasse og justere praksiser innenfor de eksisterende rammene. Forsøkene endrer likevel ikke selve de rammebetingelsene som produserer de aktuelle forskjellene. Vi kan derfor også etterlyse forsøksordninger på systemnivået – ordninger som bidrar til å endre betingelsene i arbeidsmarkedet. Eksempelvis kan det dreie seg om ulike former for kvoteringsordninger eller tydeligere lovgivning på dette området, men også i form av forsøk med økonomiske insentiver.

Studier vedørende medfødt og ervervet funksjonshemming

Funksjonshemming er noe som kan være medfødt, det kan oppstå som resultat av ulykker eller som resultat av sykdommer. Vårt litteratursøk viser at det meste av forskningen som omhandler funksjonshemming ikke er rettet mot en spesiell form for funksjonshemming (for eksempel ID 4, 8, 11, 12, 17-20, 24, 25, 28, 33, 35, 47) og søket tyder også på at forskningen i noe større grad er rettet mot medfødte funksjonshemminger enn ervervede funksjonshemminger. Men det finnes flere unntak. I Australia og Storbritannia er det foretatt noen undersøkelser i bygningsbransjen som er knyttet til i hvilken grad de ansetter personer med funksjonshemming/-nedsettelse og i hvilken grad de inkluderer og legger til rette for arbeidstakere som blir skadet (ID 85, ID 77). Den britiske undersøkelsen viser at bransjen som sådan ikke scorer spesielt høyt på tilrettelegging av arbeidsplassen for å inkludere mennesker med funksjonshemming, men undersøkelsen viste derimot at de var flinkere å tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere som allerede var ansatt, og som ble skadet i jobben (ID 77). Undersøkelsen fra Australia (ID 85) viste at i hvilken grad rehabilitering og returnering-til-arbeid-programmer ble benyttet var avhengig av størrelsen på firmaene. Bedriftene rapporterte også at de manglet passende arbeidsoppgaver til denne gruppen av arbeidstakere. Lederne i slike firmaer mente videre at ”disability management” (ID 85) innebar høyere kostnader og at det ikke var noe å gagne med tanke på å redusere arbeidsfravær.

I Canada har Westmoreland m.fl. (2005 ID 45) foretatt en kvantitativ og kvalitativ undersøkelse av personer som har blitt skadet mens de var tilknyttet arbeidslivet, og knytter undersøkelsen til ”disability management”. Det er en type strategiske ledelsesprogrammer som for det første fokuserer på forebygging, for å unngå skader og ulykker, og som for det andre fokuserer på adekvat hjelp/støtte til ansatte som faktisk blir rammet av ulykker. Av utvalget på 58 personer var hele 81 prosent av respondentene blitt skadet på jobb. På spørsmål om hvilke faktorer som bidro til eller hindret en vellykket tilbakekomst til arbeidet, pekte de i hovedsak på tre forhold: behovet for tilrettelegging, god kommunikasjon og behovet for arbeidstrening. I de tilfeller arbeidsgiver ikke lyttet til den ansattes behov og ønsker og ved manglende tilrettelegging var dette et hinder for en vellykket tilbakekomst til arbeidet. De skadde ansatte mente videre at det var viktig at arbeidsgiver holdt kontakten med dem mens de var borte fra arbeidet. Samtidig ble holdningene til ledelse og ansatte ansett som viktige faktorer i kommunikasjonsprosessen og at de viste respekt overfor den skadde ansatte. Det ble

også vist til at møter hvor de ansatte, terapeuter/behandlere, leger og rådgivere påvirket kommunikasjonsprosessen på en positiv måte. Dette er forhold som vi kjenner igjen fra den norske IA-avtalen. For de ansatte som ble skadet på en måte som gjorde at de ikke kunne returnere til deres tidligere arbeidsoppgaver var jobbtrening en viktig faktor for en vellykket tilbakekomst til arbeidslivet. Informantene ble også spurt om forslag til forbedringer ved slike ledelsesstrategier. Tre faktorer utpekte seg: ergonomiske tilpasninger, utarbeidelse av retningslinjer og prosedyrer for skadde/syke arbeidstakere og opplæring i helse og sikkerhet fordi det ga muligheter for den ansatte til å lære å takle deres arbeidsplasshelse og utfordringer knyttet til sikkerhet.

I en undersøkelse fra Storbritannia viser Regan og Stanley (2003 ID 28) til at det kun er 17 prosent av de funksjonshemmede i Storbritannia som er født med funksjonshemming, og at hele 70 prosent er i arbeid når de blir syke eller får en funksjonshemming/-nedsettelse ("impairment"). De viser videre til at en av seks mister arbeidet i løpet av det første året de er syke. Rehabilitering og tilrettelegging blir således en viktig faktor for å unngå utstøting fra arbeidslivet.

Implementeringsproblematikk: "gode intensjoner på reise"

Deler av den litteraturen vi har samlet med relevans for IA-avtalens delmål 2, å rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne i arbeidslivet, retter fokus mot å se om delmålet har fått resultater og eventuelle effekter, eller antyder faktorer av betydning for måloppnåelse. Det foreligger også litteratur som fokuserer på evaluering av bestemte programmer og tiltak der rekruttering av funksjonshemmede ligger som bakteppe. Hvorvidt man lykkes eller mislykkes i å nå målet om flere funksjonshemmede i arbeid kan henge sammen med flere faktorer. En innfallsvinkel knytter seg til hvordan tiltak blir omgitt av problemer i forbindelse med implementeringen av tiltakene.

Olsen (2005 ID 63) peker på at delmål 2 både har vært og ikke har vært en suksess. Suksessen ligger først og fremst i måten de funksjonshemmede har blitt tatt imot og integrert i virksomhetene på. Derimot er delmålet svakt forankret i virksomhetene, er generelt lite på dagsorden og kan ikke vise til et betydelig eller særlig økende antall rekrutteringer. Dette tas som tegn på ikke-suksess.

Både Dale-Olsen (2005, ID 6) og Olsen (2005, ID 63) fokuserer på at delmål 2 i IA-avtalen har blitt overskygget av delmål 1 og at det er svakt forankret i virksomhetene. Det vises ingen effekter på nasjonalt nivå når det gjelder sysselsetting av gruppen, samarbeidet mellom Aetat lokal og arbeidslivssentrene synes lite strukturert og virksomheter lykkes bedre i å beholde enn å rekruttere personer med redusert funksjonshemming. Innen rammen av implementeringsteori kan vi antyde at dette skyldes de ulike målenes evne til å konkurrere med hverandre, i den forstand at tiltak må konkurrere om involverte aktørers tid og oppmerksomhet. Det kan virke som delmål 1 om reduksjon i sykefravær har fått størst oppmerksomhet politisk, blant organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden og i de enkelte virksomheter. Oppmerksomhet kan også bety økt tilførsel av ressurser. Tiltak som "taper" i denne konkurransen har mindre mulighet for å få nødvendig fokus og bli implementert, og dermed reduseres muligheten for måloppnåelse (Kjellberg, Reitan 1995).

Det er også mulig at implementering av de ulike delmål i IA-avtalen møter problemer og utfordringer fordi delmålene kan ha en inkonsistens i forhold til hverandre. Tiltak kan preges av motstridende premisser, med konsekvens for implementeringen (Kjellberg, Reitan 1995).

Hammer (2007, ID 40) nevner eksempelvis hvordan delmål 1 og delmål 2 kan stå i konflikt med hverandre i den forstand at det kanskje ikke vil være mulig å nå mål om flere funksjonshemmede i arbeid uten å øke sykefraværet.

”Top-down”-orienterte tilnærminger til implementering peker på at offentlige tiltak sjelden når sine mål (Pressman & Wildavsky, 1984). Dette skyldes eksempelvis at retningslinjer for et tiltak ikke følges opp. Problematikken oppstår når sentralt fattede vedtak og målsettinger ”reiser” fra sentralt nivå og ned gjennom det offentlige apparat, noe som involverer mange aktører. Hvis målsettinger og vedtak er generelt formulert, vil det være opp til den enkelte ”bakkebyråkrat” å definere virkemidler for hvordan målet skal nås. Det kan dermed oppstå et gap mellom målets intensjon og hva som blir praksis. Engholmen (2005, ID 16) peker på hvordan forvaltningssystemet i seg selv kan vanskeliggjøre realisering av velferdsstatlige målsettinger. Poenget kan illustreres eksempelvis gjennom arbeidet med Individuell Oppfølging (Frøyland, ID 14), hvor det pekes på at den enkelte IO-konsulent i seg selv kan være avgjørende for utfall av en attføringsprosess. Når vi får et gap mellom intensjon og praksis, vil vi antyde at dette skyldes at mange offentlige tiltak har et ovenfra-og-ned-fokus i utgangspunktet, hvor førstelinjetjenesten og deres erfaringer ikke involveres fra starten. Dermed vil ikke erfaringer herfra nå opp til de som utformer vedtak og målsettinger, slik at gapene kan tettes.

Forholdet internt i organisasjoner involvert i gjennomføring av et tiltak, det vi kan kalle interorganisasjonsforholdet, kan ha betydning for delmål 2. Her vil også ”top-down”-problematikken spille inn. Bestemmes noe sentralt, men skal implementeres lokalt, kan målforskyvninger og lokale tilpasninger oppstå, som kan lede til brudd med formelle forutsetninger og tilpasses de ulike aktørenes interesser (Kjellberg og Reitan, 1995). Schafft et al (1999, ID 66) peker på at samarbeid, arbeids- og ansvarsdeling mellom etater er av vesentlig betydning for attføringsarbeidet i forhold til personer med psykiske lidelser. De peker på at det interorganisatoriske system er lite samstemt, hvor saksbehandlere i ulike etater har forskjellige incentivsystemer som trekker i ulike retninger. Dette sees på som alvorlig, fordi samspillet mellom disse etatene er avgjørende for å lykkes med integreringen av målgruppen. Flere bidrag er inne på aspekter ved dette interorganisatoriske forholdet; Seierstad et al (1998, ID 73) hevder at attføringsfeltet preges av profesjonskamp og kompetansestrid. ECON (2003, ID 10) beskriver hvordan hørselshemmede opplever å få motstridende informasjon fra arbeidsmarkedsetat og trygdeetat, mens Dale-Olsen (2005, ID 6) peker på noe dårlig samarbeid mellom arbeidsmarkedsetat og arbeidslivsentre. Teoretisk kan vi forvente at interorganisasjonsproblematikken vil dempes der implementeringen foregår innen rammen av eksempelvis det statlige apparat, der overordnet/underordnet-relasjoner er klarere enn når implementering foregår gjennom samspill mellom den sentrale og lokale forvaltning (Kjellberg og Reitan, 1995). Samtidig vet vi at de enkelte virksomheter er viktige for å nå IA-avtalens delmål 2 og blir en del av interorganisasjonsforholdet. Disse bringer inn et relasjonsforhold som kan påvirke måloppnåelse.

Et punkt som er sentralt for å rekruttere og å beholde personer med funksjonshemming er viljen til å gjøre nettopp dette, med andre ord viljen og holdningen til involverte aktører som er i direkte kontakt med brukerne. Her peker vi ikke bare på det offentlige hjelpeapparat, men også på den viljen som ligger hos den enkelte virksomhet. Dette kan dreie seg om forståelsen for tiltak og at man ser dets nytte og verdi, som flere bidrag er inne på. Hammer (2006, ID 39) peker på misforholdet mellom politisk retorikk og faktisk innsats for å øke arbeidsdeltakelse for funksjonshemmede, mens andre fokuserer på viktigheten av at ledere i virksomheter uttrykker evne og vilje til inkludering og har forståelse for IA-avtalens delmål 2. I

forlengelsen av dette ser vi at ulike litteraturbidrag setter fram forslag til hvordan funksjonshemmede i større grad kan komme i arbeid. Eksempelvis antyder Econ (2005, ID 96) at økt klargjøring av målet med Arbeid med bistand kan gi bedre langtidseffekter for dette tiltaket. Innen Mazmanian og Sabatiers (1983) teoretiske rammeverk er blant annet klare og konsistente mål en forutsetning for å oppnå ønskede målsettinger og for å lykkes med implementering av tiltak og dempe implementeringens problematiske sider.

Situasjonen for enkelte diagnosegrupper spesielt

I gjennomgang av litteratur har vi søkt spesielt etter enkelte diagnosegrupper. Disse diagnosegruppene, betegnet som psykiske lidelser, muskel-skjelett plager og lese- og skrivevansker ses å utgjøre en vesentlig andel av årsaker til frafall fra arbeidslivet. Slike problemområder beskrives gjerne som komplekse interaksjonsfelt (Solvang 1994 ID 92). Spesielt beskrives situasjoner rundt psykiske lidelser og muskel-skjelett plager ofte som diffuse og sammensatte (Schafft m.fl. 1999 ID 66, Spjelkavik og Frøyland 2003 ID 68). Bakgrunnen for at disse tre diagnosegruppene er belyst separat er at de ses å utgjøre en økende gruppe som har tildels store og sammensatte vansker i arbeidsmarkedet. Generelt sett fant vi fram til et begrenset omfang studier som beskriver situasjonen på dette området, og gjennomgående etterlyses mer systematisk kunnskap på området (Henriksen m.fl. 2005 ID 44)). Man regner også med at det eksisterer mørketall vedrørende forekomst av lidelser knyttet til diagnosegruppene beskrevet her, spesielt nevnes lese- og skrivevansker (Flermoen 2003 ID 21).

Studiene som det refereres til i dette kapitlet viser seg også forskjellige, og er forankret innen ulike disipliner (sosiologi, pedagogikk, psykologi). Studienes metodiske tilnærminger er også ulike; Noen er internasjonale kvantitative omfattende undersøkelser, mens andre er kvalitative dybdestudier. I tillegg anlegger studiene ulike avgrensninger og forståelser av hva som ses som problemområde; Forklaringsnivå spenner fra individuelt/medisinsk til relasjonelle og strukturelle forståelser.

Til tross for at det er komplekse felt, ser vi noen systematiske sammenhenger i materialet som helhet. Dette er sammenhenger som går på tvers av både diagnosegrupper og studienes tilnærminger. Generelt sett likner problemområdene dem vi finner i materialet i vår kunnskapsstudie forøvrig. Mange av beskrivelsene refererer til samme type utfordringer og barrierer som vi finner blant andre diagnosegrupper. Materialet hentet fra de diagnosegruppene som beskrives her peker spesielt i retning av nødvendigheten av å se dette som et komplekst problemområde, som dermed fordrer sammensatte svar og løsninger (Ibid. ID 66, 68, 92).

Utdanning og arbeidsliv

Strukturelt sett er det viktig å se sammenheng mellom utdanningsnivå, tilknytning til arbeidsliv og inntekt. Grupper med lav eller ingen utdanning gjenfinnes hyppigere i statistikk over arbeidsledighet, uførhet og lav lønnsinntekt. I studier av unge uføres situasjon finner man at en stor andel av gruppen har psykiske lidelser, utdanningsnivået er generelt lavt, og inntekten er også lav (Blekesaune 2005 ID 7). Fra annen forskning vet vi at utdanning gjør det lettere å få et fotfeste i arbeidslivet generelt, og at utdanningsnivå for personer med funksjonsnedsettelse ses som spesielt viktig. Sannsynligheten for å få arbeid blant denne gruppen øker i takt med utdanningsnivået (Bliksvær og Hanssen 2006).

