

**Mellom mangel og ressurs:
Fortellinger om funksjonshemming og
arbeidsinkludering fra NAV-ansatte og
arbeidsgivere som aktivt ansetter
funksjonshemmede**

Camilla Stub Lundberg

OsloMet Avhandling 2022 nr 40

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Mellom mangel og ressurs:
Fortellinger om funksjonshemming og
arbeidsinkludering fra NAV-ansatte og
arbeidsgivere som aktivt ansetter
funksjonshemmede

Camilla Stub Lundberg



Ph.d. i sosialt arbeid og sosialpolitikk
Fakultet for samfunnsvitenskap
OsloMet – storbyuniversitetet

Høst 2022

CC-BY-SA versjon 4.0

OsloMet Avhandling 2022 nr 40

ISSN 2535-471X (trykket)

ISSN 2535-5414 (online)

ISBN 978-82-8364-439-5 (trykket)

ISBN 978-82-8364-455-5 (online)

OsloMet – storbyuniversitetet

Universitetsbiblioteket

Skriftserien

St. Olavs plass 4,

0130 Oslo,

Telefon (47) 64 84 90 00

Postadresse:

Postboks 4, St. Olavs plass

0130 Oslo

Trykket hos Byråservice

Trykket på Scandia 2000 white, 80 gram på materiesider/200 gram på coveret

Forord

At bøker må skrives og reskrives før de finner sin endelige form er en kjent sak. Det samme gjelder også i stor grad for denne avhandlingen. Avhandlingen er et resultat av en slik stadig forbedringsprosess, en prosess som i stor grad er påvirket av hyggelige og stimulerende fagfellesskap. *Arbeidsforskningsinstituttet* og doktorgradsprogrammet *Sosialt arbeid og sosialpolitikk* ved *OsloMet-storbyuniversitet* fortjener en takk for satsingen på meg. De har gjort det mulig å gjennomføre doktorgradsprosjektet. Kollegaer og stipendiater ved de samme institusjoner har bidratt til det endelige produktet mer enn dere selv aner.

Doktorgradsprosjektet mitt har inngått i *Sites of Access* - om innganger til arbeidslivet for funksjonshemmede. Prosjektleder Halvor Hanisch har gitt meg en stor frihet til å forfølge egne interesser innenfor dette større prosjektet, og vi har også hatt interessante samtaler.

Avhandlingen har også fått sin form gjennom kyndig bistand fra tre veiledere, Per Koren Solvang, Tone Alm Andreassen og Rune Halvorsen. Per, ditt skarpe språklige blikk har bidratt til at jeg i økende grad har sett nytten av arbeidet som må legges ned for å få mer presise og poengterte tekster. Du har også en egen teft for empiri, og har vært særlig god å ha som støtte gjennom analysearbeidet. Tone, vi har hatt flere spennende faglige diskusjoner. Du har fått meg til å forlate ideer som var mindre gode, og til å tørre å forfølge det jeg egentlig mener. Rune, du har vært en konstruktiv leser og gitt nyttige innspill til artiklene.

Det er samlet sett et stort antall personer som har gitt inspirasjon og retning til avhandlingen – og bidratt til å gjøre den bedre. Få nevnt - ingen glemt som det (omtrent) heter.

Familiære- og vennskapelige fellesskap har bidratt med avkobling og latter. Det har vært nødvendig i den flerårige prosessen som jeg har vært så privilegert å få lov til å bruke tid på.

Sammendrag

I denne avhandlingen utforskes arbeidsinkludering som en praksis der spenningen mellom funksjonshemming som mangel og som ressurs står sentralt. En mangelforståelse relateres til velferdsstatens kategoriseringer, som dels underbygger oppfatninger om funksjonshemmede som uegnet i arbeidslivet. En mangelforståelse relateres også til strukturelle trekk ved arbeidslivet, ikke minst arbeidslivets produksjonsformål som skaper særegne forventninger til en produktiv og effektiv arbeidskraft. En ressursforståelse forstås som et uttrykk for at ferdigheter og kompetanser konstituerer en 'ansettbarhet' som fører til betalt arbeid. I tillegg kan funksjonshemming ses som en ressurs i seg selv, eksempelvis ved at personlig erfaring med funksjonshemming er viktig i bedrifter som organiserer brukerstyrt personlig assistanse. Dersom mangelforståelser får for stor plass, blir arbeidskraft og kompetanse vanskelig å få øye på. Får ressursforståelser for stor plass kan det gjøre at utfordringer og tilrettelegging ikke tas tilstrekkelig stilling til av omgivelsene og strukturene rundt. Dette resonnementet rundt mangel og ressurs er grunnlaget for avhandlingens forskningsspørsmål, utforsket i en intervjustudie: Hvordan utspiller spenningen mellom funksjonshemming som mangel og som ressurs seg, for to aktører som bidrar til funksjonshemmedes arbeidsinkludering – frontlinjearbeidere og sosiale entreprenører som prioriterer å ansette funksjonshemmede?

I artikkel 1 utspilles spenningen mellom funksjonshemming som mangel og som ressurs seg ved at entreprenørene søker ved å bevege seg bort fra en mangelforståelse. Det gjør de ved å problematisere velferdsstatens ordninger som annengjørende, det vil si at de skaper et skille mellom oss og dem som mottar slike ordninger. Entreprenørene bruker problematiseringen til å fremme alternative, kollektive forståelser av funksjonshemmede.

I artikkel 2 utforskes frontlinjearbeidernes narrative praksiser, det vil si institusjonell bruk av fortellinger, med hva de omtaler som suksessfortellinger om arbeidsinkludering.

Suksessfortellingene analyseres som et strategisk grep der frontlinjearbeiderne balanserer spenningen mellom mangel- og ressursforståelser. Fortellingene befinner seg i vanskelig grenseland mellom anerkjennelse, og en verdsetting av en motivasjon og en arbeidskapasitet som kan ha ekskluderende effekter for funksjonshemmede som ikke fremstiller en slik kapasitet. I artikkelen introduseres termen *ableist paradox*, der paradokset viser til slike motstridende forståelser i frontlinjearbeideres fortellinger.

I artikkel 3 sammenlignes entreprenørenes og frontlinjearbeidernes innramminger av funksjonshemmede som produktive bidragsyttere i arbeidslivet. Frontlinjearbeiderne søker å nærme seg en ressursramme som innebærer å se etter styrker og kompetanse, hvor de endrer språkbruken fra 'brukere' til 'kandidater' og problematiserer 'funksjonshemming' som et begrep. Entreprenørene virker innenfor en deltagelsesramme som problematiserer en brukerposisjon funksjonshemmede plasseres i, og argumenterer for entreprenørskap som et alternativ for å komme seg forbi en slik brukerposisjon. I entreprenørenes verdsettelsesramme tematiseres anerkjennelse av bestemte grupper funksjonshemmede som produktive bidragsyttere i arbeidslivet. En normalitetsverdsetting av forestillinger om den typiske arbeidstager utfordres.

Jeg forstår entreprenørene som et uttrykk for interesserepresentasjon av marginaliserte grupper funksjonshemmede. Jeg bruker termen 'aktivistentreprenør' i artikkel 3 for å tydeliggjøre en slik forståelse. Begrepet aktivist forstås i en vid betydning, det vil si å gi motstand til mangelforståelser relatert til funksjonshemming gjennom å synliggjøre kollektive interesser til de grupper av funksjonshemmede som aktivistentreprenørene har engasjert seg i forhold til. En slik innkretsing av entreprenørskap vil være et viktig tilskudd i studiet av medvirkning i utforming av arbeidsinkluderingspolitikken. Særlig sosialt entreprenørskap som driftes av funksjonshemmede kan representere en slik arena.

Tradisjonelt har funksjonshemmede vært og er fortsatt diskriminert i arbeidslivet for mangel på produktivitet. I den relasjonen mellom funksjonshemming og nedsatt arbeidskapasitet snus ved å utforske nye bilder av funksjonshemmede som produktive og kapable arbeidstagere, gis det grunnlag for ny empirisk kunnskap og faglig utvikling. En introduksjon og utforsking av arbeidsinkludering som det å bearbeide en spenning mellom mangel- og ressursforståelser demonstrerer en slik faglig utvikling.

Summary

This thesis explores work inclusion as a practice in which the tension related to disability – that between its deficit understandings and its ability understandings – is central. Deficit understandings relate to how labour and welfare services categorise people, contributing to the development of ideas of disability as rendering one unfit to work and/or the identification of individual deficits, leading to support. Deficit understandings also relate to labour market productivity demands, which constitute the specific expectations of a productive and efficient labourer who is ready to work. Conversely, ability understandings imply that skills and competencies leading to paid work constitute valuable elements of employability.

Additionally, disability can, on its own, be perceived as a valued human resource, such as in businesses organising user-led personal assistance. If deficit understandings are too dominant, skills and competencies may be less visible. If ability understandings are too dominant, awareness of challenges and the facilitation of adjustments in the environment could be reduced. The research question in this thesis is underpinned by the observation of a tension between disability in terms of deficit and ability understandings. I explore this tension through an interview-based study: How does the tension between disability as a deficit and as an ability play out for two actors contributing to work inclusion for disabled people: frontline workers implementing work inclusion policies and social entrepreneurs prioritising the hiring of disabled people?

In article 1, the tension between deficit and ability understandings of disability plays out as the entrepreneurs strive to move beyond a deficit understanding. They strive to exceed the deficit understanding by pointing at the labour and welfare services as having othering effects and thus creating a divide between those who receive such services and those who do not receive them. Entrepreneurs use this problematisation to promote alternative collective understandings of disability.

In article 2, I explore frontline workers' narrative practices in an institutional use of stories, which the workers conceptualise as success stories about work inclusion. The success stories are interpreted as a strategic effort that balances the tension between deficit understandings and ability understandings. The stories exist in an ambiguous borderland between an acknowledgment of disabled people as contributing citizens on the one hand, and subtle tendencies to overvalue motivation and achievement that can be exclusionary for those who do not try hard enough on the other hand. The article introduces the term *ableist paradox* to capture the way the frontline workers' stories demonstrate paradoxical understandings.

In article 3, I compare entrepreneurs' and frontline workers' frames of disabled people as contributing and productive. In frontline workers resource frame, that implies a search for disabled people's strengths and competencies, a language change from *users* to *candidates*, and problematisation of *disability* as a useful concept in work inclusion also takes place. Within a participation frame, entrepreneurs problematise a user position that they believe disabled people are often being placed in and suggest entrepreneurship as an opportunity to exceed such a position. In their valuation frame, the acknowledgment of certain groups of disabled people as contributing to employment is central. Here, entrepreneurs challenge normality-based assumptions belonging to the typical labourer.

I interpret the entrepreneurs as expressing interest in the representation of marginalised groups of disabled people. I use the term *activist entrepreneur* in article 3 to clarify this interpretation. The concept of activist is understood in a broad sense – that is, to resist deficit understandings related to disability by highlighting the collective interests of the groups of disabled people with whom the activist entrepreneurs have engaged. Such a conceptualisation of entrepreneurship will be an important addition to the study of participation in the design of work inclusion policies. Social entrepreneurship among disabled people may represent such an arena.

Traditionally, disabled people have been, and are still, discriminated against in the labour market for insufficient productivity. As the relationship between disability and reduced work capacity is reversed by exploring new images of disabled people as productive and capable workers, a basis for new empirical knowledge and academic theorisation is provided. An introduction to and exploration of work inclusion as processing a tension between deficit understandings and ability understandings demonstrates such professional development

Innhold

Sammendrag	2
Summary	4
1.Introduksjon	5
1.1 Mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming.....	6
1.2 Frontlinjearbeidere	9
1.3 Arbeidsgivere	10
1.4 Forsknings spørsmål	11
1.5 Avhandlingens bidrag.....	13
1.6 Oppbygning	14
2. Aktuell forskning	15
2.1 Funksjonshemmingsforskning.....	15
2.2 Sosialpolitisk forskning	18
2.3 Entreprenørforskning	20
2.4 Oppsummering.....	21
3.Teori	23
3.1 Ableism	23
3.2 Governmentality.....	25
3.3 Rettferdiggjøring	26
3.4 Narrativ teori	28
4. Metodologi, metode og analyse	30
4.1 Vitenskapsteoretisk ståsted	30
4.2 Utvalgsstrategi, rekruttering og studiekontekster	32
4.2.1 Entreprenørene	32
4.2.2 Frontlinjearbeiderne	33
4.3 Intervju som datagrunnlag	34
4.3.1 Semistrukturert intervju.....	35
4.3.2 Gruppeintervju	36
4.4 Analyse	38
4.4.1 Narrativ analyse.....	38
4.4.2 Abduktiv analyse	39
4.4.3 Dialog mellom empiri og teori.....	40
4.6 Innsiden og utsiden	42
4.7 Sites of Access	43
5. Ethiske refleksjoner	45

5.1 Formelle retningslinjer	45
5.2 Sensitivitet	45
5.3 Konfidensialitet	47
6. Resultater.....	49
6.1 Artikkel 1: Produktivitet	49
6.2 Artikkel 2: Paradoks.....	50
6.3 Artikkel 3: Sammenligning.....	51
7. Diskusjon.....	53
7.1 Mellom mangel og ressurs	53
7.2 I retning mot normalen?	54
7.3 Utvide normalen?.....	56
7.4 Forskningsbidrag, behov for videre forskning og begrensninger.....	59
7.4.1 Ableist paradox.....	60
7.4.2 Entreprenører og interesserepresentasjon.....	61
7.4.3 Bruk av fortellinger	62
7.4.4 Begrensninger.....	64
7.5 Implikasjoner for politikk og praksis.....	65
8. Konklusjon	66
Referanser	68

Vedlegg

- I. Godkjenning NSD arbeidsgivere
- II. Godkjenning NSD frontlinjearbeidere
- III. Informasjonsskriv og samtykke til deltakelse arbeidsgivere
- IV. Informasjonsskriv og samtykke til deltakelse frontlinjearbeidere
- V. Intervjuguide arbeidsgivere
- VI. Intervjuguide frontlinjearbeidere

Artiklene

Artikkel 1:

Lundberg, C.S. og Solvang, P.K. (2022). Reframing disability in the labour market. Narratives of value told by employers. *Alter. European Journal of Disability Research*, 16(3). URL: <https://journals.openedition.org/alterjdr/1072>

Artikkel 2:

Lundberg, C. S. (2022). Is There an Ableist Paradox in Frontline Workers' Success Stories About Disability and Work Inclusion? *Scandinavian Journal of Disability Research*, 24 (1). DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.838>

Artikkel 3:

Lundberg C.S. (2023). Striving to get rid of the deficit approach to disability: Frames applied by frontline workers and activist entrepreneurs in employment. *Disability & Society*. DOI: <https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2160927>

1. Introduksjon

I løpet av de siste tiårene har funksjonshemmedes deltakelse i samfunnet generelt, men også innenfor arbeidslivet, i økende grad blitt rammet inn av begrepet inkludering. Denne utviklingen har funnet sted både hos forskere i funksjonshemmingsstudier og hos funksjonshemmedes egne organisasjoner (Oliver og Barnes 2010, Hardonk og Halldórsdóttir 2021). Det er pekt på at marginalisering og undertrykkelse av funksjonshemmede kun kan utfordres ved å fokusere på inkludering forstått som deltakelse basert på en grunnleggende respekt for menneskelig mangfold. Fremfor å få funksjonshemmede til å passe inn i normer opprettholdt av ikke-funksjonshemmede, innebærer inkludering å revidere allment aksepterte normer og forventninger (Campbell 2009, Roulstone og Prideaux 2012). Et skifte i tenkningen om funksjonshemmedes deltakelse gjenspeiles også i FNs konvensjon om rettigheter for personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD), som spesifikt tar opp inkludering. I konvensjonen beskrives statlige aktørers ansvar for å fremme og beskytte funksjonshemmedes rett til å arbeide innenfor rammen av et 'arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne' (FN 2007). Innsats for å redusere diskriminering, sørge for rimelig grad av tilrettelegging og skape inkluderende arbeidsplasser er sentralt (Jammaers, Zanoni og Hardonk 2016).