Dagens arbeidslivsliv beskrives som krevende og den enkelte arbeidstaker forventes å måtte være i stand til å kunne matche arbeidslivets krav gjennom evnen til omstilling, både i arbeidslivet så vel som i samfunnslivet for øvrig. Vi vet, basert på forskning blant andre grupper, at personer med fysiske funksjonsnedsettelse beskriver det de betegner som arbeidslivets krav til 110prosent ytelse som stor en barriere (Anvik 2006 ID 1). Vi vet også at i tillegg til å møte barrierer som hindrer *inntreden til* arbeidslivet er det mange som *støtes ut* av arbeidslivet av samme grunn. Diagnosegruppene beskrevet her representerer en betydelig del av det som i NAV systemet betegnes som yrkeshemmede. Gruppene representerer dermed en stor andel av mottakere av ulike former for stønader og tiltak som skal hjelpe personer med sammensatte lidelser både å komme inn i jobb og å hindre at de støtes ut av arbeidslivet.

Evalueringer av ulike former for tiltak og ordninger viser for øvrig at det er få som kommer i ordinært stabilt arbeid blant grupper med psykiske lidelser og sammensatte helseplager (psykiske og somatiske), mens mange kommer over på uførepensjon etter avsluttet arbeid med bistand periode (ECON 2005 ID 96). ECONs analyse viser at Arbeid med bistand har relativt svake langtidseffekter. Dette skyldes flere forhold. Først beskrives deltakernes forutsetninger som å være generelt svake. Det er grupper med store problemer, både relatert til helse og sosiale omstendigheter, og uførepensjon ses i noen tilfeller som eneste alternativ. Dernest ses innholdet i tiltakene som svært varierende. Det eksisterer ikke enhetlig standarder for hva tiltaket skal inneholde. For det tredje ses en viktig årsak ut til å være arbeidsgivers manglende vilje og evne til å inkludere. Det vises til store vansker med å finne egnede arbeidsplasser hvor arbeidsgiver er villig til å ta inn deltakere. I tillegg ses de fleste arbeidsgivere ut til å mangle den kompetanse som kreves for å løse de utfordringene som kan knyttes til den enkeltes arbeidssituasjon (ECON 2005 ID 96).

Selv om vi ser flere sammenfallende forhold som kan belyse situasjonen på arbeidsmarkedet generelt for personer med lidelsene beskrevet innledningsvis, vil vi også se nærmere på de enkelte diagnosegruppene. Barrierer knyttet til arbeidsgivers kunnskap og holdninger beskrevet ovenfor blir vurdert som omfattende overfor personer med psykiske lidelser. Vi finner også andre forhold som beskrives som spesifikke for lesesvake. Denne gruppen er overrepresentert blant arbeidsledige og støttemottakere av offentlige velferdsordninger og ses som spesielt sårbare for omstillinger i arbeidslivet (OECD 2005). I forhold til gruppen muskel-skjelett er det vanskeligere å finne dokumentasjon som utpeker noen entydige hovedutfordringer. Det vi vet er at gruppen omfatter en rekke svært ulike typer tilstander og at det eksisterer store forskjeller knyttet til relasjonen helse og arbeidssituasjon blant denne sammensatte gruppen (ECON 2007 ID 191). Vi vil i det følgende gå videre inn i det vi regner som relevant litteratur og kunnskap som omhandler situasjonen for de ulike diagnosegruppene.

Psykiske lidelser

Gruppen som dekker personer med psykiske lidelser ses å utgjøre en betydelig andel av de som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Forskning viser at blant unge uførepensjonister hadde mer enn halvparten psykiske lidelser og adferdsforstyrrelser (Blekesaune 2005 ID 7). Ut over 1990 tallet var det et stigende antall yrkeshemmede med psykiske lidelser og man fant noe svakere atferdsresultater for personer med psykiske lidelser enn for andre yrkeshemmede sett under ett (Schafft m.fl. 1999 ID 66).

Personer med psykiske lidelser ses å ha behov for sammensatt bistand både for å få og også for å kunne beholde en jobb (Spjelkavik og Frøyland 2003 ID 68). Blant denne gruppen er det ofte behov for tettere oppfølging generelt (Schafft m.fl. 1999, ID 66). Råd og støtte til arbeidsgiver og kolleger kan være avgjørende i arbeidslivsrettede attføringsarbeid for at personer med yrkeshemninger skal kunne få og beholde en jobb.

Personer med psykiske lidelser beskrives å generelt ha behov for andre former for rammebetingelser, og fleksibilitet i forhold til arbeidstid nevnes i den forbindelse. Studier viser at arbeid med bistand er det enkelttiltak som fungerer best i forhold til attføringsbehov for personer med psykiske lidelser. Samtidig ser man at den beste effekten oppnås når slike tiltak inngår i en individuell utviklingskjede hvor flere støtteinstanser er inne og samarbeider (Schafft m.fl. 1999, ID 66). Samarbeid og avklaring av arbeids- og ansvarsdeling mellom offentlige velferds forvaltningsorganer ses å ha vesentlig betydning for grad av vellykkethet i attføringsarbeid med personer med psykiske lidelser. Samtidig som samspillet mellom offentlige aktører tillegges en helt avgjørende rolle for å lykkes med integrasjon av målgruppen, påpekes det at relasjonen mellom arbeidsmarkedstiltak og behandlingsapparat for øvrig bør bli bedre. Forvaltningssystemet beskrives som for dårlig samstemt, hvor saksbehandlere i arbeidsmarkedsetaten, trygdeetaten og sosialetaten opererer med incentivsystemer som virker i ulike retninger (Schafft m.fl. 1999 ID 66).

Blant personer med psykiske lidelser og sammensatte helseplager er det relativt få, av dem som deltar i tiltaket arbeid med bistand, som kommer i ordinært stabilt arbeid, og mange av dem blir uføretrygdet (ECON 2005 ID 96). En undersøkelse om arbeid med bistand viser at psykiske lidelser utgjør hoveddiagnosegruppe i tiltaket. Det påpekes at det blant denne gruppen ofte eksisterer sammensatte behov for bistand både i forhold til å komme inn i og beholde en jobb (Spjelkavik og Frøyland 2003 ID 68).

Fra undersøkelser med bruk av statistisk arbeidsmarkeddata som ser på virkningene av den britiske anti-diskrimineringslovgivning (DDA) ser man at personer med psykiske lidelser har det spesielt vanskelig på arbeidsmarkedet. Undersøkelsen hevder derfor at fremtidig tiltak må innrettes mot denne gruppa spesielt. Mye av forklaringen på at nettopp denne gruppen har vanskelig med å få (og også beholde) jobb, tilskrives arbeidsgiveres manglende informasjon om ulike former for psykiske lidelser og hvilke implikasjoner det kan ha for jobbsituasjonen (Jones m.fl. 2006 ID 74). Evalueringen av arbeidsrettet rehabilitering for gruppen peker på behovet for bedre koordinering av tiltak og oppfølging, innsats rettet mot tiltak som gir mer fleksibel arbeidstrening, og at tilbudene bør integreres bedre (ECON 2007 ID 191).

Lese- og skrivevansker

Dagens informasjonssamfunn vektlegger, ikke *om* unge og voksne kan lese, men *hvor godt* de leser. Leseferdigheter ses som avgjørende for om man som individ kan nyttiggjøre seg av all den skriftbaserte informasjonen man møter både i dagligliv, utdanning og arbeidsliv (Gabrielsen 2005). Vi har tidligere pekt på sammenhengen mellom utdanningsnivå og fotfeste i arbeidslivet. I de fleste deler av arbeidsmarkedet, også innenfor områder som tradisjonelt sett ikke har benyttet formelt kvalifisert utdannet arbeidskraft, stilles det stadig økte krav til grunnleggende ferdigheter innenfor blant annet lesing og skriving (Ibid.). Dagens unge forventes å måtte stå overfor økende krav til omstilling og kompetanseheving fra arbeidslivet i de kommende årene. Deres leseferdighet utgjør derfor en viktig del av omstillingskompetanse (Gabrielsen 2005). I tillegg til den kompetanse og de ferdigheter man tar med seg inn i arbeidslivet, forventes det også at individet har evne og mulighet til å omstille og oppdatere

denne kompetansen etter hvert som etterspørsel etter fag- og spesialist kompetanse øker (St.meld. nr.9 (2006-2007)). Nødvendigheten av etter- og videreutdanning og derigjennom kravene til leseferdighet, vil derfor bare øke (Gabrielsen 2005).

Vi skal i starten omtale det som kalles svake leseferdigheter generelt, og mot slutten av avsnittet ser vi nærmere på tema som omhandler mer spesifikke dysfunksjonelle og sammensatte lese- og skrivevansker relatert til arbeidsliv.

Forskning viser at en relativt stor andel av den norske befolkningen har lesekompetanse som betegnes som utilstrekkelig sett i forhold til hvilke lesekrav som møter oss i dagens arbeids- og samfunnsliv (Ibid.). Dette vil gi negativ innvirkning på livskvaliteten for den enkelte, og betydelige grupper i befolkningen risikerer å bli marginalisert. En omfattende undersøkelse koordinert av OECD, og gjennomført i seks land, viser at mangelfulle ferdigheter innenfor lesing og skriving også fører til større grad av marginalisering på arbeidsmarkedet, blant annet i form av arbeidsledighet eller uførhet (OECD 2005). Det er systematisk sammenheng mellom svake basisferdigheter (grunnleggende lese- og skriveferdigheter) og arbeidsledighet, uførhet og lav lønnsinntekt (Bratsberg m.fl. 2006).

Undersøkelsen "Adult Literacy and Lifeskill Survey" (ALL) peker på at nesten halvparten av voksne mellom 16-65 år i de 21 landene hvor undersøkelsen ble gjennomført, har det man betegner som dysfunksjonell leseferdighet (OECD 2005). OECD rapporten viser at mer enn 400.000 personer av den voksne befolkning (i gruppen 16-65 år) i Norge har så dårlig tekstlesing og tallforståelse at de scorer lavere enn nivået internasjonale leseforskere ser som nødvendig for å kunne fungere godt i arbeidslivet. Man regner med at i forhold til basisferdighetene i lesing og skriving blant voksenbefolkningen i Norge har rundt 15 prosent svake forutsetninger for å fungere godt i arbeids- og samfunnslivet (St.meld. nr. 9 2006-2007). Gruppen av det som betegnes som risikolesere (svak lesekompetanse) og som er født i Norge, har noen viktige fellestrekk. Blant gruppen er utdanningsnivået lavt, de er aldersmessig fra 45 år og oppover og yrkesaktiviteten er generelt lav. Mange av disse faller ut av det ordinære arbeidslivet (Gabrielsen 2002). Innen gruppen "ikke-vestlige" innvandrere finnes en betydelig andel av de såkalte risikoleserne (Ibid.).

Flere studier påpeker viktigheten av god tilrettelegging og oppfølging gjennom utdanning for personer som opplever å ha lese- og skrivevansker. Unge og voksne tilhørende gruppen risikolesere ses å ha vanskeligheter med å kunne gjennomføre utdanning på videregående skole uten å motta spesiell oppfølging (Gabrielsen 2005). Studier beskriver hvordan skolekonteksten kan skape og forme faglige, personlige og sosiale problemer (Skaalvik 1999 ID 142). Å ha lese- og skrivevansker i skolealderen oppleves som svært belastende. Studien påpeker at det eksisterer manglende pedagogisk kunnskap og forståelse om tilpasning av undervisning i skolen. Her ses også en sammenheng mellom at de som sliter i skoletiden også opplever problemer på mer dagligdagse områder, for eksempel med å lese offentlig informasjon, aviser, utfylling av skjemaer, skrive søknader, brev og beskjeder. Også i arbeidslivet, i situasjoner med store lesekrav, går det ut over den enkeltes opplevelser av ferdigheter. Tendenser viser at problemene blir underkommunisert og skjult, fordi den enkelte er redd for å bli ansett som dum (Skaalvik 1999 ID 142). Områder personer med lese- og skrivevansker ses å lykkes best er gjennom å gjøre bruk av sine praktiske evner og erfaring, i tillegg til at åpenhet og god tilrettelegging og bruk av hjelpemidler gir trygghet (Ibid.).

Av det vi har kartlagt av internasjonale studier vises det til at voksne med lese- og skrivevansker ofte opplever det som et stigma, og det må derfor behandles med sensitivitet.

Kommunikasjon og oppmerksomhet rundt dysleksi blant profesjoner ses også her som svært viktig, fordi det vil få følger for kvaliteten og tilbudet av tjenester som gis til personer med lese- og skrivevansker (Reid og Kirk 2001 ID 143). Denne studien poengterer også viktighet av at arbeidskollegaer, arbeidsgivere og arbeidsrelatert personell har den nødvendig forståelse av hva lese- og skrivevansker er og innebærer både for individet og for tilrettelegging av arbeidssituasjonen.

Gabrielsen (2005) mener det må utvikles et skolesystem som sikrer alle deltakere funksjonelle leseferdigheter. Videre argumenterer han for nødvendigheten av å videreutvikle kvaliteten på utdanningstilbudene for voksne som sliter med dysfunksjonelle ferdigheter på dette området. Økt tilgjengelighet og tiltak som bedrer motivasjonen for deltakelse i denne typen av tilbud ses som viktige stikkord. Erfaringer fra andre land viser at arbeidslivets egne aktører må bli mer bevisst sitt ansvar for å vedlikeholde og videreutvikle lesekompetansen i voksenalderen. Økonomiske støtteordninger og arbeidsmarkedstiltak ses også som viktige. Bistand med sikte på å øke den enkeltes muligheter for å beholde en jobb er viktig, og også avklaringer i forhold til hvem som betaler lønn, hvor mye og hvilket ansettelsesforhold men har ses som viktig, i tillegg til bedre opplæring av de som skal tilrettelegge i arbeidssituasjonen (Spjelkavik og Frøyland 2003 ID 68). Bistand fra tilretteleggere hevdes å i for liten grad være rettet mot hjelp til å beholde en jobb (ECON 2004 ID 100).

God tilrettelegging og oppfølging, både innenfor utdanningssystemet, men også i forhold til arbeidslivet ses dermed som viktig for denne gruppen. I forhold til tiltaksapparatet er økt innsikt og kunnskap av stor betydning for arbeidet overfor denne målgruppen. Studier blant saksbehandlere i NAV (tidligere Aetat) viser at jo mer kunnskap saksbehandler har om et spesifikt felt, jo mer hensiktsmessig og effektivt kan arbeidssøkere avhjelpest (Flermoen 2003 ID 21). Samarbeid mellom det lokale NAV (tidligere Aetat) kontor og NAVs arbeidsrådgivning er viktig, men det eksisterer store variasjoner i dekningsgrad av fagfolk, både lokalt og i rådgivningstjenesten (Ibid.). I samme undersøkelse nevnes også andre aktuelle samarbeidspartnere for utredning av lese- og skrivevansker, både voksenopplæring og pp-tjenesten, men et styrket samarbeid mellom disse og NAV forutsetter ansvarsavklaring og motivasjon for samarbeid.

Muskel-skjelett lidelser

Til tross for at gruppen som går under betegnelsen muskel og skjelett lidelser beskrives som stor og sammensatt, er det begrenset omfang av studier å vise til. Vi vil likevel trekke ut noen undersøkelser vi ser som relevant for å belyse denne gruppens situasjon.

I analyser av arbeidsrettede rehabiliteringstiltak for personer med muskel-skjelett lidelser viser oppsummering av kunnskapsfeltet at til tross for at muskel- skjelett lidelser er utbredt, eksisterer det store mangler i kunnskapene om årsaker og behandling av lidelsene, samt at slike diagnosekategorier omfatter en rekke svært ulike tilstander (ECON 2007 ID 191).

Studier som har sett nærmere på kvinner med fibromyalgi og deres arbeidssituasjon viser store forskjeller i forhold til symptomer og konsekvenser av tilstanden. Denne tilstanden gir seg utslag i smerter, trøtthet, svekket muskelstyrke og mindre utholdenhet. Dette er forhold som påvirker arbeidskapasiteten (Henrikson m.fl. 2005 ID 44). De som finner en god balanse mellom arbeid og sykdommens begrensninger er i stand til fortsatt å stå i arbeid. Studien viser at det er viktig å se tilstanden i sammenheng med den totale livssituasjonen, og hvor både typer arbeidsoppgaver, muligheter for å påvirke arbeidet og det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet ses som sentrale for den enkeltes mulighet for å fungere i jobb. Det etterlyses

mer kunnskap om hvordan man kan legge til rette arbeidet for personer med fibromyalgi (Henrikson m.fl. 2005 ID 44). Av evalueringer av arbeidsmarkedstiltak som Arbeid med bistand ser man at deltakere med sykdommer relatert til muskel/ledd/skjelett har høyest sannsynlighet for å komme i deltidsarbeid etter tiltaket er avsluttet (ECON 2004 ID 100).

Oppsummering

Dette kapitlet har behandlet sammensatte felt, bestående av ulike typer av diagnoser, beskrevet som å ha forskjellige årsaker og med ulike behov for kompetanse og tilrettelegging. Generelt kan man si at det er områder som både krever gode, fleksible og sammensatte individuelle tilpasninger, men som parallelt fordrer bedre forståelse og løsninger både i utdanningssystemet, den offentlige velferdsforvaltningen og på arbeidsplassen. God tilpasning og oppfølging både i utdanningssituasjonen og i arbeidslivet ses som viktig, og oppfølging i arbeidssituasjonen bør være tett og langsiktig. Informasjon og veiledning av medansatte og ledelse nevnes også spesielt, og kan ses som sentralt for de ulike diagnosegruppene. Oppfølging fra velferdstjenesteleverandørene blir dermed sentralt, både i forhold til den individuelle situasjon, men også for virksomheten som sådan. NAVs kompetanse innenfor de ulike områdene ses også å ha stor betydning for hvilken forståelse og innsats som legges til grunn for arbeidet som etaten retter inn mot dette feltet.

4. Oppsummering og avsluttende diskusjon

Kunnskapsstatusen kan kort oppsummeres med følgende hovedpunkter:

Overgang utdanning – arbeidsliv

- En kritisk og sårbar fase som kan forlenge marginale posisjoner, gjennom tiltakskjeding og uføretrygding
- Stereotype holdninger og manglende kunnskap i NAV og blant virksomheter
- En passiv trygdetilværelse står i kontrast til mange av de unges sterke ambisjoner (om jobb) og ressurser (utdanning, erfaring)

Tiltaksforvaltningen

- Ikke samsvar mellom ressurser brukt på virkemidler (arbeidsmarkedstiltak) og resultater på området (ansettelse av funksjonshemmede)
- Standardisering og manglende fleksibilitet i hjelpeapparatet
- Formålsløse tiltakskjeder
- Fokus på barrierer og funksjonsnedsettelse, ikke funksjonsevne og ressurser
- Manglende forståelse for og kompetanse om funksjonshemming og nødvendig tilrettelegging

Virksomheter/ arbeidsgivere

- Midlertidige stillinger og engasjement finansiert av NAV, og begrunnet med økonomisk situasjon i virksomhet (omstilling og rasjonalisering)
- Arbeidsgiver prioriterer egne ansatte som pga sykefravær trenger andre arbeidsområder
- Arbeidsgivere generelt fornøyd med funksjonshemmedes arbeidsinnsats og oppgaveløsninger

Hvilke løsninger og tiltak som ses som best egnet varierer. I noen situasjoner er det kanskje tilstrekkelig med noen enkle grep, som for eksempel info-permer og nettsider til bruk for både arbeidssøker og arbeidsgiver hvor alt av informasjon om støtteordninger, hjelpemidler etc. er samlet. Likevel må man gjøre flere ting samtidig. Det er noen generelle, mer overordnede grep som også må tas parallelt, som både omhandler NAVs systemer og virksomhetssiden. Et grep kan være å forplikte og ansvarliggjøre arbeidsgiver mer, for eksempel når de engasjerer funksjonshemmede gjennom arbeid med bistand eller lønnstilskudd. Et annet grep er å utvide tilskuddsordninger, for eksempel lønnstilskudd, slik at virksomheter blir mer villige til å ansette personer med redusert arbeidsevne, uten at de taper økonomisk på det. På bakgrunn av litteraturgjennomgangen ser vi at det finnes mange gode eksempler og praksiser rundt omkring på norske arbeidsplasser og i regi av NAV. utfordringen er å implementere dette; fra prosjekt til ordinær drift.

Slik vi ser det generelle bildet står personer med redusert funksjonsevne som allerede er inne i arbeidslivet sterkere og tryggere enn funksjonshemmede som søker seg til (eller tilbake til) arbeidslivet. Funksjonshemmede som allerede er ansatt står sterkere både juridisk og økonomisk, og også i forhold til tilrettelegging og tilpasning av arbeidssituasjon. Våre analyser retter derfor hovedfokus mot arbeidet med å sikre at funksjonshemmede kommer seg inn i og blir værende i arbeidsforhold. Ut fra myndighetenes og velferdsforvaltningens erfaringer med arbeidet for reaktivisering av uføre, vet vi at det kun er et fåtall av målgruppen

som selv ønsker eller er motivert for reaktivisering. ECONs analyse av prøveordningen uførepensjon som lønnstilskudd viste at det generelt var svært manglende interesse blant uførepensjonister til å slutte seg til ordningen (ECON 2006). Det skisseres ulike forklaringsfaktorer, og en av de som vi ser som sentral er at motivering av personer for arbeid ses som vanskelig. Hvis vi går til den andre enden av arbeidsmarkedet, fra utgangen (uførhet) til inngangen, og refererer tilbake til undersøkelser vi har vist til i rapporten, med studier som viser at unge med funksjonsnedsettelse opplever å systematisk bli utestengt fra et arbeidsmarked som de bruker mengder av energi på å forsøke på komme seg inn i, så er det rimelig grunn til å forstå at terskelen for å forsøke på nytt er høy. Vi mener derfor det er svært viktig å holde fokus mot å skape gode prosesser på veien *inn i* arbeidslivet og dermed hindre at de blir uføretrygdet uten en gang å ha fått forsøkt seg i en ordinær jobb. Samtidig blir det viktig å ha oppmerksomheten rettet mot slike grupper *i* arbeidslivet, så de ikke står i fare for å bli utbrente og utslitte og dermed støtes ut av arbeidslivet og over i en uføretilværelse.

I Dale-Olsen m.fl. sin evaluering av IA-avtalens delmål 2, pekes det på at ambisjonene om å få tilsatt flere personer med redusert funksjons- eller arbeidsevne kan ses om å gå på tvers av sentrale utviklingstrekk i norsk arbeidsliv generelt. Hvordan skal arbeidsgivere og NAV møte og tilrettelegge godt nok for personer med redusert funksjonsevne i et arbeidsliv preget av effektivitet, fornyelse og omstilling (Dale-Olsen m.fl. 2005)? Det er også reist kritikk mot at delmålene i IA avtalen kan ses å utelukke hverandre; Hvis man skal tilsette flere personer med redusert funksjonsevne (og arbeidsevne), må man samtidig ta høyde for at sykefraværet vil stige. På samme måte kan man se sykefraværspromblematikken som en konsekvens av at det blant den norske befolkningen er en høy andel sysselsatte, sammenliknet med andre land. Når antallet sysselsatte er høyt, vil følgelig sykemeldingsstatistikken være tilsvarende høy. I Hammer og Øverbys rapport som sammenfatter strategier og erfaringer med inkluderende arbeidsliv stilles et etter vårt syn svært viktig og relevant spørsmål: Er IA bra for individet (Hammer og Øverbys 2006: 25)? At IA-arbeidet har samfunnsøkonomisk gode intensjoner og er lønnsomt er det vel lite tvil om, men det er ikke nødvendigvis slik at arbeid er et ubetinget gode for alle individer. Hammer og Øverbys oppsummerer med å peke på at IA-arbeidet, der hvor folks ambisjoner og evner samsvarer med de typer av jobber som finnes, vil kunne fungere livsfremmende. Jo større avvik det er mellom det man kan og vil og det som er realiserbart, jo mindre livsfremmende er IA som ideologi og praktisk arbeid.

Kunnskapsstatusen viser at funksjonshemmende barrierer i arbeidsmarkedet kan forstås både med referanse til individuelle, relasjonelle og strukturelle forhold. Mange av arbeidsmarkedes barrierer kan likevel i hovedsak ses som strukturelle, mens problemene funksjonshemmede møter individualiseres, både gjennom NAVs tiltaksforvaltning og også på arbeidsplassen. Individualisering er et nøkkelbegrep for å forstå trekk ved vårt moderne samfunnsliv, og det er også nedfelt i arbeidsmarkedets strukturer så vel som i NAVs system. Et konkret eksempel på individualisering innenfor den offentlige velferdsforvaltningen er stadig økende fokus på Brukeren av tjenestene. Intensjonene bak dette økte fokuset er godt ment; de skal sikre individuell behandling og gi den enkelte tjenestemottaker innflytelse og kontroll over egne prosesser. Økt fokus mot individualisering kan også medføre større forståelse for individuelle behov og sterkere fokus mot individuell tilrettelegging på arbeidsplassen. Et grep som kan tas for å redusere fokus på individuell tilrettelegging er å tenke i mer universelle termer; mens individuelle løsninger er med på øke fokus mot individuelle funksjonshemminger, vil universell utforming og tilrettelegging i langt større grad bidra til å ta fokus vekk fra individet og dets problemer og fokusere på betingelser, barrierer og muligheter som ligger i omgivelsene.

Dette kan også ses som et grep for å møte kritikken som i ulike sammenhenger er reist mot forvaltningen som standardisert og lite fleksibel. Samtidig som den enkelte bruker får mer innflytelse, fører også økt ansvar til forventninger om at individet selv skal løse sine problemer. Det gjenfinner vi også i den offentlige diskursen (i media, politikken); funksjonshemmede må ta større ansvar selv, ta sommerjobber, høyere utdanning, yte litt ekstra (for å overbevise arbeidsgivere at de er dugende nok), selge seg overfor arbeidsgivere, være åpne om funksjonshemmingen, osv. Etter vår mening vil for stor fokus mot enkeltindividet kunne ta søkelyset vekk fra rammebetingelsene som utgjør de største barrierene mot at funksjonshemmede både får inntreden i og mulighet til å beholde en fast tilknytning i arbeidslivet.

Videre forskningsbehov

Vi vil til slutt peke på noen områder vi ser fruktbare og viktige for videre forskning:

- Kjønn er en viktig dimensjon, både empirisk og analytisk, og i litteraturgjennomgangen vår finner vi få systematiserte studier som ser på sammenheng mellom kjønnsroller, familiesituasjon, utdanningsbakgrunn og arbeidslivskarriere.
- Arbeidsplassstudier: å studere dynamikk og relasjoner på arbeidsplasser vil kunne gi fruktbar kunnskap både på individ og strukturnivå, som kan gi fruktbare beskrivelser av samspillet mellom offentlige velferdsordninger, hjelpemidler/ tilrettelegging og arbeidsvirksomhetens tiltak i det praktiske arbeidet for å få ansatt og beholdt flere funksjonshemmede i det ordinære arbeidslivet.
- Det er, som flere undersøkelser peker på, behov for flere studier med fokus mot grupper med sammensatte utfordringer og behov.
- Det vil også være interessant å få mer systematisk kunnskap om årsaker til at bedrifter med høy grad av fagforeningstilhørighet har færre ansatte med funksjonshemming enn andre bedrifter.
- Behov for forskning som belyser hvordan de nye bestemmelsene i arbeidsmiljøloven følges opp og praktiseres; sammenlikne norsk lovverk og hvordan det følges opp med tilsvarende lovverk og oppfølging i andre nordiske og europeiske land (SH-dir 2006 ID 109).

Referanser i teksten

Barron, K.: 1998: "Ung och funktionshindrad i ett föränderligt samhälle." I: Tidemann, M. (red) *Perspektiv på funktionshinder*. Stockholm, Johansson & Skyttmo Förlag.

Barron, K.: 2004: "Womanhood and disability: Oppression under scrutiny." I Kristansen, K. & Traustadóttir, R. *Gender and Disability research in the Nordic Countries*.

Bliksvær, T. og Hanssen, J.I. 2006: "Funksjonshemming, utdanning og arbeidsmarkedsdeltakelse". I *Respekt*, nr. 2/06.

Bratsberg, B., Hægeland, T. og Raaum, O. 2006: "Lese- og tallforståelse, utdanning og arbeidsmarkedssuksess." Lesesenteret, Universitetet i Stavanger.

Colbjørnsen, Tom (1986) *Dividers in the labor market*. Oslo: Norwegian University Press.

Colbjørnsen, Tom (1982) *Sysselsettingsproblemer. Påtvunget eller selvvalgt?* Oslo: Univeristetsforlaget.

Doeringer, Peter B. og Michael J. Piore (1971) *Internal labor markets and manpower analysis*. New York : Sharpe.

Gabrielsen, E. 2002: "*Lese for livet*". *Lesekompetansen i den norske voksenbefolkningen sett i lys av visjonen om en enhetsskole*. Bergen. Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.

Gabrielsen, E. 2005: "Hvor godt må vi kunne lese for å fungere i dagens samfunn?" I *Samfunnsspeilet* nr. 2, 2005.

OECD 2005: *Learning a living : first results of the Adult Literacy and Life Skills Survey.* Organisation for Economic Co-operation and Development; Statistics Canada, Ottawa.

Grue, L. og Lærum K.T. 2002: "Omsorgsevnen sitter ikke i beina. Fysisk funksjonshemmede mødres selvforståelse og selvpresentasjon." I *Tidsskrift for velferdsforskning*, vol. 5 nr. 2, s.: 58-67.

Fevre, Ralph (1992) *The Sociology of Labour Markets*. New York: Harvester Weatsheaf.

Grønningsæter, A. Hauland, H. og Hansen, I.L. 2003: *Uniting divided worlds. A study of deaf and hard og hearing youth*. Fafo-rapport 412/2003.

Halford, S. and Savage, M. (1995): "Restructuring organisations, changing people: Gender and restructuring in banking and local government." *Work, employment and Society* 9 (1) :97-122

Hammer, Torild (2007) "Labour market integration of unemployed youth from a life course perspective: the case of Norway". *International Journal of Social Welfare*, vol 16, pp 249-257.