Inkludering av funksjonshemmede er et sentralt sosialpolitisk mål i nordiske og andre vestlige land (Lillestø og Sandvin 2014, Gustafsson, Peralta og Danermark 2018, Lindsay m.fl. 2019, Gjertsen, Hardonk og Ineland 2021, Hardonk og Halldórsdóttir 2021, Rustad og Kassah 2021). I Norge er et hovedmål å gjøre alle som har mulighet til det til en del av arbeidslivet, og redusere bruk av trygdeytelser. En kan spore dagens norske politikk for arbeidsinkludering helt tilbake til Torp-komiteens rapport fra 1947, som ble opprettet for å vurdere muligheten for delvis arbeidsinkludering for skadde krigsveteraner etter andre verdenskrig (NOU 2012:6). EUs likestillingsdirektiv (2000/78/EF) og FNs konvensjon om rettigheter for personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD) som blant annet krevde tilpasning av arbeidsplassen for funksjonshemmede, har også vært sentrale inspirasjonskilder for arbeidsinkluderingspolitikken i Norge (Bento og Kuznetsova 2018).

Arbeidsinkludering fremstår i dag som et politisk og normativt ideal som representerer langt mer enn bare tilstedeværelse i arbeid. En arbeidsinkluderingsstilnærming er blant annet brukt i studier om anerkjennelse av ferdigheter og kompetanse (Shier, Graham og Jones 2009), tilrettelegging på arbeidsplassen (Bento og Kuznetsova 2018), jobbinnhold (Ellenkamp m.fl.

2016) organisasjonskultur (Williams og Mavin 2012), og praksiser for at arbeidsgivere skal ansette funksjonshemmede (Aksnes 2019a, Strindlund, Abrandt-Dahlgren og Ståhl 2019, Breimo, Anvik og Olsen 2021).

Nydal og Breimo (2021) beskriver arbeidsgivers inkluderingsprosesser som det å ivareta en 'dobbel rolle'. En 'dobbel rolle' vil si at funksjonshemming er avgjørende for å utløse støtteordninger fra Norges Velferdsadministrasjon (NAV) Samtidig må arbeidsgivere ha fokus på den enkeltes ferdighetsnivå og kompetanse for å ivareta virksomhetens behov (Nydal og Breimo 2021). En slik 'dobbel rolle' (Nydal og Breimo 2021) komplementerer og utvikler jeg i avhandlingen. Det gjør jeg ved å undersøke arbeidsinkludering, med et særlig fokus på veier inn i arbeidslivet, som en bearbeiding av spenningen mellom mangel- og ressursforståelser i forholdet mellom funksjonshemming og arbeid. En mangelforståelse relateres til funksjonshemming som en marginalisert og devaluert identitet i arbeidsmarkedet og i samfunnet ellers (Campbell 2009, Grue 2016). En ressursforståelse forstås som et uttrykk for at ferdigheter og kompetanser konstituerer en 'ansettbarhet' som fører til betalt arbeid (Fadyl, McPherson og Nicholls 2015). Om mangelforståelser får for stor plass, blir arbeidskraft og kompetanse vanskelig å få øye på. For stor vekt på presentasjoner av arbeidskraft og kompetanse kan gjøre at utfordringer og tilrettelegging ikke tas tilstrekkelig stilling til av omgivelsene og strukturene rundt.

1.1 Mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming

Tradisjonelt har man sett på funksjonshemming som et individuelt problem forårsaket av sykdom eller skade, noe som krever individuell behandling av profesjonelle. Målet i en medisinsk innramming av funksjonshemming har vært kurering, eller at personen gjør tilpasninger eller atferdsendringer som fører til størst mulig grad av bedring. I den medisinske modellen er medisinsk omsorg og bistand hovedfokuset. En medisinsk forståelse av funksjonshemming har vært og er sentral som utløser av rettigheter til uføretrygd (Hedlund 2009). Innenfor en medisinsk forståelse forbindes funksjonshemming med passivitet, sykdom og negative implikasjoner av situasjonen som funksjonshemmet, for å tildeles rettigheter. En slik forståelse har vært viktig for å legitimere funksjonshemmedes rett til fritak fra arbeidsmarkedsdeltakelse, dels utløst av velferdsstatens behov for skillet mellom de som kan og de som ikke kan arbeide (Midré 1990). En mangelforståelse relateres her til velferdsstatens kategoriseringer, som dels underbygger oppfatninger om funksjonshemmede som uegnet i arbeidslivet. En mangelforståelse kan også relateres også til strukturelle trekk ved

arbeidslivet, ikke minst arbeidslivets produksjonsformål med diskriminerende trekk som skaper særegne forventninger til en produktiv og effektiv arbeidskraft. En medisinsk forståelse og en diskriminerende markedsøkonomi virker trolig sammen på komplekse måter. Som en konsekvens har 'funksjonshemming ofte vært likestilt med manglende evne til å gjøre produktivt arbeid' (Rose 2017, s. 187).

En mangelforståelse kan også utvides også til å inkludere rettigheter til tilrettelegging og støtte på arbeidsplassen eller for å komme ut i jobb, slik Nydal og Breimo (2021) forstår en mangelforståelse. For stor vekt på behov for tilrettelegging og støtteordninger kan skape en annengjøring, det vil si et skille mellom oss og dem som får slik støtte .

En fremvoksende forståelse av funksjonshemmede som ressurser kommer til uttrykk i arbeidsinkluderingspolitikken. Utgangspunktet i arbeidsinkluderingspolitikken er at en ikke trenger å være 100 % frisk for å være i arbeid, og en kan jobbe mens en har individuelle helseutfordringer (Hernes 2016). Alle har en arbeidsevne som kan brukes og utvikles innenfor arbeidslivet. Funksjonshemmede forventes å delta i arbeidslivet og representere potensiell kompetanse, arbeidskraft og verdiskaping for arbeidsgiver. En slik forståelse har ført til at arbeidsinkluderingspolitikken omfatter både arbeidstakere med helseproblemer og funksjonsnedsettelse som står i fare for å falle ut, og funksjonshemmede og langtidssosialklienter som ikke har kommet inn i arbeidslivet. En slik forståelse uttrykkes også i endrede måter å tenke om og gjennomføre arbeidsinkludering på. Fra en trappetrinnsmodell, *train then place*, med arbeidsforberedende avklaring, trening og kvalifisering innenfor segregerte arbeidsplasser, er målet innenfor *place then train* at arbeidssøkerne skal raskt ut i betalt jobb på en ordinær arbeidsplass. Tett oppfølging av både arbeidstager og arbeidsgiver er sentralt innenfor *place then train* (Corrigan og McCracken 2005). Her forstås funksjonshemmede som arbeidstakere det kan investeres i og som på sikt kan bli en ressurs for arbeidsgiver.

En annen ressursforståelse enn investeringsforståelsen over innebærer en utvidet forståelse av hva som regnes som verdsatt kompetanse og erfaring. Jeg har valgt å kalle en slik utvidet forståelse for 'funksjonshemming som ressurs'. For eksempel kan funksjonshemming representere en særegen ressurs i pasientopplæringscentre, hvor funksjonshemmede lærer å mestre sin situasjon. Her ansettes personer med personlig erfaring med funksjonshemming

som lærere, som terapeuter eller som rådgivere for hjelpepersonell eller selvhjelpsgrupper (Andreassen 2012). Fysioterapeuter med funksjonshemming kan representere en ressurs fordi de har en særegen erfaring som kan komme pasientene til gode (Fadyl, McPherson og Nicholls 2015). En ofte sitert studie skriver om nettverket av bedrifter kjent som 'Specialistene', som tilbyr IT-systemtesting og kvalitetssikringstjenester med ansatte som har diagnosen Asperger, innenfor autismspektret (Austin, Wareham og Busquets 2008). Ideen er at autister har unike kvalifikasjoner innenfor visse repetitive og svært fokuserte oppgaver som er etterspurt i visse bransjer (Austin, Wareham og Busquets 2008). Slik innebærer 'funksjonshemming som ressurs' en forståelse av at personlig erfaring med funksjonshemming, eller kompetanse og ferdigheter relatert til grupper med funksjonshemming er verdsatt og nyttig arbeidskraft innenfor for visse segmenter av arbeidsmarkedet.

Etter å ha introdusert mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming kan eksempler på arbeidsinkludering som det å bearbeide en spenning mellom forståelsene presenteres. Et eksempel er arbeidsgiverrettet arbeidsinkludering, det vil si dialog med arbeidsgivere for å finne ut hva som motiverer arbeidsgivere til å ansette funksjonshemmede og hva de trenger av støtte for å kunne ansette. Skal en informere arbeidsgiver om funksjonshemming med en gang eller avvente? I norsk og internasjonal forskning om arbeidsgiverrettet arbeidsinkludering, også kalt arbeidsgiverinvolvering, fremgår det at aktørene som skal engasjere og motivere arbeidsgivere til å ansette funksjonshemmede har en strategi om å opprette en tillitsrelasjon før de presenterer kandidater som de har i sikte til arbeid i bedrifter (Aksnes 2019a, Arntzen, Schönfelder og Munkejord 2021). Særskilte praksiser er utviklet med henblikk for at arbeidsgiver skal beholde interessen og ta imot arbeidstagere som utfordrer bildet av typiske arbeidstagere. En slik strategi med relasjonsbygging demonstrerer arbeidsinkludering som en bearbeiding av spenningen mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemmede.

Funksjonshemmedes egne organisasjoner har også fremmet særegne løsninger på spenningen mellom mangel- og ressursforståelser. Et ofte referert eksempel er den sosiale modellen av funksjonshemming, en modell som retter fokuset mot hvordan samfunnet setter barrierer som stenger funksjonshemmende ute (Shakespeare 2006). Den sosiale modellen har vært med på å skape en bevisstgjøring om at funksjonshemming skapes av samfunnets barrierer, og innebar da den kom en radikal ny måte å se funksjonshemming på, en måte som beveger seg bort fra en individbasert forståelse (Shakespeare 2006, Grue 2011). Samtidig har modellen blitt

kritisert. Selv om modellen belyser godt hvordan samfunnskapte barrierer bidrar til utestengning og marginalisering, er den kritisert for å være lite egnet til å belyse det tunge og vanskelige funksjonshemmede kan oppleve i møte med kroppslige eller mentale utfordringer (Shakespeare 2006, Oliver 2013).

Eksemplene jeg nå har vist til demonstrerer at spenningen mellom en mangel- og ressursforståelse av funksjonshemming er grunnleggende for arbeidsinkluderingsprosesser. For å utvikle innsikten om en slik spenning videre tar jeg utgangspunkt i en intervjustudie av to sentrale representanter for det leddet der arbeidsinkludering utøves: frontlinjearbeidere som iverksetter av arbeidsinkluderingspolitikken, og arbeidsgivere som prioriterer å ansette funksjonshemmede. Betegnelsen frontlinjearbeidere benytter jeg som en samlebetegnelse på de tre yrkesgruppene jeg har intervjuet som iverksetter arbeidsinkluderingspolitikken: veiledere, jobbspesialister og markedscoordinatorer (se her 1.2). Frontlinjearbeiderne og arbeidsgivere som ansetter funksjonshemmede er en del av et arbeidsinkluderingsfelt der aktører som representerer ulike organisasjoner søker å styrke sin posisjon og interesser og hvor både uenigheter og konsensus kan oppstå (Fligstein og McAdam 2011). Det å inkludere flere representanter for det leddet der inkludering utøves gir også innblikk i slike forhold. Forståelser av spenningen mellom mangel- og ressursforståelse av funksjonshemming må ses i sammenheng med de aktuelle organisatoriske kontekster. Jeg starter med frontlinjearbeidernes velferdskontekst.

1.2 Frontlinjearbeidere

En spenning mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming kommer også til uttrykk i arbeidsinkluderingspolitikken. I arbeidsinkluderingspolitikken forutsettes at frontlinjearbeidere som iverksetter av politikken skal se på funksjonshemmede som ressurser. Prinsippet er at alle har en arbeidsevne som kan brukes og utvikles innenfor arbeidslivet (Hernes 2016). Fremfor primært å respondere på funksjonshemming som et medisinsk avvik fra normen, og som nedsatt arbeidskapasitet som kan lede til uføretrygd eller annen inntektssikring, legges et ressursorientert ståsted til grunn. Fra å være opptatt av hva arbeidstakerne mangler for å møte arbeidslivets produksjonsformål, og hvordan manglene kan dekkes, forutsettes at frontlinjearbeidere ser på funksjonshemmede som ressurser og potensielle arbeidstagere som bringer verdi for arbeidsgivere.

Et ressursorientert ståsted kommer til uttrykk i dreiningen fra et fokus mot arbeidssøker til også å inkludere arbeidsgiversiden for å få til arbeidsinkludering. I tillegg har frontlinjearbeiderne endret sine kompetanse- og kunnskapsområder. Fra en støtte- og hjelpefunksjon for den enkelte jobbsøkeren, ventes de å ha et samtidig fokus på arbeidstakeren og hvordan arbeidsplasser kan brukes som en inkluderingsarena (Sadeghi og Fekjær 2019, Gjersøe og Strand 2021).

I tillegg har flere yrkesgrupper i frontlinjen enn veiledere – som særlig arbeider med veiledning av arbeidssøkere mot arbeid, saksbehandling, og i noen grad samarbeid med tiltaksarrangører og arbeidsgivere (Helgøy, Kildal og Nilssen 2013) – fått en økt betydning. Jobbspesialister og markedskoordinatorene utgjør to eksempler på slike yrkesgrupper. De arbeider ikke med saksbehandling av arbeidssøkere slik veiledere gjør. Jobbspesialister er sentrale i særskilte arbeidsinkluderingsprogrammer, slik som Supported Employment (SE) og Individuell Placement & Support (IPS). SE beskrives som en tilnærming med formål om å hjelpe mennesker med bistandsbehov til å arbeide i det åpne markedet der den enkelte foretrekker og med støtten og hjelpen de trenger (Wehman m.fl. 2007). IPS har hovedsakelig vært rettet mot mennesker med moderate og alvorlige psykiske lidelser som ønsker deltagelse i arbeidslivet (Drake, Bond og Becker 2012). Innenfor IPS forstås arbeid som en viktig del av behandlingen. Jobbspesialister arbeider slik både med relasjoner til den enkelte jobbsøker og arbeidsgiver.

Markedskoordinatorens yrkesrolle retter seg i hovedsak mot å engasjere arbeidsgivere til å ansette funksjonshemmede. De kartlegger det lokale arbeidsmarkedet for å finne ut hvilke bransjer og arbeidsplasser som trenger arbeidskraft. En vektlegging av arbeidsplasser som en inkluderingsarena fordrer kunnskap om arbeidsmarkedet og utviklingen i ulike bransjer. Det fordrer også kunnskap om hvordan en kan nærme seg arbeidsgiverne og presentere funksjonshemmede som potensielle arbeidstagere.