Hem, K.G. (2000): *Økonomiske konsekvenser av sykefravær*, SINTEF rapport 2000

- Kjellberg, Francesco og Reitan, Marit (1995): *Studiet av offentlig politikk: en innføring*. Oslo: Tano, 4. opplag 2002
- Kleven, T. (1997): "Forholdet kommune-stat I et legitimitetsperspektiv". I Baldersheim, Bernt, Kleven og Rattsø (red.): *Kommunalt selvstyre i velferdsstaten*. Tano Ascheoug.
- Knøsen E. (2006): Hva vil det si å være funksjonshemmet? Fagartikkel fra Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne (www.dok.no/hva-vil-det-si-aa-vaere-funksjonshemmet.314266-50528.html)
- Kristansen, K. & Traustadóttir, R. *Gender and Disability research in the Nordic Countries*.
- Kvande, E. (2002): "Kvinnelige mellomledere i grådige organisasjoner". I Ellingsæter, A-L. og Solheim, J. (red.) *Den usynlige hånd*. Makt og demokratiutredningen. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Lien, L. (2007): *Sykefravær og uføretrygd – et spørsmål om mer enn sykdom og sykkelighet. En kvalitativ studie av arbeidsfravær i Bodø kommune*. NF-rapport nr. 10.
- Mazmanian, Daniel A. og Sabatier, Paul A. (1983): *Implementation and public policy*. Glenview, Ill: Scott, Foresman and Company
- NOU 1992:26: En nasjonal strategi for økt sysselsetting i 1990-årene
- Olsen, B. 1999: *Utdanning og yrkesvalg for hørselshemmede*. Hovedoppgave i yrkespedagogikk, Høgskolen i Akershus.
- Pressman, Jeffrey og Wildavsky, Aaron (1984): *Implementation*. Berkley: University of California Press. Third edition, expanded.
- Schult, M.L. (2000): "Arbetsförmågebedömning. Vad nedsätter arbetsförmåga och hur mäter vi detta?", Svensk rehabilitering nr. 4, 2000
- Sivesind Mehlum, I. (2003): *Kjønnsulikheter i helse – en utfordring for arbeidstilsynet i Arbeidstilsynet: Kvinner og arbeidsmiljø – om kjønn og likestilling i et arbeidsmiljøperspektiv*. Hva er arbeidstilsynets rolle? Konferanserapport 2003
- St.meld. nr. 50 1998-99: *Utjammingsmeldingen*.
- St.meld. nr.9 2006-2007: *Arbeid, velferd og inkludering*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Støren, L.A. og Arnesen, C.Å. 2003: "Et kjønnsdelt utdanningssystem." http://www.ssb.no/emner/04/sa_utdanning/arkiv/sa60/kap-7.pdf Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Söder, M. 1981: *Forsknings- och utvecklingsarbete om integration av handikappade elever i det allmänna skolväsendet*. Stockholm, Skolöverstyrelsen. Byrån för pedagogiskt forsknings- och utvecklingsarbete.
- Teigen, M. 2005: "Kunnskap om det kjønnsdelte arbeidsliv." I *Søkelys på arbeidsmarkedet*. Årgang 22, 2/2005.

Torp, H. (2005): "Nytt arbeidsliv – innledning og sammendrag". I Torp (red): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademisk.

Trygstad, S. og Sollund M. (2003): "Myndiggjøring: Et spørsmål om økt oppgavefordeling eller økt innflytelse?" NF-arbeidsnotat nr 1005.

Vike, H., mfl. (2002): *Maktens samvittighet*. Gyldendal norsk forlag, Oslo

Weber, M. (1971): *Makt og byråkrati*. Oslo: Gyldendals Studiefakler

Wendell, S. 1996: *The Rejected Body. Feminist Philosophical Reflections on Disability*. New York, Routledge.

Young, I.M. 1990: *Justice and the politics of difference*. Oxford, Princeton University Press.

- Amundsveen, Roar og Gisle Solvoll (2003) Arbeids- og utdanningsreiser for funksjonshemmede Nordlandsforsknings rapportserie nr. 22/03. [ID 188].
- Andersen, Rolf, K. (2007) Reaktivisering av uførepensjonister Fafo-rapport 10/2007. [ID 145].
- Anvik, Cecilie Høj (2006) Mellom drøm og virkelighet? Unge funksjonshemmede i overganger mellom utdanning og arbeidsliv Rapport. Nordlandsforskning. [ID 192].
- Anvik, Cecilie Høj og Terje Olsen (2004) Ethvert arbeidsdygtigt menneske. Arbeid, velferd og samfunn. Rikstrygdeverket. [ID 102].
- Arbeids- og administrasjonsdepartementet (2001) Om tilsetting av funksjonshemmede/yrkeshemmede i staten Arbeids- og administrasjonsdepartementet. [ID 24].
- Arbeids- og sosialdepartementet (2004) Regjeringens handlingsplan for økt tilgjengelighet for personer med nedsatt funksjonsevne: plan for universell utforming innen viktige samfunnsområder Arbeids- og sosialdepartementet. [ID 20].
- Arksey, Hilary (2003) People into Employment: supporting people with disabilities and carers into work Health & Social Care in the Community. Vol 11, nr 3. page 283-292. [ID 124].
- Baldwin, M. og E. Schumacher (2002) A note on job mobility among workers with disabilities Industrial relations, vol 41, nr 3. [ID 17].
- Bambra, Clare, Margaret Whitehead og Val Hamilton (2005) Does 'welfare-to-work' work? A systematic review of the effectiveness of the UK's welfare-to-work programmes for people with a disability or chronic illness Social Science & Medicine, vol.60, nr. 9, pp 1905-18. [ID 3].
- Barlow, J., C. Wright og T. Kroll (2001) Overcoming perceived barriers to employment among people with arthritis Journal of Health Psychology, vol 6, no 2. [ID 91].
- Berge, Alf Reiar (2007) Fra skole og studier til jobb eller uføretrygd? Hva personer med nedsatt syn erfarer i utdanning og i overgangen utdanning-yrke Rehab-Nor rapport. [ID 144].
- Bergeskog, A. (2001) Arbetsmarknadspolitik för personer med funktionshinder - en länderjämförelse IFA, rapport nr. 11/01. [ID 165].
- Blanck, Peter (2000) Employment, disability, and the Americans with Disabilities Act: Issues in law, Public policy and research Northwestern University Press. [ID 147].
- Blekesaune, Morten (2005) Unge uførepensjonister: hvem er de, og hvor kommer de fra? Nova. [ID 7].
- Bliksvær, Trond og Jan-Inge Hanssen (2005) Mennesker med og uten funksjonsnedsettelse: Ulikheter i samfunnsdeltakelse i perioden 1980-2002 SIAF (Senter for inkluderende arbeidslivsforskning). [ID 59].
- Blystad, Randi og Øystein Spjelkavik (1996) Integrering av yrkeshemmede i arbeidslivet. Evaluering av Arbeid med bistand AFIs rapportserie nr. 5/96. [ID 71].
- Bogen, Hanne og Leif E. Moland (2003) Arbeidslivssentrene som kompetansevirksomheter i en sammensatt tjenestekjede. Evaluering av trygdeetatens rolle i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Erfaringer fra og utfordringer i 2003 Fafo-notat 2003:27. [ID 110].
- Bråten, M., Hamre, J.I. og Pedersen, T. (2005) Evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak.

SSB notatserie nr. 27/05. [ID 197].

Bull, Helga og Tone Alm Andreassen (2007) Oppfølgingsundersøkelse om ansettelse av funksjonshemmede i staten Arbeidsforskningsinstituttet. AFI-notat 7/07. [ID 169].

Burchardt, Tania (2000) The Dynamics of Being Disabled Journal of Social Policy, vol 29, nr 4. [ID 83].

Burkhauser, Richard V., Andrew J. Houtenville og David C. Wittenburg (2003) "A User's Guide to Current Statistics on the Employment of People with Disabilities". I: David C. Stapleton and Richard V. Burkhauser (ed.) Decline in Employment of People with Disabilities: A Policy Puzzle. Kalamazoo, USA: W. E. Upjohn Institute for Employment Research. [ID 155].

Bø, Tor Petter (2003) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2003 Statistisk sentralbyrå. Statistisk sentralbyrå. SSB-rapport 2003/25. [ID 43].

Bø, Tor Petter (2004) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2004 Statistisk sentralbyrå. SSB-rapport 2004/25. [ID 185].

Børing, Pål (2002) Norsk og internasjonal forskning om yrkesrettet attføring Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2002:10. [ID 104].

Båtevik, Finn Ove og Lars J. Halvorsen (2005) Systematikk og innleving: evaluering av forsøket med differensierte støttesatsar for VTA-bedrifter Høgskulen i Volda. [ID 18].

Campbell, Kevin M, Jim Baumohl og Sharon R. Hunt (2003) The bottom line: Employment and barriers to work among former SSI DA&A beneficiaries Contemporary Drug Problems, vol 30, issue 1-2, pp 195-240. [ID 65].

Casserley, Catherine (2000) The Disability Discrimination Act: An Overview I: Jeremy Cooper (red.) Law, Rights and Disability. London: Jessica Kingsley Publishers. [ID 161].

Clausen, Janice (1997) Vocational barriers encountered by college students with learning disabilities Journal of Rehabilitation, vol 63, issue 1, pp 34-. [ID 69].

Clausen, Thomas, Jane Greve Pedersen, Bente M. Olsen og Steen Bengtsson (2004) Handicap og beskæftigelse - et forhindringsløb? Socialforskningsinstituttet 04:03. København. [ID 107].

Colker, Ruth (2005) The Disability Pendulum. The First Decade of the Americans With Disability Act New York: New York University Press. [ID 150].

Cooley, Belinda og Ross Salvaggio (2002) Ditching the "dis" in disability: Supervising students who have a disability Australian Social Work. Vol 55. nr 1. page 50-59. [ID 140].

Dahl-Jørgensen, Carla og Ida Munkeby (2001) Usynlige arbeidssøkere på stramt arbeidsmarked: sluttrapport fra følgeevalueringen av informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet SINTEF Teknologiledelse, Ny praksis. [ID 8].

Dalen, Erik (2006) Telefonundersøkelse om betydning av nedsatt funksjonsevne ved ansettelse i arbeidslivet 21. februar-3. mars 2006 MMI univero. [ID 60].

Dale-Olsen, H., Hardoy, I., Storvik, A. og Torp, H. (2005) IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne Institutt for samfunnsforskning, rapport nr. 9/05. [ID 6].

Dale-Olsen, Harald, Inès Hardoy, Aagoth Storvik og Hege Torp (2005) IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne Søkelys på arbeidsmarkedet, nr 2/05, side 269-281. [ID 108].

Danziger, Sandra K., Ariel Kalil og Nathaniel J. Anderson (2000) Human Capital, Physical

Health, and Mental Health of Welfare Recipients: Co-occurrence and Correlates Journal of Social Issues. Vol 56. issue 4. page 635-654. [ID 133].

de Buck P D, Schoones J W, Allaire S H, Vliet Vlieland T P (2002) Vocational rehabilitation in patients with chronic rheumatic diseases: a systematic literature review (Structured abstract) Seminars in Arthritis and Rheumatism. [ID 26].

de Buck P D, Schoones J W, Allaire S H, Vliet Vlieland T P. (2002) Vocational rehabilitation in patients with chronic rheumatic diseases: a systematic literature review (Structured abstract) Seminars in Arthritis and Rheumatism, VOL 32, ISSUE 3, PP 196-203. [ID 38].

Delany L, og J.E. Moody (1999) "Epilepsy, employment and the disability discrimination act. Does legislation make a difference?" School of Law, The Manchester Metropolitan University. [ID 156].

DeLeire, Thomas (2003) "The Americans with Disabilities Act and the Employment of People with Disabilities". I: David C. Stapleton og Richard V. Burkhauser (red.) Decline in Employment of People with Disabilities: A Policy Puzzle. Kalamazoo, USA: W. E. Upjohn Institute for Employment Research. [ID 170].

Drøpping, Jon A., Tove Midtsundstad og Tina Østberg (2005) Seminar om evalueringen av intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv Fafo-notat 2005:05. [ID 63].

Drøpping, Jon Anders (2004) Inkluderende arbeidsliv-inkluderende arbeidsgivere? Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt "sosiale ansvar" Fafo-notat 2004:26. [ID 62].

Drøpping, Jon Anders og Tove Midtsundstad (2003) Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv Fafo-rapport 417. [ID 58].

Dunstan, Debra A. og Tanya Covic (2007) Can a rural community-based work-related activity program make a difference for chronic pain-disabled injured workers? Australian Journal of Rural Health. Vol 15. issue 3. page 166-171. [ID 134].

Econ (2001) Gir lønnstilskudd jobb? Econ rapportserie nr.29/01. [ID 196].

Econ (2003) Inkluderende arbeidslivsvirkosmheter - plass til alle? ECON analyse. Rapport nr. 2003-047. [ID 97].

Econ (2003) Funksjonshemmede og arbeid: en kartlegging av situasjonen for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere Econ analyse. [ID 10].

Econ (2004) Arbeid med bistand - hva skjer når bistanden opphører? ECON analyse. Rapport nr. 2004-102. [ID 100].

Econ (2005) Arbeidsmarkedstiltak i motbakke. En kvalitativ undersøkelse av Arbeid med bistand. Econ Analyse. Rapport nr. 2005-054. [ID 96].

Econ (2005) Brukernes erfaringer med trygdeetatens Arbeidslivssentre 2005 ECON analyse. Rapport nr. 2005-072. [ID 64].

Econ (2006) Uførepensjon som lønnstilskudd - Årsaker til lavt omfang. Econ-rapport 010-2006. [ID 194].

Econ (2006) Virkemidler for å få flere med redusert arbeidsevne i jobb - Erfaringer fra fire land Econ analyse. Rapport nr. 34/06. [ID 164].

Econ (2007) Arbeidsrettede rehabiliteringstiltak.Econ-rapport 2007-074. [ID 191].

Elders L A, van der Beek A J, Burdorf A (2000) Return to work after sickness absence due to back disorders: a systematic review on intervention strategies (Structured abstract) International Archives of Occupational and Environmental Health, issue 5, pp 339-348. [ID 32].

- Ellingsen, Karl Elling (1996) Arbeidsplasser for funksjonshemmede på det åpne arbeidsmarkedet Hovedoppgave i helsefag, NTNU. [ID 93].
- Engholmen, Siri Gry (2005) Inkluderende arbeidsliv?: en vurdering av forutsetninger for realisering av IA-avtalens intensjoner, med særlig vekt på statlige virksomheter S.G. Engholmen (hovedoppgave i pedagogikk, Universitetet i Oslo). [ID 16].
- England, Kim (2003) Disabilities, gender and employment: social exclusion, employment equity and Canadian banking Canadian Geographer, vol 47, issue 4, pp 429-. [ID 70].
- Fillary, R. og Pernice, R. (2005) Workplace culture analysis where people with intellectual disabilities work: A case study approach Journal of Intellectual & Developmental Disability, no 30. [ID 48].
- Flermoen, Solveig (2003) Arbeidssøkere med lese- og skrivevansker: en undersøkelse av praksis i Aetat Telemarksforskning-Bø. [ID 21].
- Fossestøl, K. (red) (1999) Mellom individ og marked - Attføringsvirksomhet i velferdsstaten AFI rapportserie nr. 6/99. [ID 181].
- Fossestøl, Knut (1996) Integrering av synshemmede i arbeidslivet: et forsøk på å utvikle en oppgavebasert modell for attføring av funksjonshemmede Arbeidsforskningsinstituttet. [ID 34].
- Frøyland, Kjetil (2006) Supported employment or segregated rehabilitation - vocational rehabilitation and the idea of "rapid job placement" AFI, Occasional papers, no. 2/06. [ID 53].
- Frøyland, Kjetil og Øystein Spjelkavik (2006) Individuell Oppfølging: sluttevaluering av et forsøksprosjekt i Østfold Arbeidsforskningsinstituttet. [ID 14].
- Galvin, Rose D. (2005) Researching the disabled identity: contextualising the identity transformations which accompany the onset of impairment Sociology of Health & Illness. Vol 27. issue 3. page 393-413. [ID 135].
- Gerber, P.J. og Price, L.A. (2003) Persons with learning disabilities in the workplace. What we know so far in the Americans with disabilities act era. Learning Disabilities Research and Practice. [ID 29].
- Gilbert, Tony, Alan Cochrane og Steward Greenwell (2005) Citizenship: locating people with learning disabilities International Journal of Social Welfare. Vol 14, nr 4. page 287-296. [ID 136].
- Gill, Michael (2005) The myth of transition: contractualizing disability in the sheltered workshop Disability & Society, vol 20, no 6. [ID 51].
- Glenn, Margaret K., Jo Ann Ford, Dennis Moore og David Hollar (2003) Employment issues as related by individuals living with HIV or AIDS Journal of Rehabilitation, vol 69, issue 1, pp 30-. [ID 72].
- Goodley, Dan (1998) Supporting people with learning difficulties in self-advocacy groups and models of disability Health & Social Care in the Community. Vol 6. nr. 6. page 438-446. [ID 125].
- Goss, David Fiona Goss og Derek Adam-Smith (2000) "Disability and employment: a comparative critique of UK legislation" The International Journal of Human Resource Management, 11:4, 807-821. [ID 173].
- Grape, Owe (2001) Mellan Morot & Piska - En fallstudie av 1992 års Rehabiliteringsreform Umeå Universitet, avhandling, sosiologisk institutt. [ID 146].
- Grassman, Eva J., Sivert Antonson, Rolf Stål og Lars Svedberg (2003) Att drabbas och att

forma sitt liv Studentlitteratur. [ID 105].