1.3 Arbeidsgivere

Flere av arbeidsgiverne som prioriterer å ansette funksjonshemmede omtalte seg som sosiale entreprenører, begrunnet i at betegnelsen retter blikket mot arbeidsledighet blant funksjonshemmede som et sosialt og ikke et individuelt problem. I det videre omtaler jeg også arbeidsgiverne som sosiale entreprenører. Begrepet sosiale entreprenører, er ikke uten videre uproblematisk idet begrepet er preget av uklarhet. Hva som forstås med 'sosial' og 'entreprenør' er gjenstand for hyppige drøftinger (Brøgger 2017, Vannebo og Grande 2018,

Kiss, Primecz og Toarniczky 2020). Det sosiale omfattes gjerne av at entreprenører starter bedrifter ut fra et samfunnsnyttig formål. Entreprenørskap omfattes av en innovativ måte å løse arbeidsledighet blant funksjonshemmede på. Det ved at entreprenører har en evne til å utnytte nisjer i markedet, nisjer hvor forståelsen funksjonshemming som ressurs kan være sentral (Hockerts 2015, Gidron og Monnickendam-Givon 2017, Jammaers og Williams 2020, Kalargyrou, Kalargiros og Kutz 2020, Mauksch 2021). Innenfor en slik nisjeinnsats ligger en oppfatning av at det er måten bedrifter opererer på og tilrettelegger som må retenes og endres snarere enn funksjonshemmede selv (Hockerts 2015, Kašperová 2021).

Som et illustrerende eksempel på en slik retenkning er museene *Dialogue in the Dark* (DID) (Schröer 2014, Wang, Alon og Kimble 2015, Gidron og Monnickendam-Givon 2017). DID er en type sosial entreprenør som aktivt ansetter funksjonshemmede. De har utstillinger i mørklagte rom der besøkende ledes av guider som er blinde. Når blinde leder an besøkende som tas ut av sine komfortable og vante omgivelser, snus rollene midlertidig om: satt på spissen kan seende karakteriseres som funksjonshemmet i mørke omgivelser som blinde daglig må navigere i. Besøkende løser oppgaver sammen med blinde i utstillingene gjennom samarbeid og samtaler. Seende blir slik nødt til å bruke andre sanser enn synssansen mer effektivt og reflektere over sine evner og svakheter. Et av målene med DID er også å øke bevisstgjøringen og skape en toleranse for en annenhet i offentligheten, og gjennom dette er målet å redusere barrierer som eksisterer mellom 'oss og dem'. Det å være blind ses som en styrke og ressurs innenfor DID fremfor noe som skal tilrettelegges eller normaliseres.

1.4 Forskningsspørsmål

Det foreligger en omfattende mengde forskning om barrierer og hva som hindrer inkludering. Det er nødvendig å med mer kunnskap om veier inn i arbeidslivet og arbeidsinkludering (Shakespeare 2013, Vornholt m.fl. 2018). Formålet med avhandlingen er å øke kunnskapen om hvordan frontlinjearbeidere og entreprenører forholder seg til arbeidsinkludering, med en avgrensning primært mot veier inn i arbeidslivet. For å utforske dette bygger avhandlingen på Nydal og Breimo (2021) sitt begrep om arbeidsinkludering som det å ivareta en 'dobbel rolle'. Funksjonshemming er avgjørende for å utløse støtteordninger fra NAV samtidig som fokus må rettes mot den enkeltes ferdighetsnivå og kompetanse for å ivareta virksomhetens behov (Nydal og Breimo 2021). En slik 'dobbel rolle' (Nydal og Breimo 2021) komplementeres og utvikles ved at jeg introduserer en forståelse av arbeidsinkludering som det å bearbeide en

spenning mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemmede som jeg introduserte i kapittel 1.1. Dette resonnetet er grunnlaget for avhandlingens forskningsspørsmål:

Hvordan utspiller spenningen mellom funksjonshemming som mangel og som ressurs seg for to aktører som bidrar til funksjonshemmedes arbeidsinkludering: frontlinjearbeidere og sosiale entreprenører som prioriterer å ansette funksjonshemmede?

Forskningsspørsmålet besvares i tre empiriske artikler. I artikkel 1 utforsker vi hvordan sosiale entreprenører promoterer og legitimerer funksjonshemmede som arbeidstagere i en organisatorisk og samfunnsmessig kontekst der arbeid for alle er sentralt. I artikkelen ser vi hvordan spenningen mellom funksjonshemming som mangel og ressurs utspilles ved at entreprenørene problematiserer velferdsstatens ordninger som annengjørende, det vil si at de mener det skapes et skille mellom oss og dem. Entreprenørene mener også at velferdsstatens ordninger dels reproducerer forståelser av funksjonshemmede som en mangel innenfor rammene av et medisinsk perspektiv. Entreprenørene bruker problematiseringen som et grunnlag for å fremme alternative, kollektive forståelser av funksjonshemmede som beveger seg bort fra en mangelforståelse. En av entreprenørene som var døv fortalte at de ved å ansette døve som kan tegnspråk opprettholder de sosiale og kulturelle aktivitetene som språket danner grunnlag for.

I artikkel 2 belyser jeg frontlinjearbeidernes narrative praksiser, det vil si institusjonell bruk av fortellinger knyttet til suksessfortellinger om arbeidsinkludering. Suksessfortellingene kan fortolkes som et strategisk grep for å bearbeide spenningen mellom mangel- og ressursforståelser som kommer av funksjonshemmedes paradoksale posisjon i velferdsstaten. Mens funksjonshemmede kan forstås som innehavere av nedsatt arbeidsevne i NAV, skal de samtidig representere ressurser i arbeidslivet. I diskusjonsdelen drøfter jeg hvordan suksessfortellingene eksisterer i et vanskelig grenseland mellom anerkjennelse og å være fortellinger som peker mot en verdsetting av en motivasjon og en arbeidskapasitet som kan ha ekskluderende effekter for funksjonshemmede som ikke fremstiller en slik motivasjon og kapasitet.

I artikkel 3 sammenligner jeg entreprenørenes og frontlinjearbeidernes forståelsesrammer av funksjonshemmede som produktive bidragsyttere i arbeidslivet. Her utspiller spenningen mellom mangel- og ressursforståelser seg ved at frontlinjearbeiderne søker å nærme seg en ressursramme som innebærer å se etter styrker og kompetanse, og ved å endre språkbruken fra

brukere til kandidater og jobbsøkere. I tillegg problematiseres funksjonshemming som et begrep. For entreprenørene utspiller spenningen mellom mangel- og ressursforståelser seg ved at de i en deltakelsesramme problematiserer en brukerposisjon som de mener funksjonshemmede ofte plasseres inn i, og argumenterer for entreprenørskap som et alternativ for å komme seg forbi en slik brukerposisjon. De fremmer også en verdsettelsesramme ved hjelp av en affirmativ modell. En affirmativ modell innebærer et anerkjennende syn på funksjonshemming, en anerkjennelse som utfordrer en normalitetsverdsetting. Selv om det er noen fellestrekk i hvordan spenningen mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming utspiller seg i forståelsesrammene til frontlinjearbeiderne og entreprenørene, er det også betydelige ulikheter.

1.5 Avhandlingens bidrag

Avhandlingen har flere bidrag. I denne avhandlingen utvikler jeg hva Nydal og Breimo (2021) omtaler som inkluderingsarbeidets 'doble rolle', ved at jeg introduserer en forståelse av arbeidsinkludering som å bearbeide en spenning mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming. Denne spenningen er knyttet til funksjonshemmedes paradoksale posisjon på arbeidsmarkedet. Funksjonshemmede kan dels ses på som en motsats til arbeidsdeltagelse, mens de ventes å skape verdi for arbeidsgiverne. En slik paradoksal posisjon er ekstra tydelig i velferdsstaten hvor funksjonshemming tradisjonelt er forstått som nedsatt arbeidsevne, mens funksjonshemmede i arbeidsinkluderingspolitikken ventes å representere ressurser for arbeidsgivere.

Bidrag nummer to er å bruke ableism i en nordisk kontekst for å forstå hvordan bearbeiding av spenningen mellom mangel- og ressursforståelser utspiller seg i velferdskonteksten, og de konsekvenser det kan ha. Velferdskonteksten og arbeidsinkludering er et tematisk felt som tidligere ikke er utforsket ved bruk av denne teorien. Bruk av teorier på nye empiriske felter kan bidra til faglig utvikling fordi det tvinger en til å vurdere teoriens kapasitet på nye måter (Timmermans og Tavory 2012, Swedberg 2017a). Jeg utvikler begrepet *ableist paradox* som et eksempel på en slik teoretisering. *Ableist paradox* viser til motstridende forståelser mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming i frontlinjearbeidernes fortellinger, og gir nye innsikter om det profesjonelle arbeidet med arbeidsinkludering.

Bidrag nummer tre er at sosiale entreprenører kan forstås som aktivister på vegne av en diskriminert gruppe. Begrepet 'aktivistentreprenør' som jeg bruker i artikkel tre uttrykker en

slik forståelse. Begrepet aktivist forstås i en vid betydning, det vil si å gi motstand til mangelforståelser relatert til funksjonshemming gjennom å synliggjøre kollektive interesser til de grupper av funksjonshemmede som aktivistentreprenørene har engasjert seg i forhold til.

Et fjerde bidrag er at jeg har utforsket frontlinjearbeideres institusjonelle bruk av fortellinger. Møller og Stone (2013) understreker at frontlinjearbeidere i velferdsstaten heller responderer i form av fortellinger når de får spørsmål om arbeidet snarere enn å snakke om hvordan de håndterer rutiner og retningslinjer. Den bruken av fortellinger som jeg utforsker bidrar til nye innsikter om hvordan det profesjonelle arbeidet med arbeidsinkludering foregår; dels i et læringsfellesskap som fremmes av fortellinger over det nære og konkrete ved praksis, og dels ved at fortellinger brukes eksternt ut mot arbeidsgivere for å engasjere de til å ansette funksjonshemmede.

1.6 Oppbygning

Avhandlingen utgjør åtte kapitler. I det neste kapitlet adresseres aktuell forskning relatert til problemstillingen som er formulert her i introduksjonskapitlet. I kapittel tre beskrives teoriutvalget som ligger til grunn for avhandlingen. Kapittel fire, Metodologi, metode og analyse, begynner med en utledning av avhandlingens vitenskapsfilosofiske ståsted: sosial konstruksjonisme. Deretter drøftes dataproduksjonen og analysen som ligger til grunn for artiklene.. Ethiske refleksjoner tar jeg opp i kapittel fem. I kapittel seks gis en oppsummering og drøfting av hovedfunnene fra de tre vitenskapelige artiklene. I kapittel syv drøfter jeg funnene og implikasjonene funnene har for forskning og praksis i feltet arbeidsinkludering i lys av teori og tidligere forskning. Her vender jeg tilbake til introduksjonen og videreutvikler forståelsen av arbeidsinkludering som å bearbeide spenningen mellom mangel- og ressurs forståelser av funksjonshemming.

2. Aktuell forskning

Avhandlingen kan ikke plasseres i et avgrenset forskningsfelt, men drar nytte av litteratur fra flere forskningstilnæringer for å besvare forskningsspørsmålet. Siden denne avhandlingen inkluderer frontlinjearbeidere som iverksetter politikken og entreprenører som ansetter funksjonshemmede er innsikter fra tilnæringer som gir innsikt i politiske føringer og de institusjonelle kontekstene som rammer inn deres yrkesrolle sentralt. Tre forskningstilnæringer er sentrale: funksjonshemmingsforskning, sosialpolitisk forskning og entreprenørskapsforskning. Funksjonshemmingsforskning står særlig sentralt i avhandlingens rammeverk idet alle artiklene er rettet mot tidsskrifter for funksjonshemmingsforskning.

2.1 Funksjonshemmingsforskning

Funksjonshemmingsforskning er en norsk oversettelse av det som i internasjonal kontekst er innarbeidet i begrepet *Disability studies*: et tverrfaglig forskningsfelt som tiltrekker seg sosiologer, pedagoger, filosofer, forskere fra helse- og sosialfaglige områder, og språk- og litteraturvitere (Kermit 2014). En felles kjerne i de ulike forskningsaktivitetene som regner seg til funksjonshemmingsforskningen, er avvisningen av at funksjonshemming kun har å gjøre med hva slags kropp eller sinn man kan sies å være i verden med. Oppmerksomheten rettes mot samfunnet og dets menneskeskapte strukturer (Kermit 2014). Et annet særtrekk er det var funksjonshemmingsbevegelsen og deres allierte som var med på å gi legitimitet til tilnærmingen da den vokste fram allerede mot slutten av 1970-tallet (Shakespeare 2006, Goodley 2016). Derfor er et utgangspunkt i funksjonshemmedes egne perspektiver og ståsteder vanlig i studier innenfor funksjonshemmingsforskning (f.eks. Parker Harris, Renko og Caldwell 2014, Norstedt og Germundsson 2021). Sentrale tidsskrifter representert i denne gjennomgangen er *Scandinavian Journal of Disability Research*, *Disability & Society* og *Disability Studies Quarterly*.

En gruppe studier tar utgangspunkt i perspektivene til funksjonshemmede entreprenører (Pagán 2009, Parker Harris, Renko og Caldwell 2014, Hwang og Roulstone 2015, Mauksch 2021, Norstedt og Germundsson 2021). Parker Harris, Renko og Caldwell (2014) og Norstedt og Germundsson (2021) fremhever at entreprenørskap fremstår som et alternativ for funksjonshemmede nettopp fordi mange diskrimineres vekk fra andre deler av arbeidslivet. Entrepenørskap kan ses på som et resultat av holdningsmessige og strukturelle barrierer i arbeidsmarkedet. Mauksch (2021) tar utgangspunkt i en casestudie av en sosial entreprenør som prioriterer å ansette blinde som massasjeterapeuter. Studien peker på muligheter ved et

slikt entreprenørskap i form av at blinde massører kan utvikle en profesjonalitet og representere rollemodeller for andre blinde. Samtidig fører entreprenørskapet med seg særskilte utfordringer. En slik utfordring er at en slik form for selektiv inklusjon kan bygge opp under stereotyper om særskilte grupper funksjonshemmede. En stereotypi innebærer at karakteristika kan ses på som faste egenskaper og føre til at individuelle variasjoner blir mindre tydelige.

Et annet spor i funksjonshemmingsforskningen retter fokus mot hvordan erfaring med funksjonshemming kan være en fordel og en ressurs i foretak som tilbyr tjenester for selvstendig liv. Personlig erfaring med funksjonshemming synes å være en viktig kvalifikasjon i levering av tjenester til funksjonshemmede som søker om brukerstyrt assistanse (Barnes og Mercer 2005, Andreassen 2012, Värlander 2012, Andersen, Hugemark og Richter Bjelke 2014). Innenfor et fenomenologisk perspektiv utforsker Värlander (2012) i en svensk studie perspektivene til tre mobilitetshemmede ledere ansvarlig for rekruttering og HR i tre bransjer: brukerstyrt assistanse, fritidsråd for funksjonshemmet ungdom i kommunen, og politiet. Ifølge Värlander (2012) fortalte lederne om hvordan personlig erfaring kan bidra til en økt forståelse og empati overfor sine medarbeidere. I tillegg bidrar også en slik erfaring til en unik tilretteleggingskompetanse.

Noen studier i funksjonshemmingsforskningen tar utgangspunkt i perspektivene til frontlinjearbeidere (Kiesel, Dezelar og Lightfoot 2019, Hardonk og Halldórsdóttir 2021). En islandsk studie (Hardonk og Halldórsdóttir 2021) av jobbspesialister om deres perspektiver på inkludering finner at jobbspesialistene er opptatt av inkludering, det vil si å ivareta kandidatenes ønsker og perspektiver på hvor de vil jobbe. Imidlertid begrenses inkluderingen av arbeidsgivers fordommer om funksjonshemmede, kandidater som mangler ferdigheter og kompetanser, og en stor arbeidsbelastning for jobbspesialistene. Kiesel, Dezelar og Lightfoot (2019) undersøker frontlinjearbeidere med funksjonshemming og deres erfaringer med å ha funksjonshemming i et arbeidsmiljø hvor kollegaer stort sett ikke har slik erfaring. Egen erfaring gjør det enklere å identifisere seg med kandidatene med funksjonshemming. Frontlinjearbeiderne forteller om en økt tålmodighet, empati, aksept og sensitivitet overfor kandidatenes behov. Imidlertid opplever frontlinjearbeiderne det vanskelig å be om tilrettelegging, og at kollegaer har begrenset kunnskap om tilrettelegging.

Fadyl, McPherson og Nicholls (2015) retter fokus mot arbeidsrehabiliteringsfeltet, det vil si bred forstand si aktører og organisasjoner som arbeider med ulike tiltak for å fremme arbeid for funksjonshemmede. De analyserer tre ulike måter arbeidsrehabilitering produserer forståelser av funksjonshemmede som ressurser i arbeidslivet. Ressurser forståes som et

uttrykk for at ferdigheter og kompetanser konstituerer en 'ansettbarhet' som fører til betalt arbeid. Datamaterialet består av tekster som viser til ulike måter å forstå arbeidsrehabilitering på. Tekstene er blant annet hentet fra nettsider fra programmer om arbeidsrehabilitering og akademiske artikler. En ressursforståelse er en kompensatorisk inngang. En kompensatorisk inngang innebærer et fokus rettet mot hva som gjør at personen ikke lenger klarer å jobbe, og så gjøre noe med dette ved å rette fokus mot spesifikke oppgaver og fysisk tilrettelegging slik at kandidaten kan gjenoppta arbeid. Ifølge Fadyl, McPherson og Nicholls (2015) kan en slik kompensatorisk innsats gjøre at kandidatene fremstår som mindre attraktive, fordi kompenserende innsatser kan være kostbare og kreve innsats. En annen ressursforståelse representeres av Supported Employment -tilnærminger (SE-tilnærminger). Det vil si et kombinert fokus mot arbeidstakeres behov for støtte og arbeidsgivers behov for at jobben gjøres, ved hjelp av en jobbspesialist som støtter både arbeidstaker og arbeidsgiver. En investeringsforståelse kommer til uttrykk; arbeidsgiveren og jobbspesialisten investerer i en arbeidstager som på sikt kan bli en verdsett bidragsyter. En utfordring med en slik forståelse er at det skapes en situasjon der personen som investeres i kan bli annengjort på arbeidsplassen, det vil si at det skapes et skille mellom oss og dem som får slik støtte. En tredje tilnærming kjennetegnes av at erfaring med funksjonshemming kan ses som ressurs. For eksempel kan fysioterapeuter med funksjonshemming representerer en ressurs fordi de har en særegen erfaring som kan komme pasientene til gode. Ifølge Fadyl, McPherson og Nicholls (2015) er denne forståelsen mindre kjent, og derfor trolig mindre virksom.

Et annet spor i funksjonshemmingsforskningen problematiserer velferdsstatens virkemidler (Meekosha og Dowse 2007, Vedeler og Schreuer 2011, Gustafsson, Peralta og Danermark 2014, Stafford m.fl. 2019). En svensk studie om svenske arbeidsgivere som ansetter funksjonshemmede innenfor et SE-program finner at institusjonaliserte forestillinger om funksjonshemming som mangel kan være problematisk i ordninger for lønnssubsidier. De fleste arbeidsgiverne gav uttrykk for at de trolig ikke hadde ansatt funksjonshemmede uten lønnstilskudd. En utfordring er at subsidier har en tendens til å bli oppfattet som en form for kompensasjon gitt til arbeidsgivere på grunn av standardiserte forutsetninger om funksjonshemmede som mindre produktive (Gustafsson, Peralta og Danermark 2014). Suomi, Schofield og Butterworth (2022) finner at det å motta uføretrygd eller tidligere har mottatt uføretrygd påvirker arbeidsgiveres syn på 'ansettbarhet'. De bruker velferdsstigma som et begrep for å vise hvordan det å motta trygd bidrar til en diskreditert status (Goffman 2009) i arbeidsmarkedet.

2.2 Sosialpolitisk forskning

Sosialpolitisk forskning om frontlinjearbeideres iverksetting av arbeidsinkluderingspolitikken belyser tjenestelevering, implementering og praksiser i lys av organisatoriske og politiske kontekster, og beskriver dilemmaer frontlinjearbeiderne må håndtere (Møller og Stone 2013, Gjersøe 2016, Solvang 2017, Håvold, Harsløf og Andreassen 2018, Danneris og Caswell 2019). Sentrale tidsskrifter representert i denne gjennomgangen er *Nordic Journal of Social Research*, *European Journal of Social Research* og *Social Policy and Society*, og *Social Policy & Administration*

Et spor i den sosialpolitiske forskningen retter fokus mot tvetydige og komplekse elementer som inngår i frontlinjearbeideres kontekstuelle betingelser og som gjør arbeidsinkludering vanskelig (Gjersøe 2016, Solvang 2017, Solvang 2020). Gjersøe (2016) og Solvang (2017) ser på frontlinjearbeideres skjønnsmessige tilnærminger i arbeidsevnevurderinger ut i fra en norsk velferdskontekst. Med arbeidsevnevurdering menes å undersøke muligheter for å skaffe eller beholde arbeid, og dermed hva slags kompetanse, og personlige egenskaper som kreves, og om arbeidsplassen kan tilrettelegges. Frontlinjearbeiderne må kartlegge og ta stilling til en rekke opplysninger om både brukeren og arbeidsmarkedet. De må gi veiledning og støtte for å få klienter ut i arbeid, avgjøre hvem som skal ha tilgang til stønad og oppfølging, og kontrollere at de som får stønad oppfyller aktivitetskrav.

En behovsstyrt og en kompetansestyrt tilnærming kommer til uttrykk (Solvang 2017). Ifølge Solvang (2017) vanskeliggjør den behovsorienterte tilnærmingen, å tilpasse inkludering etter fysiske eller psykiske vanskeligheter, vurderinger i den kompetansestyrte tilnærmingen. Den kompetansestyrte tilnærmingen innebærer å se etter potensialet i en potensiell ansatt med ferdigheter, kompetanse og arbeidserfaring. Ved å rette fokus mot mangler og behov i for stor grad blir det vanskeligere å se kompetanse og ressurser. Gjersøe (2016) utforsker kunnskapsgrunnlaget i arbeidsevnevurderinger. Et sentralt mål med arbeidsevnevurderingen er å rette oppmerksomheten mot arbeid. Frontlinjearbeiderne er opptatt av arbeid som et hovedmål. Samtidig oppfatter de å ha en viktig oppgave med å ivareta rettigheter til inntektssikring i trygdesystemet. På denne måten ser det ut til at både behovsvurderinger og kapasitetsvurderinger preger arbeidet med arbeidsevnevurderinger.

I en lignende gate utforsker Håvold, Harsløf og Andreassen (2018) frontlinjearbeideres strategier med å fasilitere muligheter for arbeid i en norsk velferdskontekst der funksjonshemming som kategori tradisjonelt er assosiert med manglende evne til arbeid. Funnene viser at frontlinjearbeidere utfordrer rådgivende leger til å se muligheter for arbeid

når legene er mer opptatt av sykdom og begrensninger - i tråd med gjeldende arbeidsinkluderingspolitikk (Håvold, Harsløf og Andreassen 2018).

I en ofte sitert studie fra en dansk velferds kontekst tar Møller og Stone (2013) ved bruk av intervjuer med frontlinjearbeidere, utgangspunkt i at forholdet mellom det de kaller for henholdsvis det behovsbaserte og arbeidsbaserte systemet er endret. Det arbeidsbaserte har blitt mer sentralt. Inspirert av Foucaults' disiplineringsperspektiver finner forfatterne at disiplinering basert på å fremme brukers motivasjon og vilje til å jobbe fremstår vanlig. Betydningen av motivasjon bringer oss over til et annet spor i den sosialpolitiske forskningen, et spor som retter fokus mot å undersøke (og dels problematisere) en form for ansvarliggjøring av motiverte arbeidssøkere (Marston 2005, Garsten og Jacobsson 2013, Nothdurfter 2016, Lindqvist og Lundälv 2018, Danneris og Caswell 2019, Nothdurfter 2020). Et illustrerende eksempel er Garsten og Jacobsson (2013). De tar utgangspunkt i hvordan 'den ansettbare' i dag er en normativ kategori som er basert på sosio-kulturelle oppfatninger om hva som skal til for å være attraktiv i arbeidsmarkedet. Basert på intervjuer med frontlinjearbeidere i svensk offentlig arbeidsformidling analyseres arbeidsevnevurderinger av funksjonshemmede. Garsten og Jacobsson (2013) finner at arbeidskapasitet ofte defineres i forhold til hva som oppfattes som ansettelsesbar av arbeidsmarkedet. Det er arbeidsgiverne som til syvende og sist bestemmer hvem som er ansettbar.

De ovenfor refererte studiene i den sosialpolitiske forskningen har særlig rettet seg mot veiledernes virke. Et unntak er Gjersøe og Strand (2021). De har gjennomført en intervjustudie av jobbspesialister i en norsk velferds kontekst. I en norsk avhandling om arbeidsgiverinvolvering (Aksnes 2019a), det vil si å engasjere arbeidsgivere til å ansette funksjonshemmede, er et hovedfunn at næringslivskonsulenter må megle mellom en velferdsdiskurs og en markedsdiskurs. Velferdsdiskursen er sosialfaglig, pedagogisk, og formet av en 'hjelper-inngang'. Markedsdiskursen refererer til næringslivets språk og normer knyttet til økonomisk lønnsomhet. Aksnes (2019a) tar utgangspunkt i næringslivskonsulenter og ikke frontlinjearbeidere som arbeider i velferdsstaten. Næringslivskonsulenter arbeider på initiativ fra Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) for å involvere arbeidsgivere til å ansette funksjonshemmede. Når næringslivskonsulentene søker å engasjere arbeidsgiveren til å ansette funksjonshemmede, finner Aksnes (2019a) at konsulentene bruker markedsdiskursen for å være på bølgelengde med arbeidsgiverne.

Det foreligger etter min bekjentskap ingen vitenskapelige studier som tar utgangspunkt i markedskoordinatorenes virke. Markedskoordinatorer arbeider primært med å engasjere

arbeidsgivere til å ansette sårbare grupper. De kartlegger arbeidsmarkedet for å finne ut hvor det er behov for arbeidskraft.

2.3 Entreprenørforskning

Noen tilbakevendende tidsskrifter representert i denne gjennomgangen er *Social Enterprise Journal*, *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, og *Academy of Management Proceedings*. Arbeidsgivers økte betydning i arbeidsinkluderingspolitikken har gjort at sosiale entreprenører har blitt viktigere som en arbeidsinkluderingsaktør (Parker Harris, Renko og Caldwell 2014, Battilana m.fl. 2015, Buhariwala, Wilton og Evans 2015, Hockerts 2015, Aksnes m.fl. 2020). Betegnelsen *Work Integration Social Enterprises* i den internasjonale litteraturen om sosiale entreprenører kan leses som et uttrykk for en slik økt relevans (Vidal 2005, Defourny og Nyssens 2010, Farmer m.fl. 2021). Fremveksten av sosiale entreprenører skyldes også at vi befinner oss i en tid hvor samfunnsansvar og innovasjon har betydning, både i næringslivet og offentlig sektor (Brøgger 2017).

Et sentralt spor i entreprenørforskningen handler om hvordan sosiale entreprenører kan forstås. Det sosiale omfattes gjerne av at entreprenører starter bedrifter ut fra et samfunnsnyttig formål. En følge er at sosiale entreprenører forstås bredere enn bedrifter som tar samfunnsansvar (Hulgård og Andersen 2012). Entreprenørskap kan bety å bringe endring, innovasjon og reformasjon til gamle systemer, og bruke markedet eller kommersielle metoder i en slik endring. Sosialt entreprenørskap kan slik forstås som 'det å skape sosial verdi gjennom innovasjon, med en høy grad av deltakerorientering, ofte med deltakelse av det sivile samfunn og med en økonomisk betydning' (Hulgård og Andersen 2012, s. 12). Ofte skjer innovasjonen på tvers av de tre sektorene stat, marked og sivilsamfunn i en nordisk variant av entreprenørskap. En slik heterogenitet på tvers av sektorer gjør at entreprenørene orienterer seg etter flere normer og logikker.

Flere studier bringer på bane hvordan entreprenørens organisasjonsform har betydning for å kunne fremme alternative forståelser av funksjonshemmede (Lysaght, Jakobsen og Granhaug 2012, Villotti m.fl. 2018, Krupa, Sabetti og Lysaght 2019). Det skyldes dels at entreprenørskapet som organisasjonsform oppfattes å befinne seg mellom en segregert og en ordinær virksomhet, og at segregerte organisasjoner kan oppfattes som problematiske innenfor en samfunnsmessig kontekst hvor det betalte arbeidet innenfor det åpne, ordinære markedet er normen (Krupa, Sabetti og Lysaght 2019, McQuilten m.fl. 2020). Noen studier

ser på hvordan funksjonshemmede entreprenører legitimerer seg på et arbeidsmarked med normer som ikke er tilpasset funksjonshemmede (Jammaers og Williams 2020, Jammaers og Zaroni 2020, Kašperová 2021). Jammaers og Williams (2020) peker på at funksjonshemmede entreprenører kan ha en særskilt kroppslig kapital som gir en kompetitiv fordel i med visse oppgaver i visse bransjer. Imidlertid kan en slik kapital være vanskelig omsettbart i et normalitetsorientert arbeidsmarked.

Et annet spor i entreprenørforskningen handler om hvordan entreprenører vender fokuset fra mangler hos funksjonshemmede til at problemet med lav sysselsetting egentlig sitter hos lite tilrettelagte arbeidsplasser og begrensede muligheter i arbeidsmarkedet. Entreprenørers evne til å utnytte nisjer hvor funksjonshemming omtales som en fordel er et gjennomgående tema (Friedner 2015, Hockerts 2015, Gidron og Monnickendam-Givon 2017, Krupa, Sabetti og Lysaght 2019, Jammaers og Williams 2020, Kalargyrou, Kalargiros og Kutz 2020).