Grue, L. (2001) Motstand og mestring - Om funksjonshemming og livsvilkår NOVA rapport nr.1/01. [ID 180].

Grue, Lars (2006) Funksjonshemming, retorikk og forståelse Dokumentasjonssenterets skriftserie nr 1. [ID 183].

Grønvik, Lars (2007) Definitions of Disability in Social Sciences Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty of Social Sciences. [ID 184].

Guberman, Nancy, Elinor Nicholas, Mike Nolan, Doris Rembicki, Ulla Lundh og Janice Keefe (2003) Impacts on practitioners of using research-based carer assessment tools: experiences from the UK, Canada and Sweden, with insights from Australia Health & Social Care in the Community. Vol 11. nr 4. page 345-355. [ID 137].

Guldvik, Ingrid (2001) Mellom brukerstyring og medbestemmelse: Å jobbe som personlig assistent Østlandsforskning. [ID 22].

Haller, Beth, Bruce Dorries og Jessica Rahn (2006) Media Labelling versus the US Disability Community Identity: A Study of Shifting Cultural Language Disability and Society, vol 21, nr 1, pp61-75. [ID 154].

Hammer, Torild (2007) Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv - personalpolitikk i bedrifter med og uten IA-avtale NOVA-rapport 14/07. [ID 40].

Hammer, Torild og Einar Øverbye (2006) Inkluderende arbeidsliv?: erfaringer og strategier Gyldendal akademisk. [ID 39].

Hansen, Inger Lise Skog og Jørgen Svalund (2007) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet - et oversiktsbilde Fafo-notat 2007:04 (utgitt både i fafo og Afis noatatserie). [ID 46].

Hanssen, Jan Inge, Trond Bliksvær og Eivind Berg (2003) Funksjonshemmet i Nordland 2001 Nordlandsforskning: NF-rapport nr. 5, 2003. [ID 57].

Harter, L.M, Scott, J.A., Novak, D.R., Leeman, M., Morris, J.F. (2006) Freedom through Flight: Performing a counter-narrative of disability Journal of applied communication research, vol 34, no 1. [ID 67].

Henriksson, C.M., Liedberg, G.M. og Gerdle, B. (2005) Women with fibromyalgia: Work and rehabilitation Disability and Rehabilitation, 27. [ID 44].

Hernes Thorgeir, Kathryn Stiles og Gunvor Bollingmo (1996) Veien til en vanlig jobb - Nytt perspektiv på attføring Ad Notam Gyldendal. [ID 141].

Hotchkiss, Julie L. (2003) Labor Market Experience of Workers with Disabilities. The ADA and Beyond. Kalamazoo, USA: W. E. Upjohn Institute for Employment Research. [ID 174].

Jones, Melanie K., Paul L. Latreille og Peter J. Sloane (2006) Disability, gender, and the British labour market Oxford Economic Papers, vol 58, issue 3, pp 407-449. [ID 74].

Jørgensen, Klara (2006) Full deltakelse for alle? Delrapport arbeid. Utviklingstrekk 2001-2006 Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne. Sosial- og helsedirektoratet. [ID 109].

Kaye, H. Stephen (2003) Improved Employment Opportunities For People with Disabilities Paper, Disability Statistics Center, Institute for Health and Aging, University of California. [ID 172].

Kidd, Michael P., Peter J. Sloane og Ivan Ferko (2000) "Disability and the labour market: an analysis of British males". Journal of Health Economics 19-2000, 961-981. [ID 157].

Kilsby, M. og S. Beyer (1996) Engagement and interaction: a comparison between supported

- employment and day service provision *Journal of Intellectual Disability Research*. Vol 40. issue 4. page 348-357. [ID 132].
- Kober, R. og I. R. C. Eggleton (2005) The effect of different types of employment on quality of life *Journal of Intellectual Disability Research*. Vol 49. issue 10. page 756-760. [ID 131].
- Kolstad, P., Solvoll, G. og Brastad, B. (2000) Transport for forflytningshemmede. Statusundersøkelse i Nordland Nordlandsforskning, rapport nr 22. [ID 178].
- Krause N, Dasinger L K, Neuhauser F (1998) Modified work and return to work: a review of the literature (Structured abstract) *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol 8, issue 2, pp 113-139. [ID 35].
- Kruse, D. og T. Hale (2003) Disability and employment: Symposium Introduction *Industrial Relations*, vol 42, nr 1. [ID 19].
- Kruse, Douglas og Lisa Schur (2003) Employment of People with Disabilities Following the ADA *Industrial Relations*, vol 42, nr 1, pp 31-65. [ID 159].
- Lee, B. A. (2003) A decade of the Americans with disabilities act: Judicial outcomes and unresolved problems *Industrial Relations*, vol 42, nr. 1, pp 11-30. [ID 27].
- Lehmann, Ilana S. (2006) Minimum Wage Rates and Employment of Individuals with Disabilities *Journal of Rehabilitation*, VOL 72, issue 2, pp 50-. [ID 75].
- Lid, I.M. (2006) Tilgjengelig reise - hvordan kan vi måle tilgjengeligheten til hele reisekjeden? *Deltasenteret*. [ID 189].
- Lingard, H., og a. Saunders (2004) Occupational rehabilitation in the construction industry of Victoria *Construction Management and Economics*, vol 22, no 10. [ID 85].
- Lorentsen, Øivind og Alf Reidar Berge (2003) Hørselshemmede og arbeid. En brukerundersøkelse om erfaringer og synspunkter knyttet til arbeidslivet som livsarena *Rehab-Nor*. [ID 55].
- Lunt, N. (2006) Employability and New Zealand welfare restructuring *Policy & Politics*, vol 34, no 3. [ID 89].
- McLoughlin, Caven S., J. Bradley Garner og Michael Callahan (1987) Getting employed, staying employed. Job development and training for persons with severe handicaps Paul H. Brookes Publishing co. [ID 94].
- Mechanic, David (1998) Cultural and Organizational Aspects of Application of the Americans with Disabilities Act to Persons with Psychiatric Disabilities *The Milbank Quarterly*. Vol 76. issue 1. page 5-23. [ID 130].
- Mubarak, AR (2006) Employment status, psychiatric disability and quality of life: comparison of men and women with schizophrenia in Malaysia *International Journal of Social Welfare*. Vol 15. issue 3. page 240-246. [ID 129].
- Newton, R., og M. Ormerod (2005) Do disabled people have a place in the UK construction business? *Construction Management and Economics*. [ID 77].
- Nicolaisen, Magnhild (2002) Arbeid, tilbaketreking, utstøtning og pensjonering: når mennesker med funksjonshemming trer ut av arbeidslivet *Nasjonalt kompetansesenter for aldersdemens*. [ID 11].
- Nisbet, Jan (1992) Natural support in School, at work, and in the community for people with severe disabilities Paul H. Brookes publishing co. [ID 95].
- NOU 1993:13 (1993) *Leve og lære II: om utdanningsfinansiering og studentvelferd*. NOU. [ID 202].

- NOU 2001:22 (2001) Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer. NOU. [ID 106].
- NOU 2005:8 (2005) Likeverd og tilgjengelighet. Rettslig vern mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. Bedret tilgjengelighet for alle. NOU. [ID 166].
- Oakes, Wayne Thomas (2004) Perspectives on Disability, Discrimination, Accommodations, and Law: A Comparison of the Canadian and American Experience. New York: LFB Scholarly Publishing LLC. [ID 152].
- OECD (2003) Transforming Disability into Ability. Policies to promote work and income security for disabled people OECD. [ID 98].
- Olsen, Bjørn & Mem Thi Van (2005) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 4. kvartal 2005 Statistisk sentralbyrå. SSB-rapport 2005/30. [ID 47].
- Olsen, Bjørn og Mem Thi Van (2007) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 4. kvartal 2006 Statistisk sentralbyrå. SSB-rapport 2007/3. [ID 186].
- Olsen, T. S. (2004) "Inkluderende arbeidsliv - for hvem?" Søkelys på arbeidsmarkedet nr. 21/04 s.133-140. [ID 176].
- Olsen, Terje (2006) En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet. Rapport. Nordlandsforskning. [ID 193].
- Olsvik, V.M., I. Guldvik og T.H. Eide (2007) Evaluering av prosjektet Funksjonshemmede i arbeid Østlandsforskning rapport 034/2007. [ID 149].
- Piggot, L., Sapey, B. og Wilenius, F. (2005) Out of touch: local government and disabled people's employment needs Disability and Society, vol 20, no 6. [ID 49].
- Pinder, Ruth (1995) Bringing back the body without the blame?: the experience of ill and disabled people at work Sociology of Health & Illness. Vol 17. issue 5. page 605-631. [ID 128].
- Pope, D. og Bamba, C. (2005) Has the disability discrimination act closed the employment gap? Disability & Rehabilitation, 27. [ID 52].
- Reed, L.J. (2003) Paternalism May excuse disability discrimination: When may an employer refuse to employ a disabled individual due to concerns for the individual's safety? Business and Society Review, vol 108, nr 3. [ID 31].
- Regan, S. og K. Stanley (2003) Work for disabled people. The Achilles' heel of labour's welfare-to-work agenda? New Economy. [ID 28].
- Reid, Gavin og Jane Kirk (2001) Dyslexia in Adults - Education and Employment John Wiley & Sons Ltd. [ID 143].
- Riach, P.A. og J. Rich (2002) Field experiments of discrimination in the market place The Economic Journal, vol 112, no 483. [ID 90].
- Riddell, S., P. Banks og A. Wilson (2002) A flexible gateway to employment? Disabled people and the Employment Service's Work Preparation Programme in Scotland Policy & Politics, vol 30 no 2 213-30. [ID 13].
- Riddell, Shiela og Elisabet Weedon (2006) What Counts as a Reasonable Adjustment? Dyslectic Students and the Concept of Fair Assessment International Studies in Sociology of Education, vol. 16, nr 1, pp 57-73. [ID 158].
- Rikstrygdeverket (2006) Oversikt over analyse-, utrednings- og forskningsprosjekter innenfor

- trygdens områder Utredningsavdelingen, Rikstrygdeverket. Rapport 01/2006. [ID 56].
- Robert, Pamela M. og Sharon L. Harlan (2006) Mechanisms of Disability Discrimination in Large Bureaucratic Organizations: Ascriptive Inequalities in the Workplace *The Sociological Quarterly*. Vol 47. nr 4. page 599-630. [ID 127].
- Rosenheck, Robert, Douglas Leslie, Richard Keefe og Joseph McEvoy et.al. (2006) Barriers to Employment for People With Schizophrenia *The American Journal of Psychiatry*, vol 63, issue 3, pp 411-417. [ID 79].
- Ross, Liz og Phil Lyon (2007) Escaping a silent world: profound hearing loss, cochlear implants and household interaction *International Journal of Consumer Studies*. Vol 31, nr 4, page 357-362. [ID 126].
- Roulstone, A., og J. Warren (2006) Applying a barriers approach to monitoring disabled people's employment: implications for the Disability Discrimination Act 2005 *Disability & Society*, vol 21, no 2. [ID 78].
- Rummery, K. (2005) Disabled citizens and social exclusion: the role of direct payments *The Policy Press*, vol 34, nr 4. [ID 80].
- Russell, Martha (2002) What Disability Civil Rights Cannot Do: Employment and Political Economy *Disability and Society*, s 117-135. [ID 153].
- Rønningen, Dag (2002) Overganger fra arbeidsmarkedet til trygd: en litteraturoversikt Statistisk sentralbyrå, Avdeling for forskning/Seksjon for offentlig økonomi og personmodeller. [ID 12].
- Sargeant, M. (2005) Disability and age-multiple potential for discrimination *International Journal of the Sociology of Law* *Sociology of Law* vol. 33, pp 17–33. [ID 175].
- Schafft, Angelika og Kjetil Frøyland (2006) Veien til yrkeslivet for personer under legemiddelassistert rehabilitering. Evaluering av MARY-prosjektet. Arbeidsforskningsinstituttet. x2006. [ID 190].
- Schafft, Angelika, Kari Marie Helle og Ståle Seierstad (1999) Arbeidsmarkedsetatens tilbud til personer med psykiske lidelser AFIs rapportserie nr 1/99. [ID 66].
- Scheid, Teresa L. (2005) Stigma as a Barrier to Employment: Mental Disability and the Americans with Disability Act *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 28, nr 6, pp 670-690. [ID 163].
- Schur, Lisa, Todd Shields og Kay Schriener (2003) Can I Make a Difference? Efficacy, Employment, and Disability *Political Psychology*. Vol 24. issue 1. page 119-149. [ID 123].
- Seierstad, Ståle, Ann Krsitin Eide, Kari Marie Helle og Angelika Schafft (1998) Evaluering av de statlige Arbeidssamvirketiltakene og de kommunale aktivitetstilbudene for yrkeshemmede Arbeidsforskningsinstituttet/Nordlandsforskning, AFIs rapportserie nr 5/98. [ID 73].
- Sirvastava, S. og Chamberlain, A. (2005) Factors determining job retention and return to work for disabled employees: a questionnaire study of opinions of disabled people's organizations in the UK *Journal of Rehabilitation Medicine*. [ID 33].
- Sjöberg, Malena (red.) (2002) Arbetsliv och funktionshinder *Studentlitteratur*, Lund (Sverige). [ID 76].
- Skilbrei, May-Len (2005) Unge uføres avgang fra arbeidslivet - en kunnskapsoversikt NOVA skriftserie 5/05. [ID 61].
- Skøien, Reidun, Karl-Gerhard Hem og Geir Tyrmi (2006) Evaluering av Handicap-

programmet ved Telenor SINTEF Helse. [ID 50].

Skaalvik, Sidsel (1999) Hverdag, arbeid og utdanning Norsk voksenpedagogisk forskningsinstitutt. [ID 142].

Skog Hansen, I.L. og J. Svalund (2007) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde. FAFO 2007:04. [ID 199].

Smits, J.S. (2004) Disability and employment in the USA: the quest for best practice Disability and Society, vol 19, no 6. [ID 36].

Smits, Stanley J. (2004) Disability and Employment in the USA: the quest for best practice Disability & Society, Vol 19, no. 6. [ID 99].

Solvang, Per (1995) Biografi, normalitet og samfunn. En studie av handikappedes veier til utdanning og arbeid i Skandinavia Bygger på avhandling til dr.polit-graden, Sosiologisk institutt/senter for samfunnsforskning, Universitetet i Bergen [ID 92].

Solvoll, Amundsveen og Anvik (2001) Transportkvantitet og livskvalitet Nordlandsforskning rapportserie nr. 9. [ID 187].

Sosial- og helsedirektoratet (2004) Tilgjengelighet til kollektivtransport. Rapport fra besøk i fylkeskommunene 2003-2004 Sosial- og helsedirektoratet. [ID 177].

St.meld. 50 (1998-99) Utjammingsmeldinga. Om fordeling av inntekt og levekår i Norge. [ID 201].