I forlengelse av dette sporet er en annen gruppe studier opptatt av å fremheve fordeler som enkelte grupper av funksjonshemmede kan ha i særskilte nisjer. Et godt kjent eksempel er nettverket av autistestøttende arbeidsplasser inspirert av det danske nettverket av sosiale entreprenører kjent som Specialisterne (Spesialistene). Disse bedriftene tilbyr IT-systemtesting og kvalitetssikringstjenester. De er bemannet av ansatte som selv identifiserer seg som å leve med Asperger syndrom eller innenfor autismspekteret. Slike entreprenører utfordrer en medisinsk forståelse av Asperger ved å presentere ansatte med Asperger syndrom som velegnet for visse repeterende og svært fokuserte oppgaver i utviklingen av programvare (Austin, Wareham og Busquets 2008, Hockerts 2015, Austin og Pisano 2017). I lignende gate argumenterer flere for at ADHD kan bidra til gründerevner som følge av økt kreativitet og redusert risikoaversjon og derfor egner seg til visse typer oppgaver på visse arbeidsplasser (Wiklund, Patzelt og Dimov 2016, Antshel 2018, Wiklund m.fl. 2018). Som et ledd i en slik fremheving av særlige fordeler arbeider entreprenører med å skreddersy jobber og oppgaver på innovative måter (Scoppetta, Davern og Geyer 2019, Narayanan og Terris 2020).

2.4 Oppsummering

Funksjonshemmingsforskningen er orientert mot inklusjon av funksjonshemmedes egne perspektiver, en orientering som også inkluderes i studier av funksjonshemmede entreprenører (Pagán 2009, Parker Harris, Renko og Caldwell 2014, Hwang og Roulstone 2015, Mauksch 2021, Norstedt og Germundsson 2021). Flere studier problematiserer også velferdsstatens

virkemidler og deres tvetydige karakter. Problematismen går ut på at velferdsstatens virkemidler fasiliterer innganger til arbeidslivet, men kan skape en brukerposisjon som kan være vanskelig å bli fri fra. Det er begrenset med bidrag innenfor funksjonshemmingsforskningen om frontlinjearbeideres iverksetting av arbeidsinkluderingspolitikken, og avhandlingen bidrar særlig her.

Den sosialpolitiske forskningen er særlig tydelig på tvetydige og komplekse elementer som inngår i frontlinjearbeideres, særskilt veileders, kontekstuelle betingelser i deres virke med å fremme arbeidsinkludering som et ledd i arbeidsinkluderingspolitikken (Gjersøe 2016, Solvang 2017, Solvang 2020). En behovsorientert tilnærming, det å tilpasse inkludering etter fysiske eller psykiske vanskeligheter, og en kompetansetilnærming, det å se potensialet som en potensiell ansatt med ferdigheter, kompetanse og arbeidserfaring vektlegges (Solvang 2017, Solvang 2020). Jeg argumenterer i avhandlingen for at teorien *ableism* gir muligheter for å komplementere og nyansere en slik sosialpolitisk innsikt (se her 3.1 og 7.4.1). Etter min kjennskap foreligger det ingen studier som bruker *ableism* som teoretisk perspektiv i empiriske studier av frontlinjearbeidernes iverksetting av arbeidsinkluderingspolitikken.

Entreprenørforskningen retter fokus mot hvordan noen grupper av funksjonshemmede har særskilte egenskaper som gjør dem egnet for visse oppgaver i visse nisjer. Flere er også tydelig på at entreprenørskapet fremstår som et alternativ fordi arbeidsmarkedet ikke er tilpasset funksjonshemmede (Jammaers og Williams 2020, Jammaers og Zanoni 2020, Kašperová 2021). Et spørsmål som i liten grad er belyst teoretisk og empirisk i entreprenørskapstilnærmingen handler om hvorvidt noen sosiale entreprenører også kan ses på som en form for interesserepresentasjon som fremmer interessene til marginaliserte funksjonshemmede. Det er også innenfor denne tilnærmingen få norske og nordiske studier.

3. Teori

Teoretiske perspektiver kan forstås som en linse som gir retning til analysene (Swedberg 2017a). Flere av de teoretiske perspektivene i avhandlingen kunne vært anvendt alene. Bruk av flere teorier kan føre til at argumentene som føres står i fare for å bli mer fragmentert, mindre stringent, og systematisk. Teorienes fulle kapasitet kan stå mer underutnyttet. Samtidig, ved å inkludere ulike teorier kan forskjellige dimensjoner i spenningen mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming løftes fram. I metodekapitlet (se her 4.4.3) begrunner jeg nærmere hvorfor jeg fant det nødvendig å trekke inn de ulike teoriene (*ableism*, *governmentality*, rettferdiggjøringsteori, og narrativ teori). Her vil jeg presisere at bestemmelsen av teorier har skjedd gjennom den empiriske analysen, og ikke i forkant. Underveis har jeg prøvd ut empirien mot ulike teoretiske begrepsapparat. Det var for å få ut mest mulig av empirien at jeg vendte meg til egnede teoretiske grep å tenke og analysere med. Jeg starter teorikapitlet med å introdusere *ableism* Campbell (2009). *Ableism* (artikkel 2 og 3) bidrar til en bevisstgjøring rundt samfunnsmessige og kulturelle normalitetsforventninger som historisk har gjort at funksjonshemming dels ses som en motsats til arbeidsdeltakelse. Deretter beskriver jeg Foucault (1991) sitt begrep *governmentality* (artikkel 1) som er tydeligere på mulighetsbetingelser for tilblivelsen av slike normer. Så tar jeg opp rettferdiggjøringsteorien (artikkel 1) (Boltanski og Thévenot 2006). Rettferdiggjøringsteorien får fram hvordan entreprenørene legitimerer funksjonshemmede arbeidstakere innenfor en organisatorisk kontekst som kan oppfattes å være i utakt med hva samfunnet oppfatter som ordinære arbeidsgivere. Denne teorien tydeliggjør arbeidet med legitimering både av bedriftene og av arbeidstakerne. Til slutt beskriver jeg narrativ teori, som bringer sammen selvpresentasjon, kontekst og maktrelasjoner, og er et referansepunkt for avhandlingens språklige dimensjoner. (artikkel 1, 2 og 3).

3.1 Ableism

Flere forskere innenfor funksjonshemmingsforskningen har de siste par tre tiårene arbeidet med å utvide og modifisere den sosiale modellens innsikter om hvordan en kapitalistisk undertrykking og sosiale og materielle barrierer skaper funksjonshemming. Den sosiale modellen har blitt modifisert og komplementert med feministiske og poststrukturalistiske teorier (Campbell 2009, Goodley 2014, Thomas 2014). Med fokus på sammenhengen mellom diskurs og makt, har flere sett på hvordan funksjonshemming konstrueres diskursivt gjennom en relasjon der kropper og sinn med (bestemte evner) blir vurdert som normale, og andre ikke.

Funksjonshemming blir konstruert gjennom slike sosio-kulturelle normalitetsforventninger (Campbell, 2009; Goodley, 2014; Shildrick, 2009). *Ableism* representerer et perspektiv som ser på hvordan normalitetsforståelser i samfunnet gjør at funksjonshemmede oppfattes som motsatsen. Campbell (2009, s. 44) formulerer denne inngangen til funksjonshemming som: ‘a network of beliefs, processes, and practices that produces a particular kind of self and body (the corporeal standard) that is projected as the perfect, species-typical, and therefore essential and fully human. Disability is cast as a diminished state of being human.’ Ifølge Campbell (2009) er den ‘normale’ kroppen favorisert i samfunnets organisering, så vel som i organisatoriske, strukturelle og individuelle praksiser.

Campbell (2009) fremhever at *ableism* opprettholdes av to dimensjoner. En første dimensjon er normene og ideene om et normalt individ, som har en individuell autonomi. *Ableism* fordrer en individualisme som er opptatt av kroppslig og mental forbedring (Campbell 2019, 148). I sin redegjørelse av en slik individualisme fremhever Campbell (2012) et idealbilde av en borger. Idealborgeren er hvit, mann, heteroseksuell, funksjonsfrisk og fra middelklassen (Campbell 2012). Forventninger om autonomi, produktivitet og selvrealisering er også sentralt innenfor en slik individualisme. Mot en slik teoribakgrunn kan en også argumentere for at arbeidslivet også er lagt opp etter en norm om at alle er ganske like, og skal få til omtrent det samme. Trapper, smale innganger, små heiser, timelange møter og sosiale lunsjer. Ansettelse via intervjuer der en skal selge seg selv. Arbeidslivet er organisert på en måte som tar for gitt at alle kan bevege seg, høre, se, konsentrere seg og fungere på en viss måte. Slike antakelser fører til at funksjonshemmede forhindres fra å delta på lik linje med andre innenfor samfunnets arenaer.

En dimensjon nummer to som opprettholder *ableism* er en binær forståelse der den funksjonsfriske kroppen, eller ikke-funksjonshemmede, utgjør selve normen. Den funksjonsfriske er motsatsen til den funksjonshemmede, den ses på som en kropp med en mangel, en uferdig og ikke komplett kropp som fungerer dårlig. Forstavelsen *dis-* markerer en negasjon, en manglende *ability*, altså en manglende evne. Binære forståelser skaper problemer fordi, som Campbell (2009) påpeker, det å assosiere enkelte kropper og sinn med mangler og utilstrekkelighet privilegerer en spesiell forståelse av normalitet. På denne måten står funksjonshemmede i en maktrelasjon til ikke-funksjonshemmede.

Flere studier bruker *ableism* i analyser av funksjonshemming og arbeidsliv. Et sentralt tema er å få fram hvordan funksjonshemmede blir framstilt som mindre villige og mindre produktive, og derfor har lavere arbeidsdeltakelse (Vandekinderen m.fl. 2012, Jammaers, Zanoni og

Williams 2019, Jammaers og Zanoni 2021). Noen studier bruker også *ableism* for å utforske hvordan funksjonshemmede selv skaper arbeidsidentiteter som er kompatible med den grunnleggende ideen om arbeidstakere som en produktiv human kapital (Jammaers, Zanoni og Hardonk 2016, Kwon 2020, Tarvainen og Hänninen 2022). Et par studier tar utgangspunkt i intervjuer med funksjonshemmede entreprenører. De finner at entreprenørene har vansker med å nå ut i et marked som er preget av normer som ikke er tilpasset funksjonshemmede (Jammaers og Williams 2020, Jammaers og Zanoni 2020). I tillegg er *ableism* brukt for å problematisere vektleggingen av det betalte arbeid innenfor en politikk hvor arbeid for alle er sentralt, en vektlegging som flere mener står i fare for å favorisere normer som opprettholder forventninger om den normale kroppen - fremfor at normene utfordres (Kumar, Sonpal og Hiranandani 2012, Van Aswegen og Shevlin 2019).

Så vidt jeg har kjennskap til foreligger det ingen studier som bruker *ableism* som teori i empiriske studier av frontlinjearbeideres iverksetting av arbeidsinkluderingspolitikken. Jeg bruker *ableism* (artikkel 2) for å utforske hvordan frontlinjearbeidere bearbeider spenningen mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming. Funksjonshemming som en kategori i velferdsstaten, er tradisjonelt assosiert med en utløsning av behov og støtte. Når frontlinjearbeiderne skal fasilitere veier inn arbeidslivet står en slik mangelforståelse i spenning til en forståelse av funksjonshemmede som bidragsyttere og ressurser i arbeidslivet. Teorien *ableism* frembringer drøftinger om hvorvidt det er normalitetsforventninger om typiske arbeidstakere som frontlinjearbeiderne fremmer i sine ressursforståelser, og/eller snarere om slike forventninger modifiseres eller utfordres. Slik belyses spenningen mellom mangel- og ressursforståelser på en særegen måte ved bruk av *ableism*. I tillegg bruker jeg *ableism* i artikkel 3 for å drøfte hvordan frontlinjearbeidernes og entreprenørenes rammer modifiserer og reproducerer *ableism* på komplekse vis.

3.2 Governmentality

Begrepet *governmentality* er utledet av det franske begrepet 'governmentalité' oversatt til engelsk (Foucault 2002). *Governmentality* har flere meningsbetydninger (Villadsen 2007). En slik meningsbetydning er den mentalitet som vitenskapsformene den moderne stats styring baserer seg på, og dens instrumenter, institusjoner og teknologier. Her er det mulighetsbetingelsene bak mentaliteten som står i sentrum. En annen betydning er knyttet til omdannelsen fra den administrative stat og politistaten til en stat som ikke er det styrende senter lenger, men fundert på styringsteknologier om gjør at staten vokser, uten å utgå direkte

fra staten. Slik viser *governmentality* til 'den tendens, den kraftlinje som i hele Vesten uopphørlig og over lang tid leder til at den formen for makt som man kan kalle styringen, blir viktigere enn alle de andre maktformene så som suverenitet og disiplin' (Foucault 2002, s. 68). En tredje betydning handler om en moderne nyliberal styringsrasjonalitet, en rasjonalitet hvor styring foregår ved at styringen rettes mot individets evne til selvstyring. Aktørene styrer seg selv i lys av normaliserende teknologier og kunnskapsfelt, slik som rehabilitering, medisin ol. (Villadsen 2007), en selvstyring som gjør at aktører ender med å være *enterprises of their selves* (Fadyl, McPherson og Nicholls 2015).

Governmentality er tatt i bruk i flere studier for å analysere hvordan frontlinjearbeidere i 'disiplinerer' brukere i tråd med en arbeidsrettet politikk (Møller og Stone 2013, Haikkola 2019, Peeters 2019, Boryczko 2020), studier som også gjenfinnes i den sosialpolitiske forskningen. *Governmentality* brukes i artikkel 1 for å få en tydeligere kobling mellom entreprenørene og arbeidsinkluderingspolitikken som vektlegger nye måter å styre befolkningen, hvor styringen skal fremme selvstyring, i en samfunnsmessig kontekst der arbeid for alle er sentralt

3.3 Rettferdiggjøring

I rettferdiggjøringsteorien (Boltanski og Thévenot 1999, 2006) forstås rettferdiggjøring som generelle former for verd eller moral som har en allmenn gyldighet. Generelle forestillinger om det allment gode former dermed den enkeltes handlemåter. Appelleringen til allmenne normer gjøres for lettere å få gjennomslag for sine meninger. Slike generelle former for verd kalles verdiordener. Boltanski og Thévenot (1999, 2006) beskriver seks slike allmenne verdiprinsipper eller verdiordener i sitt originale arbeid. Disse er den industrielle verdiorden, den sivile eller kollektive verdiorden, markedets verdiorden, den hjemlige (eller domestiske) verdiorden, den inspirasjonelle verdiorden og opinionsordenen.

'Begrepet verdiorden er beslektet med forestillinger om diskurser, rasjonaliteter eller logikker, som alle har til felles at de impliserer eksistensen av mer eller mindre sammenhengende tankesett som gir føringer for menneskelige aktiviteter' (Haugseth 2014, s. 440). Imidlertid rommer begrepet også noen egne forutsetninger. En sentral forutsetning er at selv om en gitt verdiorden uttrykkes språklig, representerer den ikke bare et vokabular, men også en gitt moralsk verd. En annen forutsetning er at verdiordener ikke kan bli allmenngyldige eller hegemoniske. Det finnes et mangfold av verdiordener, de varierer i utbredelse, og de kan

endre karakter (Haugseth 2014). Verdiordnene kommer til uttrykk på ulikt vis i konkrete situasjoner (Boltanski & Thévenot, 2006, s. 159-211). Jeg presenterer de seks opprinnelige prinsippene i det følgende.