SOU (2000) Rehabilitering til arbete-en reform med individen i centrum Statens offentliga utredningar, SOU 2000:78. [ID 37].

Spicker, Paul (2003) Distinguishing disability and incapacity International Social Security Review. Vol 56, no 2. page 31-43. [ID 122].

Spjelkavik, Ø. (2004) Inkludering i arbeidslivet ved bruk av lønnstilskudd og oppfølging - Underveisanalyse av fleksibel jobb. AFI rapportserie, nr. 1/04. [ID 195].

Spjelkavik, Øystein (2007) Unge funksjonshemmede på praksisplass og i jobb. Evaluering av "Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid - hvordan hindre barrierer skole-arbeidsliv?" AFI notat 4/2007. [ID 103].

Spjelkavik, Øystein og Kjetil Frøyland (2003) Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet - inkludering gjennom Arbeid med bistand Arbeidsforskningsinstituttet, rapport 3/2003. [ID 68].

Spjelkavik, Øystein og Steinar Widding (2005) Funksjonshemmet i arbeidslivet - fortsatt usynlig?: en oppfølgingsstudie av "Informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet" (1998-2001) Arbeidsforskningsinstituttet. [ID 9].

Spjelkavik, Øystein, Kjetil Frøyland og Mike Evans (2004) Supported employment in Norway - a national mainstream programme Arbeidsforskningsinstituttet/The work research institute's occasional papers, no 6/04. [ID 101].

St.meld 19 (2003-04) (2003) Et velfungerende arbeidsmarked. [ID 167].

St.meld. 34 (1996-97) (1997) Resultater og erfaringer fra Regjeringens handlingsplaner for funksjonshemmede og veien videre. [ID 182].

St.meld. 40 (2002-2003) (2003) Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne. [ID 179].

St.meld. 9 (2006-07) (2006) Arbeid, velferd og inkludering. [ID 168].

Stapleton, David og Richard V. Burkhauser (2003) Decline in Employment of People with

Disabilities : A Policy Puzzle. Kalamazoo, Mich. : W.E. Upjohn Institute for Employment Research. [ID 151].

Stapleton, David, Bonnie L. O'Day, Gina A. Livermore og Andrew J. Imparato (2006) Dismantling the Poverty Trap: Disability Policy for the Twenty-First Century *The Milbank Quarterly*. Vol 84. issue 4. page 701-732. [ID 119].

Stein, Michael Ashley (2000) "Employing People with Disabilities – Some Cautionary Thoughts for a Second-Generation Civil Rights Statute" I: Peter David Blanck (red.) *Employment, Disability, and the Americans with Disabilities Act. Issues in Law, Public Policy, and Research*. Evanston, IL, USA: Northwestern University Press. [ID 171].

Steinke, Bernd (2000) Rehabilitation Initiatives by Disability Self-help Groups: A Comparative Study *International Social Security Review*. Vol 53. issue 1. page 83-107. [ID 118].

Stevens, P. og N. Martin (1999) Supporting individuals with intellectual disability and challenging behaviour in integrated work settings: an overview and a model for service provision *Journal of Intellectual Disability Research*. Vol 43. issue 1. page 19-29. [ID 117].

Stoddard, S., og L. Kraus (2006) Arranging for personal assistance services and assistive technology at work. A Report of the Rehabilitation Research and Training Center on Personal Assistance Services *Disability and rehabilitation: Assistive Technology*, vol 1, no 1-2. [ID 87].

Takala, M. (1995) "They think I'm stupid, but I just don't HEAR!". The life stories of hard-of-hearing people in Finland *International Journal of Social Welfare*. Vol 4. issue 3. page 190-196. [ID 138].

Taylor, Brian J., Sinead McGilloway og Michael Donnelly (2004) Preparing young adults with disability for employment *Health & Social Care in the Community*. Vol 12. issue 2. page 93-101. [ID 115].

Taylor, Mary Jane og Amanda Smith Barusch (2004) Personal, Family, and Multiple Barriers of Long-Term Welfare Recipients *Social Work*, vol 49, issue 2, pp 175-183. [ID 81].

Tregaskis, C. og D. Goodley (2005) Disability research by disabled and non-disabled people: Towards a relational methodology of research production *International Journal of Social Research Methodology*, vol 8, no 5. [ID 54].

Trevino, Beatriz og Edna Mora Szymanski (1996) A qualitative study of the career development of Hispanics with disabilities *Journal of Rehabilitation*, vol 62, issue 3, pp 5-. [ID 84].

Tucker, Bonnie Poitras (2001) The ADA's Revolving Door: Inherent Flaws in the Civil Rights Paradigm *Ohio State Law Journal*, vol 62, pp 1-29. [ID 160].

Turner, Lesley J., Sheldon Danziger og Kristin S. Seefeldt (2006) Failing the Transition from Welfare to Work: Women Chronically Disconnected from Employment and Cash Welfare *Social Science Quarterly*. Vol 87. issue 2. page 227-249. [ID 114].

Taanila, A., P. Rantakallio, M. Koironen, L. von Wendt, L. og M.R. Jarvelin (2005) How do persons with intellectual disability manage in the open labour markets? A follow-up of the Northern Finland 1966 Birth Cohort *Journal of Intellectual Disability Research*. Vol 49. issue 3. page 218-227. [ID 116].

Umb-Carlsson, O. og K. Sonnander (2006) Living conditions of adults with intellectual disabilities from a gender perspective *Journal of Intellectual Disability Research*. Vol 50. Issue 5. page: 326-334. [ID 113].

- Ungerson, Clare (1997) Give Them the Money: Is Cash a Route to Empowerment? *Social Policy & Administration*. Vol 31, no. 1. side 45-53. [ID 120].
- Vijan, Sandeep , Rodney A. Hayward og Kenneth M. Langa (2004) The Impact of Diabetes on Workforce Participation: Results from a National Household Sample Health Services Research. Vol 39, issue: 6p1. page 1653-1670. [ID 121].
- Ville, I. og M. Winance (2006) To work or not to work? The occupational trajectories of wheelchair users *Disability and Rehabilitation*, vol 28, no 7. [ID 88].
- Ville, Isabelle (2005) Biographical work and returning to employment following a spinal cord injury *Sociology of Health & Illness*. Vol: 27. Issue: 3 page: 324-350. [ID 111].
- Waddington, N. (2004) The employment of people with disabilities as archivists, records managers, conservators and assistants *Journal of the society of archivists*, vol 25, no 2. [ID 42].
- Waghorn, G., D. Chant, P. White og H. Whiteford (2005) Disability, employment and work performance among people with ICD-10 anxiety orders *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, vol 39, no 1. [ID 41].
- Walker, R. (2003) Employment, support and security. Balancing the needs of disabled people. *New Economy*. [ID 25].
- Walls, Richard T, D. J. Hendricks, Denetta L. Dowler, Anne E. Hirsh et. al. (2002) Job accommodation resources: Lessons from the global neighborhood *Journal of Rehabilitation*, vol 68, issue 4, pp 34-39. [ID 86].
- Westmorland, M.G., R.M. Williams, B.C. Amick III, H. Shannon og F. Rasheed (2005) Disability management practices in Ontario workplaces: employees' perceptions *Disability and Rehabilitation*, 27. [ID 45].
- Wickizer, Thomas M., Gary M. Franklin, Robert D. Mootz, m.fl. (2004) A Communitywide Intervention to Improve Outcomes and Reduce Disability among Injured Workers in Washington State *The Milbank Quarterly*. Vol 82. issue 3. page: 547-567. [ID 112].
- Williams R M, Westmorland M G, Schmuck G, MacDermid J C (2004) Effectiveness of workplace rehabilitation interventions in the treatment of work-related upper extremity disorders: a systematic review (Structured abstract) *Journal of Hand Therapy*, vol 17, nr 2. [ID 15].
- Woodhams, C. og S. Corby (2003) Defining disability in theory and practice: A critique of the British Disability Discrimination Act 1995 *Journal of Social Policy*, vol 32, nr 2. [ID 30].
- Wågø, S., K. Høyland, A. Kittang og L. Øvstedal (2006) Universell utforming. Begrepsavklaring. SINTEF. [ID 200].
- Young, Damon A. og Ruth Quibell (2000) Why Rights are Never Enough: Rights, Intellectual Disability and Understanding Disability and Society, vol. 15, nr 5, pp 747-764. [ID 162].
- Younis, Talib og Tony Boland (1997) Towards Total Quality Management in a Supportive Employment Workplace *Public Money and Management*. Vol 17. issue 1. page 55-62. [ID 139].
- Aakvik, Arild (2001) Endringer i regler for uføre- og alderspensjonister: - hvordan påvirkes arbeidstilbudet for disse gruppene? *Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning*. [ID 23].
- Aakvik, Arild og Sverre-Age Dahl (2006) Transitions to employment from labour market enterprises in Norway *International Journal of Social Welfare*. Vol 15. nr 2. page 121-130. [ID 4].

[ID 3] Bambra, Clare, Margaret Whitehead og Val Hamilton (2005) Does 'welfare-to-work' work? A systematic review of the effectiveness of the UK's welfare-to-work programmes for people with a disability or chronic illness. *Social Science & Medicine*, vol.60, nr. 9, pp 1905-18.

[ID 4] Aakvik, Arild og Svenn-Age Dahl (2006) Transitions to employment from labour market enterprises in Norway. *International Journal of Social Welfare*. Vol 15. nr 2. pp 121-130.

[ID 6] Dale-Olsen, H., Hardoy, I., Storvik, A. og Torp, H. (2005) IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne. Institutt for samfunnsforskning, rapport nr. 9/05.

[ID 7] Blekesaune, Morten (2005) Unge uførepensjonister: hvem er de, og hvor kommer de fra? Nova.

[ID 8] Dahl-Jørgensen, Carla og Ida Munkeby (2001) Usynlige arbeidssøkere på stramt arbeidsmarked: sluttrapport fra følgeevalueringen av informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet. SINTEF Teknologiledelse, Ny praksis.

[ID 9] Spjelkavik, Øystein og Steinar Widding (2005) Funksjonshemmet i arbeidslivet - fortsatt usynlig?: en oppfølgingsstudie av "Informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet" (1998-2001). Arbeidsforskningsinstituttet.

[ID 10] Econ (2003) Funksjonshemmede og arbeid: en kartlegging av situasjonen for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere. Econ analyse.

[ID 11] Nicolaisen, Magnhild (2002) Arbeid, tilbaketrekning, utstøtning og pensjonering: når mennesker med funksjonshemming trer ut av arbeidslivet. Nasjonalt kompetansesenter for aldersdemens.

[ID 12] Rønningen, Dag (2002) Overganger fra arbeidsmarkedet til trygd: en litteraturoversikt. Statistisk sentralbyrå, Avdeling for forskning/Seksjon for offentlig økonomi og personmodeller.

[ID 13] Riddel, S., P. Banks og A. Wilson (2002) A flexible gateway to employment? Disabled people and the Employment Service's Work Preparation Programme in Scotland. *Policy & Politics*, vol 30 no 2, pp 213-30.

[ID 14] Frøyland, Kjetil og Øystein Spjelkavik (2006) Individuell Oppfølging: sluttevaluering av et forsøksprosjekt i Østfold. Arbeidsforskningsinstituttet.

[ID 15] Williams R M, Westmorland M G, Schmuck G, MacDermid J C (2004) Effectiveness of workplace rehabilitation interventions in the treatment of work-related upper extremity disorders: a systematic review (Structured abstract). *Journal of Hand Therapy*, vol 17, nr 2.

[ID 16] Engholmen, Siri Gry (2005) Inkluderende arbeidsliv?: en vurdering av forutsetninger for realisering av IA-avtalens intensjoner, med særlig vekt på statlige virksomheter. S.G. Engholmen (hovedoppgave i pedagogikk, Universitetet i Oslo).

¹⁸ Selv om nummereringen starter på ID 3, betyr dette ikke at vi har utelatt ID 1 og 2 (eller hoppet over ID 5). På grunn av omredigeringer undervegs måtte vi flytte tidligere ID 1, ID 2 og ID 5 lengre bak. ID-numrene er som referansenes "personnummer", så numrene oppdateres ikke hvis vi tar vekk noen av de tidligere.

- [ID 17] Baldwin, M. og E. Schumacher (2002) A note on job mobility among workers with disabilities. *Industrial relations*, vol 41, nr 3.
- [ID 18] Båtevik, Finn Ove og Lars J. Halvorsen (2005) Systematikk og innleving: evaluering av forsøket med differensierte støttesatsar for VTA-bedrifter. Høgskulen i Volda.
- [ID 19] Kruse, D. og T. Hale (2003) Disability and employment: Symposium Introduction. *Industrial relations*, vol 42, nr 1.
- [ID 20] Arbeids- og sosialdepartementet (2004) Regjeringens handlingsplan for kt tilgjengelighet for personer med nedsatt funksjonsevne: plan for universell utforming innen viktige samfunnsområder. Arbeids- og sosialdepartementet.
- [ID 21] Flermoen, Solveig (2003) Arbeidssøkere med lese- og skrivevansker: en undersøkelse av praksis i Aetat. Telemarksforskning-Bø.
- [ID 22] Guldvik, Ingrid (2001) Mellom brukerstyring og medbestemmelse: Å jobbe som personlig assistent. Østlandsforskning.
- [ID 23] Aakvik, Arild (2001) Endringer i regler for uføre- og alderspensjonister: - hvordan påvirkes arbeidstilbudet for disse gruppene? Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- [ID 24] Arbeids- og administrasjonsdepartementet (2001) Om tilsetting av funksjonshemmede/yrkeshemmede i staten. Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- [ID 25] Walker, R. (2003) Employment, support and security. Balancing the needs of disabled people. *New Economy*.
- [ID 26] de Buck P D, Schoones J W, Allaire S H, Vliet Vlieland T P (2002) Vocational rehabilitation in patients with chronic rheumatic diseases: a systematic literature review (Structured abstract). *Seminars in Arthritis and Rheumatism*.
- [ID 27] Lee, B. A. (2003) A decade of the Americans with disabilities act: Judicial outcomes and unresolved problems. *Industrial Relations*, vol 42, nr. 1, pp 11-30.
- [ID 28] Regan, S. og K. Stanley (2003) Work for disabled people. The Achilles' heel of labour's welfare-to-work agenda? *New Economy*.
- [ID 29] Gerber, P.J. og Price, L.A. (2003) Persons with learning disabilities in the workplace. What we know so far in the Americans with disabilities act era. *Learning Disabilities Research and Practice*.
- [ID 30] Woodhams, C. og S. Corby (2003) Defining disability in theory and practice: A critique of the British Disability Discrimination Act 1995. *Journal of Social Policy*, vol 32, nr 2.
- [ID 31] Reed, L.J. (2003) Paternalism May excuse disability discrimination: When may an employer refuse to employ a disabled individual due to concerns for the individual's safety? *Business and Society Review*, vol 108, nr 3.
- [ID 32] Elders L A, van der Beek A J, Burdorf A (2000) Return to work after sickness absence due to back disorders: a systematic review on intervention strategies (Structured abstract). *International Archives of Occupational and Environmental Health*, issue 5, pp 339-348.
- [ID 33] Sirvastava, S. og Chamberlain, A. (2005) Factors determining job retention and return to work for disabled employees: a questionnaire study of opinions of disabled people's organizations in the UK. *Journal of Rehabilitation Medicine*.