I den industrielle verdiorden er kompetanse, produktivitet, effektivitet og prinsipper for rasjonell organisering rådende fellesprinsipper. Verdighet er spesifisert som 'potensialet for aktivitet' som nærer 'menneskemaskinen' i sitt arbeid (Boltanski & Thévenot, 2006, s. 13). Kompetanse, kvalifikasjoner og arbeidskraft sikrer kontroll over arbeidet og gjør fremdrift målbart. I den sivile eller kollektive verdiorden er borgeren i sentrum, og velferden til de mange er et overordnet prinsipp. I denne legitimeres sosiale handlinger innenfor et system av individuelle rettigheter garantert av staten. Likhet, solidaritet og kollektive identiteter er også sentralt. I markedets verdiorden er det markedet som er det rådende fellesprinsippet. Her er den implisitte idé om at det som er bra for markedet gjennom den usynlige hånd også er bra for alle. Relevante objekter er varer som kan selges i markedet; selgere og forbrukere er sentrale aktører. De relevante argumentene er knyttet til penger og det monetære.

I den hjemlige verdiorden er de rådende fellesprinsippene tradisjon, tillit og lojalitet. De verdige er de ydmyke og lydige, som respekterer normer, verdier og tradisjoner i samfunnet de tilhører. Velferdsstaten kan også argumenteres for ved hjelp av den hjemlige verdiorden, som en ordning der de sterke tar vare på de som sliter og trenger hjelp (Herup Nielsen 2018). Den inspirerte verdiordenen tar utgangspunkt i kreativitet, autenticitet, spontanitet, følelser og lojalitet mot sin egen inspirasjon. I verdiordenen for opinion, eller berømmhet, er det rådende fellesprinsippet renommé. Det å få oppmerksomhet og det å bli kjent igjen er verdifullt. Medieoppslag, kjente navn og merkevarer er eksempler på verdsatte objekter i denne verdiordenen.

En uenighet kan lede i retning av et kompromiss mellom verdiordener. Et kompromiss innebærer at aktørene 'maintain an intentional proclivity towards the common good by cooperating to keep present beings relevant in different worlds, without trying to clarify the principle upon which their agreement is grounded' (Boltanski og Thévenot 2006, s. 394). Boltanski og Thévenot (2006) fremhever selv som eksempel kompromisset arbeidstakerrettigheter (*workers rights*) som et eksempel på et kompromiss mellom den sivile verdiorden (rettighet) og den industrielle verdiorden (produktivitet). Tvetydige situasjoner, som et kompromiss ofte innebærer, kan derimot stabiliseres, dersom de institusjonaliseres over tid i organisasjoner. Likevel påpeker Boltanski og Thévenot (2006) at selv en slik institusjonalisert konstellasjon er utsatt for kritikk fordi den består av to verdiordener.

Rettferdiggjøringsteorien er brukt innenfor ulike temaer, slik som utdanning (Watson 2014), arbeidsinkluderingspolitikken (Hansen 2019), og sykefravær (Hanisch og Solvang 2019). I en oppsummering av organisasjonsstudier som benytter seg av teorien, konkluderer Jagd (2011) med at teorien bidrar til å identifisere verdier som ligger i organisasjoner og hjelper oss å forstå praksisen med å forhandle mellom motstridende verdier. Rettferdiggjøringsteorien bruker jeg i artikkel 1 for å få et pluralistisk perspektiv på hvilke verdier som er legitime blant entreprenørene i utvalget når de forteller om sine rekrutteringspraksiser. Teorien kobler narrativene om funksjonshemmede som produktive og kapable borgere til de seks opprinnelige verdiordenene. Disse verdiordenene skapes ikke av personene selv, men er tilgjengelige forståelser som aktørene henter fra i sitt agerende i sin kontekst, og bruker fleksibelt. Imidlertid er rettferdiggjøringsteorien i mindre grad opptatt av koblinger opp til samfunnskonteksten på et makronivå eller underliggende maktdynamikker som kan ligge bak prioriteringer av verdiordener (Cloutier, Gond og Leca 2017, s. 20). Derfor kombineres rettferdiggjøringsteorien med Foucaults *governmentality*-perspektiv (artikkel 1) som er tydeligere på slike forhold.

3.4 Narrativ teori

‘Narrativ’ er en overordnet betegnelse som innebærer at språket ses på som en kilde til å forstå hvordan folk fortolker og erfarer virkeligheten (Johansson, 2005; Riessman, 2008, 2017). I denne avhandlingen er en narrativ posisjon innenfor et sosialkonstruksjonistisk ståsted sentralt (Golant og Sillince 2007, Riessman 2008, De Fina og Georgakopoulou 2015). Et slikt ståsted står i motsetning til det som beskrives som realisttilnærming, hvor innsamlede fortellinger betraktes som en dokumentarisk kilde til å undersøke verden ‘der ute’.

En konsekvens av en narrativ posisjon innenfor et sosialkonstruksjonistisk ståsted er at en ikke får tilgang til folks ‘ekte’ meninger, erfaringer og motivasjoner gjennom intervjuer, men at fortellingene er formet av konteksten de fortelles innenfor (De Fina og Georgakopoulou 2015). Riessman (2000) viser hvordan indiske kvinners narrativer om det å ikke få barn kunne fortelle en god del om oppfatninger knyttet til kjønn, kjønnsrelasjoner og ekteskap på et spesielt tidspunkt i Indisk historie. I denne studien kan entreprenørenes narrativer si en god del om oppfatninger knyttet til funksjonshemmedes (og entreprenørers) posisjon i det norske samfunnet.

En måte å formulere hvordan fortellingene er formet av konteksten de fortelles innenfor er å forstå frontlinjearbeidernes og entreprenørens narrativer som ‘mindre fortellinger’ (Bamberg og Georgakopoulou 2008). Slike ‘mindre fortellinger’ kan kontrasteres med større kulturelle fortellinger, det som ofte kalles masternarrativer: ‘culturally shared stories that guide thoughts, beliefs, values, and behaviors’ (McLean og Syed 2015, s. 323). I stedet for masternarrativer forstår jeg hvordan frontlinjearbeidernes og entreprenørens mindre fortellinger produseres i spesifikke organisatoriske, sosiopolitiske, kulturelle og historiske kontekster, altså i skiftende maktdynamikker. Maktforhold er med på å bestemme hvilke fortellinger som har gyldighet og betydning, hvordan de skal være oppbygget, hva fortellingene skal inneholde og hvordan de skal fortelles (De Fina og Georgakopoulou 2015). Fortellinger kan reprodusere og utfordre maktforhold, og jeg bruker *governmentality* og *ableism* for å undersøke slike forhold. *Governmentality*, relatert til nye måter å styre oss på i en samfunnsmessig kontekst der arbeid for alle er sentralt, og *ableism* som er knyttet til en opprettholdelse av normer som favoriserer den funksjonsfriske kroppen, gir innblikk i maktrelasjoner som har betydning for informantenes narrative mulighetsrom. Narrativer synliggjør maktdynamikker og kontekster vi befinner oss innenfor (McLean og Syed 2015).

Innenfor et sosialkonstruksjonistisk ståsted følger også en innsikt om at fortellingene er satt sammen for et spesielt publikum og fortalt i en spesiell setting, og blir fortalt av ulike grunner (De Fina og Georgakopoulou 2015). Fortellingene i avhandlingen stammer fra en tydelig intervjusetting hvor mine posisjoner som eksempelvis forsker, kvinne, og ikke funksjonshemmet har påvirket møtene med informantene og hvordan de og jeg har formulert oss. I kapittel 4.6 reflekterer jeg nærmere over min posisjon i møte med frontlinjearbeiderne og entreprenørene). Jeg undersøker også hva informantene jeg har møtt søker å oppnå med sine fortellinger i artikkel 1 og 2 og beskriver dette i kapittel 4.4.1.

4. Metodologi, metode og analyse

Det vitenskapsteoretiske ståstedet påvirker drøftingene ved at det som analyseres ikke ses på som sannheter, men som konstruksjoner som formes av kontekst. Med dette som utgangspunkt presenterer jeg metode og analyse som verktøy for å produsere kunnskap om et fenomen. Produsere impliserer at samhandlingen med informantene utgjør sentrale verktøy i det endelige forskningsproduktet. Metode impliserer fremgangsmåten som er brukt, mens analyse angir måten resultatene gjennom fortolkningen utviklet seg. Fortolkninger modnes, og ideer diskuteres og forkastes. Aspekter som i mindre grad er tatt opp i artiklene vektlegges i dette kapitlet. Jeg beskriver først vitenskapsteoretisk ståsted (sosial konstruksjonisme), gjennomføringen av datainnsamlingen, og deretter analyse.

4.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Et sosialkonstruksjonistisk ståsted innebærer at mennesket konstruerer sin virkelighetsforståelse sosialt gjennom språklig interaksjon med andre mennesker. Det er de ulike tolkningene, opplevelsene og erfaringene informantene gir uttrykk for, og kontekstens betydning for disse tolkningene som er viktig. For eksempel blir bestemte tolkninger av funksjonshemmede realisert og gitt mening gjennom sosiale prosesser. Intervjustudier er derfor relevante innenfor et slikt ståsted (Koro-Ljungberg 2008, Tjora 2020).

I klassikeren *The Social Construction of What?* tar Hacking (1999) for seg en rekke forfatteres bruk av begreper om sosiale konstruksjoner. Et viktig poeng for Hacking er å stille kritiske spørsmål om hva konstruktivisten mener er sosialt konstruert, men også hvorfor spørsmålet i det hele tatt blir stilt. Hva er det vi egentlig vil vise ved å argumentere for at noe er sosialt konstruert? Hva er poenget med å argumentere for dette? Poenget er å vise at X kunne vært annerledes, noe som åpner for kritikk og for sosial endring. Det 'naturlige' ved fenomenet utfordres. Konsekvensene er at vi ikke er låst fast i normer, tradisjoner og historie, men kan rekonstruere virkeligheten. I dette er det både en bevisstgjørende og frigjørende kraft.

Hacking (1999) er også opptatt av hvordan begreper er med på å forme selvforståelsen vår. Det å bli kategorisert som, eller å betegne seg selv som funksjonshemmet påvirker

selvforståelsen til individet som blir kategorisert. Blir noen oppfattet og definert som anderledes, kan vedkommende begynne å oppføre seg deretter.

Haslanger (2012) drøfter nærmere det kritiske potensialet ved sosial konstruksjonisme. Et poeng for Haslanger er at å bli kategorisert påvirker mer enn bare identiteten til de som blir klassifisert. Kategoriseringen påvirker også hvordan samfunnet behandler dem. Hun bruker blant annet enke som et eksempel for å illustrere poengene sine. Sammenhengen mellom begrepet enke og en enke sin identitet kan være en viktig del i det å forstå hva en enke er. Samtidig kan det å være en enke være mye mer enn hva en internalisert forståelse tilsier. Haslanger (2012) sitt formål er å vise oss at enke ofte bedre kan forstås som å referere til som en rolle som det er knyttet forventninger til, og som en sosial posisjon snarere enn som iboende trekk ved individet. Hvis det å være en enke ikke bare handler om hva man identifiserer seg som, men i en mye større grad handler om hvordan samfunnet behandler henne, og hvor hun blir sosialt posisjonert i forhold til andre er mye opp til samfunnet og ikke enken selv. Haslanger (2012) søker å vise at det er noe problematisk med hele samfunnsstrukturen i relasjon til slike begreper, og omtaler dette som sitt nødvendige avsløringsprosjekt. Hun bruker også kjønn, rase og funksjonshemming som eksempler på begreper som hun mener bedre kan forstås ved å referere til sosiale posisjoner.

Rorty (1989) argumenterer for at en mulig endring av sosiale posisjoner er om vi eksempelvis ser på 'kvinne' som en klassifikasjon kvinner sammen kan fylle med nytt innhold. Et alternativ for å endre hierarkiske relasjoner kan være å utvide det feministiske 'oss'. Det vil si, vi kan tenke oss en løsning som handler om feministisk solidaritet. Språklige endringer som slike grupper ofte er opptatt av å fremme, kan etter hvert bli en del av det allmenne språket og på den måten forandre hva vi ser på som mulig og umulig del av det å være en kvinne. Endringen som Rorty (1989) argumenterer for har en klangbunn i entreprenørenes fortellinger. Entreprenørene søker å utvide samfunnets normalitetsforståelser ved å ansette marginaliserte funksjonshemmede og setter avviket i sentrum. De bidrar med alternative forståelser av funksjonshemming innenfor en affirmativ innramming, det vil si at de søker å fremme funksjonshemming som en verdsatt forskjell i arbeidsmarkedet.

4.2 Utvalgsstrategi, rekruttering og studiekontekster

Utvalgsstrategier, rekruttering og studiekontekster synliggjør sentrale forutsetninger som omgir kunnskapsutviklingen i doktorgradsprosjektet, og er nødvendig å beskrive. Slike forutsetninger beskrives først for utvalget av entreprenører og deretter for utvalget av frontlinjearbeidere. I redegjørelsen for utvalgsstrategi, inkluderes også inklusjons- og/eller eksklusjonskriterier. Inklusjonskriterier skal spesifisere karakteristika som må være til stede, mens eksklusjonskriterier beskriver karakteristika som diskvalifiserer (Robinson 2014).

4.2.1 Entreprenørene

En målrettet utvalgsstrategi (Patton 2007) kjennetegner måten jeg identifiserte aktuelle arbeidsplasser på. Målrettet innebærer at det som inklusjonskriterium er viktig å finne informanter som en antar har en viktig og relevant kunnskap om funksjonshemming og arbeidsinkludering, og som kan belyse problemstillingen på en utdypende måte. Det ble utført et par pilotintervjuer med ledere før prosjektoppstart i doktorgradsarbeidet av en forsker i prosjektet. Lederne representerte bedrifter som utviste en tekning der funksjonshemmede ble sett på som en verdsett ressurs og som aktivt ansetter funksjonshemmede. Med ledere mener jeg personer som var helt sentrale i oppstarten av bedriften og/eller hadde en sentral rolle i rekrutterings- og ansettelsesprosesser. Gjennomlesning av pilotintervjuene ble viktige i identifiseringen av relevante bedrifter. Jeg brukte også media og faglige nettverk i identifikasjonsprosessen av bedriftene.

Et eksklusjonskriterium i utvalget var at bedriftene ikke skulle være en ren tiltaksarrangør for NAV. Det antok jeg ville føre til at bedriftene kunne gi innblikk i andre måter å se funksjonshemming og arbeidsinkludering på, enn de som samarbeidet tettere og oftere med NAV. Selv om en prioritering av å ansette funksjonshemmede er grunnleggende for bedriftenes virke, kan det samtidig være at flere ansatte også har sosiale utfordringer, slik som mennesker med rusproblematikk. Imidlertid ble rus ikke satt søkelys på i identifiseringen av bedriftene, og var ikke et tema i intervjuene.