- [ID 34] Fossetøl, Knut (1996) Integrering av synshemmede i arbeidslivet: et forsøk på å utvikle en oppgavebasert modell for attføring av funksjonshemmede. Arbeidsforskningsinstituttet.
- [ID 35] Krause N, Dasinger L K, Neuhauser F (1998) Modified work and return to work: a review of the literature (Structured abstract). *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol 8, issue 2, pp 113-139.
- [ID 36] Smits, J.S. (2004) Disability and employment in the USA: the quest for best practice. *Disability and Society*, vol 19, no 6.
- [ID 37] SOU (2000) Rehabilitering til arbete-en reform med individen i centrum. Statens offentlige utredninger, SOU 2000:78.
- [ID 38] de Buck P D, Schoones J W, Allaire S H, Vliet Vlieland T P. (2002) Vocational rehabilitation in patients with chronic rheumatic diseases: a systematic literature review (Structured abstract). *Seminars in Arthritis and Rheumatism*, VOL 32, ISSUE 3, PP 196-203.
- [ID 39] Hammer, Torild og Einar Øverbye (2006) Inkluderende arbeidsliv?: erfaringer og strategier. Gyldendal akademisk.
- [ID 40] Hammer, Torild (2007) Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv - personalpolitikk i bedrifter med og uten IA-avtale. NOVA-rapport 14/07.
- [ID 41] Waghorn, G., D. Chant, P. White og H. Whiteford (2005) Disability, employment and work performance among people with ICD-10 anxiety orders. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, vol 39, no 1.
- [ID 42] Waddington, N. (2004) The employment of people with disabilities as archivists, records managers, conservators and assistants. *Journal of the Society of Archivists*, vol 25, no 2.
- [ID 43] Bø, Tor Petter (2003) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2003. Statistisk sentralbyrå. Statistisk sentralbyrå. SSB-rapport 2003/25.
- [ID 44] Henriksson, C.M., Liedberg, G.M. og Gerdle, B. (2005) Women with fibromyalgia: Work and rehabilitation. *Disability and Rehabilitation*, 27.
- [ID 45] Westmorland, M.G., R.M. Williams, B.C. Amick III, H. Shannon og F. Rasheed (2005) Disability management practices in Ontario workplaces: employees' perceptions. *Disability and Rehabilitation*, 27.
- [ID 46] Hansen, Inger Lise Skog og Jørgen Svalund (2007) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet - et oversiktsbilde. Fafo-notat 2007:04.
- [ID 47] Olsen, Bjørn & Mem Thi Van (2005) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 4. kvartal 2005. Statistisk sentralbyrå. SSB-rapport 2005/30.
- [ID 48] Fillary, R. og Pernice, R. (2005) Workplace culture analysis where people with intellectual disabilities work: A case study approach. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, no 30.
- [ID 49] Piggot, L., Sapey, B. og Wilenius, F. (2005) Out of touch: local government and disabled people's employment needs. *Disability and Society*, vol 20, no 6.
- [ID 50] Skøien, Reidun, Karl-Gerhard Hem og Geir Tyrmi (2006) Evaluering av Handicap-programmet ved Telenor. SINTEF Helse.

- [ID 51] Gill, Michael (2005) The myth of transition: contractualizing disability in the sheltered workshop. *Disability & Society*, vol 20, no 6.
- [ID 52] Pope, D. og Bamba, C. (2005) Has the disability discrimination act closed the employment gap? *Disability & Rehabilitation*, 27.
- [ID 53] Frøyland, Kjetil (2006) Supported employment or segregated rehabilitation - vocational rehabilitation and the idea of "rapid job placement". AFI, Occasional papers, no. 2/06.
- [ID 54] Tregaskis, C. og D. Goodley (2005) Disability research by disabled and non-disabled people: Towards a relational methodology of research production. *International Journal of Social Research Methodology*, vol 8, no 5.
- [ID 55] Lorentsen, Øivind og Alf Reidar Berge (2003) Hørselshemmede og arbeid. En brukerundersøkelse om erfaringer og synspunkter knyttet til arbeidslivet som livsarena. Rehab-Nor.
- [ID 56] Rikstrygdeverket (2006) Oversikt over analyse-, utrednings- og forskningsprosjekter innenfor trygdens områder. Utredningsavdelingen, Rikstrygdeverket. Rapport 01/2006.
- [ID 57] Hanssen, Jan Inge, Trond Bliksvær og Eivind Berg (2003) Funksjonshemmet i Nordland 2001. Nordlandsforskning: NF-rapport nr. 5, 2003.
- [ID 58] Drøpping, Jon Anders og Tove Midtsundstad (2003) Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Fafo-rapport 417.
- [ID 59] Bliksvær, Trond og Jan-Inge Hanssen (2005) Mennesker med og uten funksjonsnedsettelse: Ulikheter i samfunnsdeltakelse i perioden 1980-2002. SIAF (Senter for inkluderende arbeidslivsforskning).
- [ID 60] Dalen, Erik (2006) Telefonundersøkelse om betydning av nedsatt funksjonsevne ved ansettelser i arbeidslivet 21. februar-3. mars 2006. MMI univero.
- [ID 61] Skilbrei, May-Len (2005) Unge uføres avgang fra arbeidslivet - en kunnskapsoversikt. NOVA skriftserie 5/05.
- [ID 62] Drøpping, Jon Anders (2004) Inkluderende arbeidsliv-inkluderende arbeidsgivere? Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt "sosiale ansvar". Fafo-notat 2004:26.
- [ID 63] Drøpping, Jon A., Tove Midtsundstad og Tina Østberg (2005) Seminar om evalueringen av intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv. Fafo-notat 2005:05.
- [ID 64] Econ (2005) Brukernes erfaringer med trygdeetatens Arbeidslivssentre 2005. ECON analyse. Rapport nr. 2005-072.
- [ID 65] Campbell, Kevin M, Jim Baumohl og Sharon R. Hunt (2003) The bottom line: Employment and barriers to work among former SSI DA&A beneficiaries. *Contemporary Drug Problems*, vol 30, issue 1-2, pp 195-240.
- [ID 66] Schafft, Angelika, Kari Marie Helle og Ståle Seierstad (1999) Arbeidsmarkedsetatens tilbud til personer med psykiske lidelser. AFIs rapportserie nr 1/99.
- [ID 67] Harter, L.M, Scott, J.A., Novak, D.R., Leeman, M., Morris, J.F. (2006) Freedom through Flight: Performing a counter-narrative of disability. *Journal of applied communication research*, vol 34, no 1.
- [ID 68] Spjelkavik, Øystein og Kjetil Frøyland (2003) Yrkeshemmede i det ordinære arbeidslivet - inkludering gjennom Arbeid med bistand. Arbeidsforskningsinstituttet, rapport 3/2003.

- [ID 69] Clausen, Janice (1997) Vocational barriers encountered by college students with learning disabilities. *Journal of Rehabilitation*, vol 63, issue 1, pp 34-.
- [ID 70] England, Kim (2003) Disabilities, gender and employment: social exclusion, employment equity and Canadian banking. *Canadian Geographer*, vol 47, issue 4, pp 429-.
- [ID 71] Blystad, Randi og Øystein Spjelkavik (1996) Integrering av yrkeshemmede i arbeidslivet. *Evaluering av Arbeid med bistand*. AFIs rapportserie nr. 5/96.
- [ID 72] Glenn, Margaret K., Jo Ann Ford, Dennis Moore og David Hollar (2003) Employment issues as related by individuals living with HIV or AIDS. *Journal of Rehabilitation*, vol 69, issue 1, pp 30-.
- [ID 73] Seierstad, Ståle, Ann Krsitin Eide, Kari Marie Helle og Angelika Schafft (1998) Evaluering av de statlige Arbeidssamvirketiltakene og de kommunale aktivitetstilbudene for yrkeshemmede. *Arbeidsforskningsinstituttet/Nordlandsforskning*, AFIs rapportserie nr 5/98.
- [ID 74] Jones, Melanie K., Paul L. Latreille og Peter J. Sloane (2006) Disability, gender, and the British labour market. *Oxford Economic Papers*, vol 58, issue 3, pp 407-449.
- [ID 75] Lehmann, Ilana S. (2006) Minimum Wage Rates and Employment of Individuals with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, VOL 72, issue 2, pp 50-.
- [ID 76] Sjöberg, Malena (red.) (2002) *Arbetsliv och funktionshinder*. Studentlitteratur, Lund (Sverige).
- [ID 77] Newton, R., og M. Ormerod (2005) Do disabled people have a place in the UK construction business? *Construction Management and Economics*.
- [ID 78] Roulstone, A., og J. Warren (2006) Applying a barriers approach to monitoring disabled people's employment: implications for the Disability Discrimination Act 2005. *Disability & Society*, vol 21, no 2.
- [ID 79] Rosenheck, Robert, Douglas Leslie, Richard Keefe og Joseph McEvoy et.al. (2006) Barriers to Employment for People With Schizophrenia. *The American Journal of Psychiatry*, vol 63, issue 3, pp 411-417.
- [ID 80] Rummery, K. (2005) Disabled citizens and social exclusion: the role of direct payments. *The Policy Press*, vol 34, nr 4.
- [ID 81] Taylor, Mary Jane og Amanda Smith Barusch (2004) Personal, Family, and Multiple Barriers of Long-Term Welfare Recipients. *Social Work*, vol 49, issue 2, pp 175-183.
- [ID 83] Burchardt, Tania (2000) The Dynamics of Being Disabled. *Journal of Social Policy*, vol 29, nr 4.
- [ID 84] Trevino, Beatriz og Edna Mora Szymanski (1996) A qualitative study of the career development of Hispanics with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, vol 62, issue 3, pp 5-.
- [ID 85] Lingard, H., og a. Saunders (2004) Occupational rehabilitation in the construction industry of Victoria. *Construction Management and Economics*, vol 22, no 10.
- [ID 86] Walls, Richard T, D. J. Hendricks, Denetta L. Dowler, Anne E. Hirsh et. al. (2002) Job accommodation resources: Lessons from the global neighborhood. *Journal of Rehabilitation*, vol 68, issue 4, pp 34-39.
- [ID 87] Stoddard, S., og L. Kraus (2006) Arranging for personal assistance services and assistive technology at work. A Report of the Rehabilitation Research and Training Center on Personal Assistance Services. *Disability and rehabilitation: Assistive Technology*, vol 1, no 1-2.

- [ID 88] Ville, I. og M. Winance (2006) To work or not to work? The occupational trajectories of wheelchair users. *Disability and Rehabilitation*, vol 28, no 7.
- [ID 89] Lunt, N. (2006) Employability and New Zealand welfare restructuring. *Policy & Politics*, vol 34, no 3.
- [ID 90] Riach, P.A. og J. Rich (2002) Field experiments of discrimination in the market place. *The Economic Journal*, vol 112, no 483.
- [ID 91] Barlow, J., C. Wright og T. Kroll (2001) Overcoming perceived barriers to employment among people with arthritis. *Journal of Health Psychology*, vol 6, no 2.
- [ID 92] Solvang, Per (1995) Biografi, normalitet og samfunn. En studie av handikappedes veier til utdanning og arbeid i Skandinavia. Bygger på avhandling til dr.polit-graden, Sosiologisk institutt/senter for samfunnsforskning, Universitetet i Bergen
- [ID 93] Ellingsen, Karl Elling (1996) Arbeidsplasser for funksjonshemmede på det åpne arbeidsmarkedet. Hovedoppgave i helsefag, NTNU.
- [ID 94] Mcloughlin, Caven S., J. Bradley Garner og Michael Callahan (1987) Getting employed, staying employed. Job development and training for persons with severe handicaps. Paul H. Brookes Publishing co.
- [ID 95] Nisbet, Jan (1992) Natural support in School, at work, and in the community for people with severe disabilities. Paul H. Brookes publishing co.
- [ID 96] Econ (2005) Arbeidsmarkedstiltak i motbakke. En kvalitativ undersøkelse av Arbeid med bistand. *Econ Analyse*. Rapport nr. 2005-054.
- [ID 97] Econ (2003) Inkluderende arbeidslivsvirksomheter - plass til alle? *Econ Analyse*. Rapport nr. 2003-047.
- [ID 98] OECD (2003) Transforming Disability into Ability. Policies to promote work and income security for disabled people. OECD.
- [ID 99] Smits, Stanley J. (2004) Disability and Employment in the USA: the quest for best practice. *Disability & Society*, Vol 19, no. 6.
- [ID 100] Econ (2004) Arbeid med bistand - hva skjer når bistanden opphører? *Econ Analyse*. Rapport nr. 2004-102.
- [ID 101] Spjelkavik, Øystein, Kjetil Frøyland og Mike Evans (2004) Supported employment in Norway - a national mainstream programme. *Arbeidsforskningsinstituttet/The work research institute's occasional papers*, no 6/04.
- [ID 102] Anvik, Cecilie Høj og Terje Olsen (2004) Ethvert arbeidsdygtigt menneske. Arbeid, velferd og samfunn. Rikstrygdeverket.
- [ID 103] Spjelkavik, Øystein (2007) Unge funksjonshemmede på praksisplass og i jobb. Evaluering av "Unge, fysisk funksjonshemmede i arbeid - hvordan hindre barrierer skole-arbeidsliv?". AFI notat 4/2007.
- [ID 104] Børing, Pål (2002) Norsk og internasjonal forskning om yrkesrettet attføring. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2002:10.
- [ID 105] Grassman, Eva J., Sivert Antonson, Rolf Stål og Lars Svedberg (2003) Att drabbas och att forma sitt liv. Studentlitteratur.
- [ID 106] NOU 2001:22 (2001) Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer. NOU.

- [ID 107] Clausen, Thomas, Jane Greve Pedersen, Bente M. Olsen og Steen Bengtsson (2004) Handicap og beskæftigelse - et forhindringsløb? Socialforskningsinstituttet 04:03. København.
- [ID 108] Dale-Olsen, Harald, Inès Hardoy, Aagoth Storvik og Hege Torp (2005) IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne. Søkelys på arbeidsmarkedet, nr 2/05, side 269-281.
- [ID 109] Jørgensen, Klara (2006) Full deltakelse for alle? Delrapport arbeid. Utviklingstrekk 2001-2006. Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne. Sosial- og helsedirektoratet.
- [ID 110] Bogen, Hanne og Leif E. Moland (2003) Arbeidslivssentrene som kompetansevirksomheter i en sammensatt tjenestekjede. Evaluering av trygdeetatens rolle i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Erfaringer fra og utfordringer i 2003. Fafot-notat 2003:27.
- [ID 111] Ville, Isabelle (2005) Biographical work and returning to employment following a spinal cord injury. *Sociology of Health & Illness*. Vol: 27. Issue: 3 page: 324-350.
- [ID 112] Wickizer, Thomas M., Gary M. Franklin, Robert D. Mootz, m.fl. (2004) A Communitywide Intervention to Improve Outcomes and Reduce Disability among Injured Workers in Washington State. *The Milbank Quarterly*. Vol 82. issue 3. page: 547-567.
- [ID 113] Umb-Carlsson, O. og K. Sonnander (2006) Living conditions of adults with intellectual disabilities from a gender perspective. *Journal of Intellectual Disability Research*. Vol 50. Issue 5. page: 326-334.
- [ID 114] Turner, Lesley J., Sheldon Danziger og Kristin S. Seefeldt (2006) Failing the Transition from Welfare to Work: Women Chronically Disconnected from Employment and Cash Welfare. *Social Science Quarterly*. Vol 87. issue 2. page 227-249.
- [ID 115] Taylor, Brian J., Sinead McGilloway og Michael Donnelly (2004) Preparing young adults with disability for employment. *Health & Social Care in the Community*. Vol 12. issue 2. page 93-101.
- [ID 116] Taanila, A., P. Rantakallio, M. Koironen, L. von Wendt, L. og M.R. Jarvelin (2005) How do persons with intellectual disability manage in the open labour markets? A follow-up of the Northern Finland 1966 Birth Cohort. *Journal of Intellectual Disability Research*. Vol 49. issue 3. page 218-227.
- [ID 117] Stevens, P. og N. Martin (1999) Supporting individuals with intellectual disability and challenging behaviour in integrated work settings: an overview and a model for service provision. *Journal of Intellectual Disability Research*. Vol 43. issue 1. page 19-29.
- [ID 118] Steinke, Bernd (2000) Rehabilitation Initiatives by Disability Self-help Groups: A Comparative Study. *International Social Security Review*. Vol 53. issue 1. page 83-107.
- [ID 119] Stapleton, David, Bonnie L. O'Day, Gina A. Livermore og Andrew J. Imparato (2006) Dismantling the Poverty Trap: Disability Policy for the Twenty-First Century. *The Milbank Quarterly*. Vol 84. issue 4. page 701-732.
- [ID 120] Ungerson, Clare (1997) Give Them the Money: Is Cash a Route to Empowerment? *Social Policy & Administration*. Vol 31, no. 1. side 45-53.
- [ID 121] Vijan, Sandeep , Rodney A. Hayward og Kenneth M. Langa (2004) The Impact of Diabetes on Workforce Participation: Results from a National Household Sample. *Health Services Research*. Vol 39, issue: 6p1. page 1653-1670.