Entreprenørene ble rekruttert *cold turkey* (Peticca-Harris, deGama og Elias 2016). Termen *cold turkey* viser til at en ikke bruker portvakter eller andre bekjenskaper til å rekruttere informanten (Peticca-Harris, deGama og Elias 2016). Et argument bak en slik rekruttering var at jeg skulle kontakte arbeidsgiverne selv, og ikke rekruttere via såkalte ovenfra-ned allianser, slik som fagforeninger, organisasjoner for funksjonshemmede som er representert i studien, eller arbeidslivsorganisasjoner. Kuznetsova og Yalcin (2017) sin norske studie om

arbeidsinkludering av funksjonshemmede viser at rekruttering gjennom slike allianser kan legge føringer for intervjuene ved at bedriftene kan presentere et enda mer fordelaktig *front-stage* bilde av seg selv. En slik *front-stage*-presentasjon er til stede uansett. Likevel kan arbeidsgiverne i denne studien ha andre grunner for å delta i studien enn om de var rekruttert via allianser eller organisasjoner. Av de forespurte 11 bedrifter var det to som takket nei til å delta. Begrunnelsen var at bedriften skulle legges ned, mens en annen takket nei uten grunn.

Så over til studiekontekstene. Bedriftene varierte med henblikk på virksomhetsform, industri og type funksjonshemming som ble prioritert i rekruttering. Virksomhetsformen varierte mellom samvirkeforetak, aksjeforetak og organisasjoner med ikke-økonomisk formål. Arbeidsplassene lederne representerte varierte i størrelse, men de fleste var små arbeidsplasser med 10–20 ansatte. De tilhørte ulike sektorer, inkludert informasjonsteknologi, byggarbeid og omsorgstjenester. I tillegg opererte de i ulike markedsmiljøer. Bedriftene utviklet og solgte produkter og tjenester til både offentlige og private kjøpere. Sivile bånd til medlems- og interesseorganisasjoner var også vanlig, slik som Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, ADHD foreningen og Autismeforeningen i Norge. Ulike grupper funksjonshemmede ble ansatt i bedriftene, slik som personer med ryggmargsskader, Aspergers syndrom, nevroutviklingsforstyrrelse (ADHD), Downs syndrom, og døve. Tre av arbeidsplassene rekrutterte kun ansatte på autismespekteret, og omtalte de som ansatte med Asperger, derav bruk av dette begrepet fremfor ‘innenfor autismespekteret’. Andelen ansatte med funksjonshemming på hver arbeidsplass varierte. På seks arbeidsplasser utgjorde funksjonshemmede så mye som 50–100 prosent av den totale arbeidsstyrken.

Entreprenørene representerer komplekse og heterogene studiekontekster. Likevel kan de betraktes som sammenlignbare for en kompleksitet som finnes hos entreprenører i generell forstand. Entreprenører utviser oftest en variasjon i både organisasjonsform, produkt, kunder, finansieringskilder, nettverk, og tilknytning til offentlig, privat og frivillig sektor (Loga m.fl., 2016, Brøgger 2017, Vannebo og Grande 2018). Imidlertid var det med tre bedrifter i utvalget som ansetter mennesker med Aspergers. En slik skjevhet kan gjøre at funnene relatert til disse bedriftene har blitt ‘tydeligere’ for meg i analysen.

4.2.2 Frontlinjearbeiderne

Rekrutteringen av frontlinjearbeiderne vevet seg inn i utvalgsstrategien. En utvalgsstrategi var å rekruttere lokale NAV-kontorer som entreprenørene fortalte at de hadde hatt kontakt med i

sitt virke. Rasjonalet var at dette kunne gi data som kunne si noe om relasjoner mellom de to aktørgruppene. Jeg fikk navn på flere lokale NAV-kontorer av entreprenørene. Datamaterialet indikerte relasjoner mellom entreprenørene og de lokale NAV-kontorene. Imidlertid begrenset det endelige utvalget med NAV-kontorer mulighetene for analyser av ulike former for samarbeid mellom entreprenørene og NAV-kontorene.

Retningslinjen for å rekruttere frontlinjearbeidere ved lokale NAV-kontorer er først å ha dialog med Arbeids- og Velferdsdirektoratet. En kontaktperson ved direktoratet foretok kontakten med lederne ved NAV-kontorene ut fra en liste jeg hadde utarbeidet, og spurte om deltagelse. Jeg vet dermed ikke om årsakene til at enkelte ledere takket nei (fem av ni ledere takket ja til deltagelse). Lederne ved NAV-kontorene som takket ja til å delta fikk så e-post fra meg om å rekruttere informanter (veiledere, jobbspesialister og markedscoordinatorer) som hadde arbeidserfaring med arbeidsinkludering av funksjonshemmede. Lederne ved NAV-kontorene satte også opp forslag til intervjugrupper. For å kunne lokalisere aktuelle informanter var jeg dermed avhengig av ledernes forståelser av hvem som var tilgjengelige og relevante informanter. Slik har utvalget av frontlinjearbeiderne en karakter av å være et strategisk tilgjengelighetsutvalg. Det vil si en type utvalg som tar utgangspunkt i informanter som er tilgjengelige og villige til å delta, samtidig som informantene også representerer kunnskap og innehar egenskaper som er relevante for studiens problemstilling (Tjora 2020).

Utvalgsstrategien var også basert på antagelsen om at arbeidsinkludering ved de lokale NAV-kontorene ofte innebærer komplekse prosesser. Komplekse prosesser fordrer flere aktører, aktører som ser på funksjonshemming ulikt. Ved å inkludere de tre yrkesgruppene var antagelsen at jeg kunne få tilgang til en variasjon i argumenter omkring funksjonshemmede og arbeidsinkludering. Som beskrevet i kapitlet om aktuell forskning vet vi noe om veiledere, men mindre om jobbspesialister, og så vidt jeg har kjennskap til er det ikke publisert noe vitenskapelig om markedscoordinatorer.

4.3 Intervju som datagrunnlag

En hovedregel for vitenskapelig virksomhet er å velge en metode som er treffende i forhold til å besvare problemstillingen. For å belyse forskningsspørsmålene er intervjuer velegnet. Intervjuer utgjør datagrunnlaget i avhandlingen. Intervjuer gir en økt innsikt om hva ulike nøkkelaktører i arbeidsinkluderingsfeltet uttrykker. Ved å inkludere ulike grupper av

informanter, slik denne avhandlingen, får vi innsikt i ulike perspektiver noe som gir en mer helhetlig innsikt. Samtidig kan ikke intervjuer si noe sikkert om hvordan informantene opptrer og handler i andre situasjoner enn i intervjuet. Menneskers beskrivelser av hva de gjør, samsvarer ikke nødvendigvis med det de faktisk gjør. Det kommer også av at intervjueren også er medskaper av intervjusituasjonen og påvirker hvilken form intervjuet tar, og hvordan informantene formulerer seg (Riessman 2008, Postholm og Jacobsen 2018). I avsnittene som følger, beskriver jeg først en semistrukturert intervjuinngang i intervjuene med entreprenørene og frontlinjearbeiderne av entreprenørene og frontlinjearbeiderne. Deretter tar jeg opp noen særtrekk ved gruppeintervjuer, med vekt på samhandling mellom deltakerne.

4.3.1 Semistrukturert intervju

Semistrukturerte intervjuer vil si at informanter blir oppfordret til å diskutere relevante problemstillinger som ikke bare er begrenset til forhåndsbestemte temaer (Kallio m.fl. 2016). Slike intervjuer gir mulighet til å få individuell informasjon ved at en kan stille avklarende spørsmål og andre tilleggsspørsmål. Samtidig kan en ved å inkludere de samme temaene i intervjuene sammenligne svarene. For å utnytte fleksibiliteten en semistrukturert inngang gir til å få individuell informasjon etterstrebet jeg i selve intervjusituasjonen å ha pauser, der jeg lyttet uten å avbryte. Pauser kan frembringe økt refleksjon over temaet ved å gi informantene mer tid til å tenke for å se om det er noe de vil legge til (Way m.fl. 2015). Jeg etterstrebet også å følge opp begreper som informantene brakte på bane, eller som jeg ikke klarte helt å forstå. Samtidig klarte jeg ikke alltid å operere etter slike intervjueridealer. I transkripsjonene kan jeg se at jeg av og til avbrøt for tidlig, eller formulerte for kronglete spørsmål. Slike feil omtales som nybegynnerfeil i metodelitteraturen (Gesch-Karamanlidis 2015). En måte jeg adresserte slike feil på var å lese gjennom transkripsjonene, og lære av hvordan jeg stilte spørsmål til neste intervju.

Entreprenørintervjuene bestod av intervjuer med fjorten ledere med ansvar for rekrutterings- og ansettelsesbeslutninger i sine respektive ni bedrifter. De ble gjennomført i perioden mai 2018 og februar 2019. Tre gruppeintervjuer med tre informanter på et intervju, to intervjuer med to informanter, og seks individuelle intervjuer ble gjennomført. Jeg gjennomførte to av gruppeintervjuene sammen med en forsker i prosjektet, og resten av intervjuene alene. Utgangspunktet var at jeg skulle få med flere ledere fra bedriften med på hvert intervju, men det ble ikke lagt stort press på å få dette til. Åtte av lederne var selv funksjonshemmede (døve, bevegelseshemmede, ADHD). Resten hadde lengre erfaring med funksjonshemming, de fleste

av dem som foreldre til barn med funksjonshemming. Intervjuene med arbeidsgiverne som var døde ble gjennomført med interne arbeidsplassstolker med god kjennskap til intervjutemaene. Jeg skilte ikke mellom analyseformer av gruppe- versus enkeltintervju i entreprenørintervjuene.

Intervjuene med frontlinjearbeidere bestod av intervjuer ved fem lokale NAV- kontorer (n=40). Frontlinjearbeiderne ble intervjuet i 13 grupper med stort sett tre til fire informanter i hver gruppe, og gjennomført våren og høsten 2019. Tre av intervjuene bestod av to informanter i hver gruppe. Hver gruppe ble fordelt etter yrkesrolle: veiledere (4 grupper) , jobbspesialister (5 grupper) og markedscoordinatorer (4 grupper). Veiledere avklarer brukerressurser og motivasjoner for arbeid og aktivitet, enten i segregerte eller åpne arbeidsmarkeder. Arbeidsevnevurderinger og aktivitetsplaner, samt generelle saksbehandlinger, der de vurderer rettigheter til ulike støtteordninger, inngår i slike avklaringer. Jobbspesialister spiller en nøkkelrolle i inkluderingsprogrammene Individuell Plassering og Støtte (IPS) og utvidet oppfølging. Slike programmer er basert på Supported Employment modeller som prioriterer en rask overgang til arbeid, og der opplæring og ferdighetsutvikling utføres på arbeidsplassen (Drake, Bond og Becker 2012). Til slutt er markedscoordinatorenes hovedoppgave å påvirke arbeidsgiveres villighet og ansvar til å ansette og/eller ha funksjonshemmede i arbeidspraksis. De skal helst ha god oversikt over behov for arbeidskraft i det lokale arbeidsmarkedet.

4.3.2 Gruppeintervju

I kontrast til enkeltintervjuer som karakteriseres av samhandling mellom intervjuer og informant, er noe av det særegne ved gruppeintervjuer en kollektiv meningsskaping i gruppa. Muligheten til å fange opp meninger i den interaksjonen som oppstår mellom deltakerne gir et ekstra aspekt ved gruppeintervjuer (Tjora 2020). I gruppeintervjuer er antall deltakere vanligvis mellom tre og fem, og deltakerne svarer vanligvis sekvensielt, mens det i fokusgruppeintervjuer i større grad oppfordres til samhandling mellom deltakerne (Kitzinger 1994, Breen 2006, Grant 2011). Gruppeintervjuene med frontlinjearbeiderne omfattet også en slik samhandlingsdimensjon. Før hvert intervju startet, oppfordret intervjueren deltakerne til å diskutere spørsmål med hverandre, og ikke vente på neste spørsmål fra intervjueren.

Gruppeintervjuene bærer også med seg en fordel som observasjonsstudier har: å bruke interaksjon som anledning til å frembringe data (Tjora 2020, s. 125). Gruppeintervjuene har interaksjonsmønstre som ligner på de ukentlige gruppemøtene der frontlinjearbeidere

diskuterer saker med kolleger. Ved slike møter fortalte frontlinjearbeiderne meg i intervjuene at de brukte suksessfortellinger til læringsformål. På denne måten representerer intervjuene også en arena for observasjon av kollegasamspill. Derfor kan gruppeintervjuer ha aktivert flere suksessfortellinger enn individuelle intervjuer ville ha gjort. Nedenfor viser jeg et illustrerende eksempel på hvordan frontlinjearbeiderne gjerne responderte på fortellinger ved å fortelle nye. Eksempelet under er fra et gruppeintervju med veiledere:

Intervjuer: Hender det at det legene sier og det dere ser i møtet med bruker ikke stemmer overens?

Veileder 1: Ja. Og det er jo særlig kanskje angstproblematikk så kan det være det at en psykolog mener at nå er det godt at du kommer deg ut og prøver å jobbe, mens den som sliter med selve angsten ville være veldig utfordrende for å bare gå ut av døren. Eller bare ta bussen ned til NAV eller hva det måtte være. Så det... Jeg hadde et artig eksempel. Det var en som hadde veldig mye sosial angst og ikke turte å ta buss eller slike ting, men han hadde et ønske om å være bussjåfør. Han fikk den utdannelsen av NAV, og når han kjørte bussen så gikk det veldig greit, men det for han å ta en buss som passasjer ble for utfordrende. Så det bare...

Veileder 2: Ja. Jeg hadde også en med sterk angst og han kunne ikke bevege seg mer enn noen hundre meter utenfor hjemmet, men han har en 80% jobb rett nedenfor der han bor nå. Og han hadde eksponeringsterapi med en sykepleier i bil og opp for å se fotballkamper til sønnen sin og... Så selv det var veldig krevende for ham. Men han klarte seg han til slutt, i arbeid, men ikke ellers.

Veileder 1: Ja, det er det som gjør at jeg er i denne jobben. At det er så mange gode historier. Du får så mange gode.. Og det gir jo inspirasjon i seg selv til å fortsette. Jeg pleier å si at vi jobber jo med sykdom og elendighet, men det er utrolig hva vi greier å få til..

Jeg valgte homogene intervjuer hvor frontlinjearbeiderne hadde samme yrkesroller og arbeidet på samme arbeidsplass. En kan utgå fra at de kjente til hverandre på forhånd. En homogen kollegabasert inngang antok jeg ville skape flyt i samtalen fordi det kan føre til at det ikke ville oppstå særlige statusforskjeller som påvirker intervjuet. En slik inngang viste seg stort sett å fungere og skapte flyt, bortsett fra et par intervjuer der noen garvede i NAV systemet tok litt ekstra plass.

Bruk av flere intervjuere i gruppeintervjuer gjør at en kan styre gruppedynamikken, observere og gjøre notater (Lerdal og Karlsson 2008). Grunnet et lavt antall informanter i hver gruppe gikk det fint å følge opp både som intervjuer og som moderator så alle fikk kommet til orde. Muligens fikk jeg redusert anledning til å gjøre notater av observasjonene, og følge de opp med intervju spørsmål. En stort sett god flyt i gruppeintervjuene gjorde at slike forhold ikke fikk så stor betydning.

4.4 Analyse

I en bred forstand begynner analyseprosessen allerede gjennom valg av utvalgsstrategi, og fortsetter i intervjusituasjonen hvor intervjuer spør om oppklaringer på spørsmål og ber om utdyping av enkelte temaer. Under presenterer jeg den mer strukturerte delen av analyseprosessen, og jeg starter med narrativ analyse.