- [ID 122] Spicker, Paul (2003) Distinguishing disability and incapacity. *International Social Security Review*. Vol 56, no 2. page 31-43.
- [ID 123] Schur, Lisa, Todd Shields og Kay Schriener (2003) Can I Make a Difference? Efficacy, Employment, and Disability. *Political Psychology*. Vol 24. issue 1. page 119-149.
- [ID 124] Arksey, Hilary (2003) People into Employment: supporting people with disabilities and carers into work. *Health & Social Care in the Community*. Vol 11, nr 3. page 283-292.
- [ID 125] Goodley, Dan (1998) Supporting people with learning difficulties in self-advocacy groups and models of disability. *Health & Social Care in the Community*. Vol 6. nr. 6. page 438-446.
- [ID 126] Ross, Liz og Phil Lyon (2007) Escaping a silent world: profound hearing loss, cochlear implants and household interaction. *International Journal of Consumer Studies*. Vol 31, nr 4, page 357-362.
- [ID 127] Robert, Pamela M. og Sharon L. Harlan (2006) Mechanisms of Disability Discrimination in Large Bureaucratic Organizations: Ascriptive Inequalities in the Workplace. *The Sociological Quarterly*. Vol 47. nr 4. page 599-630.
- [ID 128] Pinder, Ruth (1995) Bringing back the body without the blame?: the experience of ill and disabled people at work. *Sociology of Health & Illness*. Vol 17. issue 5. page 605-631.
- [ID 129] Mubarak, AR (2006) Employment status, psychiatric disability and quality of life: comparison of men and women with schizophrenia in Malaysia. *International Journal of Social Welfare*. Vol 15. issue 3. page 240-246.
- [ID 130] Mechanic, David (1998) Cultural and Organizational Aspects of Application of the Americans with Disabilities Act to Persons with Psychiatric Disabilities. *The Milbank Quarterly*. Vol 76. issue 1. page 5-23.
- [ID 131] Kober, R. og I. R. C. Eggleton (2005) The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*. Vol 49. issue 10. page 756-760.
- [ID 132] Kilsby, M. og S. Beyer (1996) Engagement and interaction: a comparison between supported employment and day service provision. *Journal of Intellectual Disability Research*. Vol 40. issue 4. page 348-357.
- [ID 133] Danziger, Sandra K., Ariel Kalil og Nathaniel J. Anderson (2000) Human Capital, Physical Health, and Mental Health of Welfare Recipients: Co-occurrence and Correlates. *Journal of Social Issues*. Vol 56. issue 4. page 635-654.
- [ID 134] Dunstan, Debra A. og Tanya Covic (2007) Can a rural community-based work-related activity program make a difference for chronic pain-disabled injured workers? *Australian Journal of Rural Health*. Vol 15. issue 3. page 166-171.
- [ID 135] Galvin, Rose D. (2005) Researching the disabled identity: contextualising the identity transformations which accompany the onset of impairment. *Sociology of Health & Illness*. Vol 27. issue 3. page 393-413.
- [ID 136] Gilbert, Tony, Alan Cochrane og Steward Greenwell (2005) Citizenship: locating people with learning disabilities. *International Journal of Social Welfare*. Vol 14, nr 4. page 287-296.
- [ID 137] Guberman, Nancy, Elinor Nicholas, Mike Nolan, Doris Rembicki, Ulla Lundh og Janice Keefe (2003) Impacts on practitioners of using research-based carer assessment tools: experiences from the UK, Canada and Sweden, with insights from Australia. *Health & Social Care in the Community*. Vol 11. nr 4. page 345-355.

[ID 138] Takala, M. (1995) "They think I'm stupid, but I just don't HEAR!". The life stories of hard-of-hearing people in Finland. *International Journal of Social Welfare*. Vol 4. issue 3. page 190-196.

[ID 139] Younis, Talib og Tony Boland (1997) Towards Total Quality Management in a Supportive Employment Workplace. *Public Money and Management*. Vol 17. issue 1. page 55-62.

[ID 140] Cooley, Belinda og Ross Salvaggio (2002) Ditching the "dis" in disability: Supervising students who have a disability. *Australian Social Work*. Vol 55. nr 1. page 50-59.

[ID 141] Hernes Thorgeir, Kathryn Stiles og Gunvor Bollingmo (1996) Veien til en vanlig jobb - Nytt perspektiv på attføring. Ad Notam Gyldendal.

[ID 142] Skaalvik, Sidsel (1999) Hverdag, arbeid og utdanning. Norsk voksenpedagogisk forskningsinstitutt.

[ID 143] Reid, Gavin og Jane Kirk (2001) *Dyslexia in Adults - Education and Employment*. John Wiley & Sons Ltd.

[ID 144] Berge, Alf Reiar (2007) Fra skole og studier til jobb eller uføretrygd? Hva personer med nedsatt syn erfarer i utdanning og i overgangen utdanning-yrke. Rehab-Nor rapport.

[ID 145] Andersen, Rolf, K. (2007) Reaktivisering av uførepensjonister. Fafo-rapport 10/2007.

[ID 146] Grape, Owe (2001) Mellan Morot & Piska - En fallstudie av 1992 års Rehabiliteringsreform. Umeå Universitet, avhandling, sosiologisk institutt.

[ID 147] Blanck, Peter (2000) *Employment, disability, and the Americans with Disabilities Act: Issues in law, Public policy and research*. Northwestern University Press.

[ID 149] Olsvik, V.M., I. Guldvik og T.H. Eide (2007) Evaluering av prosjektet Funksjonshemmede i arbeid. Østlandsforskning rapport 034/2007.

[ID 150] Colker, Ruth (2005) *The Disability Pendulum. The First Decade of the Americans With Disability Act*. New York: New York University Press..

[ID 151] Stapleton, David og Richard V. Burkhauser (2003) *Decline in Employment of People with Disabilities : A Policy Puzzle*. Kalamazoo, Mich. : W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

[ID 152] Oakes, Wayne Thomas (2004) *Perspectives on Disability, Discrimination, Accommodations, and Law: A Comparison of the Canadian and American Experience*. New York: LFB Scholarly Publishing LLC.

[ID 153] Russell, Martha (2002) What Disability Civil Rights Cannot Do: Employment and Political Economy. *Disability and Society*, s 117-135.

[ID 154] Haller, Beth, Bruce Dorries og Jessica Rahn (2006) Media Labelling versus the US Disability Community Identity: A Study of Shifting Cultural Language. *Disability and Society*, vol 21, nr 1, pp61-75.

[ID 155] Burkhauser, Richard V., Andrew J. Houtenville og David C. Wittenburg (2003) "A User's Guide to Current Statistics on the Employment of People with Disabilities". I: David C. Stapleton and Richard V. Burkhauser (ed.) *Decline in Employment of People with Disabilities: A Policy Puzzle*. Kalamazoo, USA: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.

- [ID 156] Delany L, og J.E. Moody (1999) "Epilepsy, employment and the disability discrimination act. Does legislation make a difference?". School of Law, The Manchester Metropolitan University.
- [ID 157] Kidd, Michael P., Peter J. Sloane og Ivan Ferko (2000) "Disability and the labour market: an analysis of British males". *Journal of Health Economics* 19-2000, 961–981.
- [ID 158] Riddell, Shiela og Elisabet Weedon (2006) What Counts as a Reasonable Adjustment? Dyslectic Students and the Concept of Fair Assessment. *International Studies in Sociology of Education*, vol. 16, nr 1, pp 57-73.
- [ID 159] Kruse, Douglas og Lisa Schur (2003) Employment of People with Disabilities Following the ADA. *Industrial Relations*, vol 42, nr 1, pp 31-65.
- [ID 160] Tucker, Bonnie Poitras (2001) The ADA's Revolving Door: Inherent Flaws in the Civil Rights Paradigm. *Ohio State Law Journal*, vol 62, pp 1-29.
- [ID 161] Casserley, Catherine (2000) The Disability Discrimination Act: An Overview. I: Jeremy Cooper (red.) *Law, Rights and Disability*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- [ID 162] Young, Damon A. og Ruth Quibell (2000) Why Rights are Never Enough: Rights, Intellectual Disability and Understanding. *Disability and Society*, vol. 15, nr 5, pp 747-764.
- [ID 163] Scheid, Teresa L. (2005) Stigma as a Barrier to Employment: Mental Disability and the Americans with Disability Act. *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 28, nr 6, pp 670-690.
- [ID 164] Econ (2006) Virkemidler for å få flere med redusert arbeidsevne i jobb - Erfaringer fra fire land. Econ analyse. Rapport nr. 34/06.
- [ID 165] Bergeskog, A. (2001) Arbetsmarknadspolitik för personer med funktionshinder - en länderjämförelse. IFA, rapport nr. 11/01.
- [ID 166] NOU 2005:8 (2005) Likeverd og tilgjengelighet. Rettslig vern mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. Bedret tilgjengelighet for alle. NOU.
- [ID 167] St.meld 19 (2003-04) (2003) Et velfungerende arbeidsmarked.
- [ID 168] St.meld. 9 (2006-07) (2006) Arbeid, velferd og inkludering.
- [ID 169] Bull, Helga og Tone Alm Andreassen (2007) Oppfølgingsundersøkelse om ansettelse av funksjonshemmede i staten. Arbeidsforskningsinstituttet. AFI-notat 7/07.
- [ID 170] DeLeire, Thomas (2003) "The Americans with Disabilities Act and the Employment of People with Disabilities". I: David C. Stapleton og Richard V. Burkhauser (red.) *Decline in Employment of People with Disabilities: A Policy Puzzle*. Kalamazoo, USA: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- [ID 171] Stein, Michael Ashley (2000) "Employing People with Disabilities – Some Cautionary Thoughts for a Second-Generation Civil Rights Statute". I: Peter David Blanck (red.) *Employment, Disability, and the Americans with Disabilities Act. Issues in Law [...]. Public Policy, and Research*. Evanston, IL, USA: Northwestern University Press.
- [ID 172] Kaye, H. Stephen (2003) Improved Employment Opportunities For People with Disabilities. Paper, Disability Statistics Center, Institute for Health and Aging, University of California.
- [ID 173] Goss, David Fiona Goss og Derek Adam-Smith (2000) "Disability and employment: a comparative critique of UK legislation". *The International Journal of Human Resource Management*, 11:4, 807–821.

- [ID 174] Hotchkiss, Julie L. (2003) Labor Market Experience of Workers with Disabilities. The ADA and Beyond. Kalamazoo, USA: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- [ID 175] Sargeant, M. (2005) Disability and age-multiple potential for discrimination. International Journal of the Sociology of Law Sociology of Law vol. 33, pp 17–33.
- [ID 176] Olsen, T. S. (2004) "Inkluderende arbeidsliv - for hvem?". Søkelys på arbeidsmarkedet nr. 21/04 s.133-140.
- [ID 177] Sosial- og helsedirektoratet (2004) Tilgjengelighet til kollektivtransport. Rapport fra besøk i fylkeskommunene 2003-2004. Sosial- og helsedirektoratet.
- [ID 178] Kolstad, P., Solvoll, G. og Brastad, B. (2000) Transport for forflytningshemmede. Statusundersøkelse i Nordland. Nordlandsforskning, rapport nr 22.
- [ID 179] St.meld. 40 (2002-2003) (2003) Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne.
- [ID 180] Grue, L. (2001) Motstand og mestring - Om funksjonshemming og livsvilkår. NOVA rapport nr.1/01.
- [ID 181] Fossetøl, K. (red) (1999) Mellom individ og marked - Attføringsvirksomhet i velferdsstaten. AFI rapportserie nr. 6/99.
- [ID 182] St.meld. 34 (1996-97) (1997) Resultater og erfaringer fra Regjeringens handlingsplaner for funksjonshemmede og veien videre.
- [ID 183] Grue, Lars (2006) Funksjonshemming, retorikk og forståelse. Dokumentasjonsenterets skriftserie nr 1.
- [ID 184] Grønvik, Lars (2007) Definitions of Disability in Social Sciences. Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty of Social Sciences.
- [ID 185] Bø, Tor Petter (2004) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2004. Statistisk sentralbyrå. SSB-rapport 2004/25.
- [ID 186] Olsen, Bjørn og Mem Thi Van (2007) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet: Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 4. kvartal 2006. Statistisk sentralbyrå. SSB-rapport 2007/3.
- [ID 187] Solvoll, Amundsveen og Anvik (2001) Transportkvantitet og livskvalitet. Nordlandsforskning rapportserie nr. 9.
- [ID 188] Amundsveen, Roar og Gisle Solvoll (2003) Arbeids- og utdanningsreiser for funksjonshemmede. Nordlandsforsknings rapportserie nr. 22/03.
- [ID 189] Lid, I.M. (2006) Tilgjengelig reise - hvordan kan vi måle tilgjengeligheten til hele reisekjeden? Deltasenteret.
- [ID 190] Schafft, Angelika og Kjetil Frøyland (2006) Veien til yrkeslivet for personer under legemiddelassistert rehabilitering. Evaluering av MARY-prosjektet. Arbeidsforskningsinstituttet. x2006.
- [ID 191] Econ (2007) Arbeidsrettede rehabiliteringstiltak. Econ. Rapport 2007-074.
- [ID 192] Anvik, Cecilie Høj (2006) Mellom drøm og virkelighet? Unge funksjonshemmede i overgang mellom utdanning og arbeidsliv. Rapport. Nordlandsforskning.
- [ID 193] Olsen, Terje (2006) En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet. Rapport. Nordlandsforskning.

- [ID 194] Econ (2006) Uførepensjon som lønnstilskudd - Årsaker til lavt omfang. Econ-rapport 010-2006.
- [ID 195] Spjelkavik, Ø. (2004) Inkludering i arbeidslivet ved bruk av lønnstilskudd og oppfølging - Underveisanalyse av fleksibel jobb. AFI rapportserie, nr. 1/04.
- [ID 196] Econ (2001) Gir lønnstilskudd jobb? Econ rapportserie nr.29/01.
- [ID 197] Bråten, M., Hamre, J.I. og Pedersen, T. (2005) Evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak. SSB notatserie nr. 27/05.
- [ID 199] Skog Hansen, I.L. og J. Svalund (2007) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde. FAFO 2007:04.
- [ID 200] Wågø, S., K. Høyland, A. Kittang og L. Øvstedal (2006) Universell utforming. Begrepsavklaring. SINTEF.
- [ID 201] St.meld. 50 (1998-99) Utjæmningsmeldinga. Om fordeling av inntekt og levekår i Norge.
- [ID 202] NOU 1993:13 Leve og lære II: om utdanningsfinansiering og studentvelferd. NOU.