4.4.1 Narrativ analyse

En interesse for narrativ analyse ble til gjennom den ene fagfellenes påpekning i vurderingen av artikkel 1. Fagfellen ba om en tydeliggjøring av det narrative analyseaspektet i artikkelen fordi vedkommende mente at analysene lignet en narrativ tilnærming. Som beskrevet i 3.4 narrativ teori, er en konsekvens av en narrativ posisjon innenfor et sosialkonstruksjonistisk ståsted at en ikke får tilgang til folks 'ekte' meninger gjennom intervjuer, men at fortellingene er formet av konteksten de fortelles innenfor (De Fina og Georgakopoulou 2015). En kontekstualisering er gjort primært ut fra forventninger knyttet til yrkesrollen som frontlinjearbeidere eller entreprenør utøver i sine organisatoriske betingelser, og i noen grad også samfunnskonteksten og maktdynamikker.

En annen kjerneinnsikt innenfor et sosialkonstruksjonistisk ståsted er at fortellinger er satt sammen for et spesielt publikum og fortalt i en spesiell setting, og blir fortalt av ulike grunner (De Fina og Georgakopoulou 2015). Intervjukontekstens betydning for fortellingene som blir fortalt drøftet jeg i artikkel 2. Her vektla jeg hvordan gruppeintervjuer med frontlinjearbeidere kan ha aktivert flere suksessfortellinger enn individuelle intervjuer ville ha gjort (se her 4.3.2).

Hvilken grunn til at informantene forteller historiene, eller hva informantene søker å oppnå med sine fortellinger fortolket vi i artikkel 1 som legitimering (Golant og Sillince 2007), det vil si det å argumentere ved å koble an til brede samfunnsverdier for institusjonelle standarder. Frontlinjearbeidernes fortellinger i artikkel 2 ble også i diskusjonen fortolket som legitimeringsfortellinger. Fortellingene ble i samme artikkel analysert ved hjelp av en narrativ praksistilnærming (Bamberg og Georgakopoulou 2008, Bamberg 2011). For å finne ut hva fortelleren søker å oppnå når de forteller skal en innenfor en narrativ praksistilnærming se etter sammenhengen og omstendighetene som fortellingene fortelles innenfor (Bamberg 2011). En narrativ praksistilnærming ble valgt underveis i analysen ettersom jeg så i empirien at frontlinjearbeidernes fortellinger ble brukt på bestemte måter. Fortellinger i en narrativ praksistilnærming forstås som 'references to a world of actors, places, and events, of

something that has happened' (Bamberg 2011, s. 101). Termene fortelling og narrativ brukes om hverandre i en narrativ praksistilnærming (også i avhandlingen ellers), og består av en slik *referential world*.

I rammeanalysen (Goffman 1974) i artikkel 3 utforsket jeg hvordan ulike forståelser eller rammer av funksjonshemming kom til uttrykk i fortellingene. Rammene ble identifisert og fortolket ved hjelp av fire funksjonshemmingsmodeller (se her 6.3).

4.4.2 Abduktiv analyse

Ettersom både empiri og teori utgjorde sentrale omdreiningspunkt i analysene spilte abduksjon en sentral rolle i analyseprosessen. Abduksjon vokste fram som et ledd i pågående debatter mellom bruken av induktive og deduktive tilnærminger, debatter der induksjon og deduksjon ble sett på som en lite virksom dikotomi (Jerolmack og Khan 2017). Abduksjon forespeiler å gi regler for hvordan ny viten skapes, men oppfattes og anvendes ulikt av ulike forfattere (Alvesson og Sköldbberg 1994, Timmermans og Tavory 2012, Alvesson og Sköldbberg 2017, Swedberg 2017b, Tjora 2020). Felles for flere er at abduksjon representerer en balansegang mellom induksjon og deduksjon (Alvesson og Sköldbberg 1994, Timmermans og Tavory 2012, Alvesson og Sköldbberg 2017). Til forskjell fra induktive tilnærminger skal man forholde seg til eksisterende teori gjennom hele forskningsprosessen. Dette har abduktiv analyse til felles med deduktive tilnærminger – men til forskjell fra disse skal man ikke starte med én teori på forhånd. En starter med flere samfunnsvitenskapelige teorier, som man vurderer relevansen av i møte med det konkrete empiriske materialet (Timmermans og Tavory 2012).

Gjennom utprøving av ulike teorier i møte med det empiriske materialet påvirkes analyseprosessen. Tidligere forskning og teorier er sentrale inspirasjonskilder for analyseprosessen, mens empiriske funn kan utfordre og regulere forståelser. Slik handler abduksjon ikke bare om å fortolke, men å fortolke igjen og igjen.

Et slikt fokus på gjentatt fortolkning er grunnleggende i hermeneutisk fortolkningsteori (Robinson og Kerr 2015). Ricoeur (1976) understreker at det alltid vil være *a surplus of meaning* i fortolkningene. *A surplus* vil si at det alltid et overskudd av mening som ikke er fortolket. En hoveddimensjon i hermeneutisk fortolkningsteori er innsikten om at analysen foregår som iterative faser som omtales som den naive fasen, den strukturelle fasen og en

dybdebasert fase (Robinson og Kerr 2015). I den naive fasen organiserte jeg det empiriske materialet ut fra hva som brakte undring og spørsmål til intervjumaterialet. En slik undring kan også skje under selve skapelsen av data, eller under transkriberingen. To illustrerende eksempler på dette var: hvorfor er det ordinære så viktig i fortellingene til entreprenørene? Hva er det som er så viktig med frontlinjearbeidernes suksessfortellinger, hva er det som gjør at de blir fortalt? Den naive fasen dannet et utgangspunkt for en mer systematisk gjennomgang av mønstre i datamaterialet, den strukturelle fasen. En mer systematisk gjennomgang av mønstre i datamaterialet kombinert med et fokus på språket i en sosiolingvistisk inngang, kjennetegnet den strukturelle fasen. Samtidig leste jeg relevant forskning, og prøvde å vinkle materialet teoretisk mot ulike måter å forstå empirien på. Denne prosessen beskriver jeg nærmere under. Som en tredje fase foretok jeg en dybdebasert fortolkning av datamaterialet, en fase som fordrer kontekstualisering av fortellingene (se her 4.4.1).

4.4.3 Dialog mellom empiri og teori

Sentralt i en abduktiv analyse er å se og vurdere hvordan empirien kan fortolkes med ulike teorier (Timmermans and Tavory 2012). Timmermans og Tavory (2012) bruker begrepet *alternative casing* som beskrivelse av prosessen med å utforske ulike teoretiske terninger i møte med utvikling av fortolkning av empirien: ‘How do the data look from Abbotts (1988) theory of professions, Heimers (Heimer and Staffen 1998) organisational theory of responsibility, or Suchman’s (2007) theory of situated action?’ (Timmermans og Tavory 2012, s. 177).

I tråd med en abduktiv inngang vurderte jeg forskjellige teorier i tråd med modningen av (ulike) fortolkninger av empirien (Johannessen 2022). En dialog mellom empiri og teori i artikkel 1 kjennetegnes av at jeg la merke til at entreprenørene dro vekslers på fortellinger som hadde et innhold som minnet om sosiale bevegelser. Det er ulike forståelser av hva en sosial bevegelse er. Et fellestrekk er at de har en agenda og noe de kjemper for. Målet er gjerne sosial og politisk endring (Andreassen 2006). Sosiale bevegelser er også kjennetegnet ved en søken etter og forming av nye kollektive identiteter som bryter med tradisjonelle oppfatninger av gruppen (Ravneberg 2021). I entreprenørenes fortellinger fortolket jeg kollektive identiteter som formet et ‘vi’. En motstand mot velferdsstatens kategorier knyttet til funksjonshemming kom også til uttrykk. På dette tidspunktet innrammet jeg slike fortolkninger med teorien *strategic action field* (Fligstein og McAdam 2011, 2012). Senere i

analyseprosessen så jeg andre fortellinger i datamaterialet, som ikke like godt lot seg beskrive med en slik feltteori. Entreprenørene utviste en samtidig henvisning til markedstenkning, produktivitet og en form for beskyttelse av arbeidstagerne. En større variasjon var til stede i datamaterialet enn det jeg la merke til i starten av analysen. Egnede teorier lar deg forstå en større variasjon i fenomenene du ser på (Timmermans og Tavory 2012), og her trådte rettferdiggjøringsteorien frem som godt egnet (Boltanski og Thévenot 2006). I tillegg til at rettferdiggjøringsteorien fanget opp heterogeniteten jeg fortolket ut fra datamaterialet, favnet rettferdiggjøringsteorien også om en annen dimensjon ved datamaterialet. Denne dimensjonen handlet om rettferdiggjøringer av funksjonshemmede som verdsatte arbeidstagerne. For å tydeliggjøre hvordan aktørenes rettferdiggjøringer kan forstås i lys av en bredere samfunnsmessig kontekst der arbeid for alle vektlegges, ble rettferdiggjøringsteorien knyttet til *governmentality*-perspektivet. Koblingen tilførte en tydeliggjøring av maktrelasjoner som gjør at noen fortellinger fortelles og ikke andre.

Dialogen mellom empiri og teori mot artikkel to var preget av at jeg etter innledende analyse med åpen kategorisering, skisserte hva jeg anså som mulige artikkelalternativer, deriblant analyser av de positive fortellingene frontlinjearbeiderne brakte på bane. Et av disse alternativene dreide seg om å se fortellinger i materialet, som jeg i starten kategoriserte som 'disiplinerende fortellinger' og 'gode fortellinger'. Gode fortellinger – suksessfortellinger – ble valgt fordi de i større grad belyste det profesjonelle arbeidet med arbeidsinkludering. Det var også særskilt i suksessfortellinger at interne spenninger var til stede i forståelsen av funksjonshemming, som ble betraktet som et interessant utgangspunkt for videre analyse.

I begynnelsen forstod jeg disse spenningene i lys av Bakthins (1981) dialogiske teori. Hvordan ulike og motsetningsfylte rasjonaler gjensidig preger fortellinger er sentralt i dialogisk teori. Denne teorien ble vurdert som særlig relevant på en tid der jeg satte meg inn i tidligere sosialpolitisk forskning om frontlinjearbeideres iverksetting av arbeidsinkluderingspolitikken. Solvang (2017) beskriver iverksettingen som bestående av motsetningsfylte diskurser og rasjonaler. For å knytte rasjonalene tettere opp mot forståelser av funksjonshemming vokste *ableism* (Campbell 2009) fram som et produktivt teoretisk grep. De motsetningsfylte rasjonalene gav meg også mulighet til å rette spørsmålstegn ved om *ableism* slik den opprinnelige versjonen til Campbell (2009) fremstiller fortsatt er like gyldig. Funksjonshemmede er ikke i arbeidsinkluderingspolitikken enten funksjonshemmede (og ikke arbeidsdyktige) eller funksjonsfriske (og derfor arbeidsdyktig), men begge deler.

Dialogen mellom empiri og teori mot artikkel tre startet med tre forslag til artikler jeg så for meg som den tredje og siste artikkel. Et av disse forslagene innebar å se nærmere på hvordan informantene brukte ulike begreper om å fremme arbeidsdeltagelse, med en kritisk diskursanalyse som en metodologisk vinkling. Mens noen av entreprenørene brukte begrepet medborgerskap, snakket frontlinjearbeiderne i hovedsak om arbeidsinkludering. Etter å ha undersøkt disse distinksjonene nærmere fant jeg at slike forskjeller også impliserte ulike måter å forstå funksjonshemming på – ulike ‘innramminger’. Jeg vurderte ulike rammeteorier, deriblant rammeanalysen til Goffman (1974) og kritisk rammeanalyse Verloo (2005). Valget landet på Goffman (1974) fordi den er mer tilpasset intervjudata enn kritisk rammeanalyse Verloo (2005), som vanligvis brukes til dokumentanalyse (f.eks. Roggeband og Verloo 2007). Aktuelle funksjonshemmingsmodeller ble utarbeidet i dialog mellom teori, tidligere forskning og datamaterialet. En ressursmodell som er brukt innenfor den sosialpolitiske tilnærmingen ble også inkludert (Morgan 2014, Håvold, Harsløf og Andreassen 2018).

4.6 Innsiden og utsiden

Det er knyttet ulike muligheter og begrensninger til en innside- og en utsideposisjon som forsker. En innsideposisjon sies å fremme en dypere forståelse av sensitive temaer, men kan også gjøre at egen kunnskap og personlige erfaringer farger fortolkningen av informantenes fortellinger, slik at ikke ser tilstrekkelig nyanser i datamaterialet (Hayfield og Huxley 2015). En utenforposisjon kan gjøre at forskere stiller spørsmål om ting som en på innsiden ville ha oversett. Det gir en økt mulighet til å utforske tatt-for-gittheter. Samtidig kan det bli vanskelig for en på utsiden å skape tillit i en intervjusituasjon når det snakkes om sensitive temaer (Hayfield og Huxley 2015).

Snarere enn å ha en posisjon på innsiden eller utsiden, erfarte jeg å pendle mellom innsiden og utsiden (Merriam m.fl. 2001, Breen 2007). En slik pendling gjør at det er viktig å reflektere rundt de ulike posisjonene og identitetene en kan ha, men også ‘få’ i møte med informantene (Perry, Thurston og Green 2004).

To posisjoner med særlig betydning i møte med informantene er forskerrollen og funksjonshemming. Forskerposisjonen er en posisjon det er knyttet forventninger og makt til. For eksempel har forskeren en makt til å presentere informantene. Mens informanten deler informasjon for å bygge en relasjon, og for å få sine syn hørt, bruker forskeren intervjuene for å få informasjon. I entreprenørintervjuene kvalifiserer jeg ikke som en forsker med en innsideposisjon, men muligens som en alliert. Drake (1997) drøfter ulike sider med hva det vil

si å ha en posisjon som en alliert. Ifølge Drake (1997) er en viktig distinksjon at en ikke er alliert på vegne av funksjonshemmede, men med. En alliert kan være interessert i: ‘to see changes in society so that all citizens enjoy equal rights, equality of opportunity, and full access to the social and built environment’ (Drake 1997, s. 644). Forut for doktorgradsarbeidet har jeg publisert innenfor funksjonshemmingsforskning (Lundberg og Simonsen 2015). Jeg har også arbeidet som miljøarbeider med ansvar for å legge til rette for trivsel og livskvalitet for personer med utviklingshemming gjennom relasjonell aktivitetsutøvelse for å skape en meningsfull hverdag. Noen entreprenører spurte om mine erfaringer med funksjonshemming før diktafonen var på. Som en del av det å bygge tillit i intervjusituasjonen, viste jeg kort til at jeg har arbeidet som miljøarbeider. En slik kunnskap og erfaring har trolig hatt ulik betydning i intervjuene med entreprenørene som var funksjonshemmet selv, sammenlignet med de som ikke var funksjonshemmet, men med erfaring som pårørende til en med funksjonshemming. Jeg er en ikke-funksjonshemmet forsker med en forskningsinteresse for funksjonshemmedes levekår og rettigheter.

I møtet med frontlinjearbeiderne og deres univers erfarte jeg meg mer som en naiv observatør (Wadel 2014) uten forutgående erfaring fra feltet. Imidlertid ble jeg av informantene plassert som en av mange forskere som gjør studier i NAV-systemet. Min tilhørighet ved Arbeidsforskningsinstituttet førte til at noen informanter spurte om mine kollegaer som de hadde møtt før. Selv om informantene søkte å plassere meg som en på innsiden, gikk jeg samtidig inn i intervjuene i visshet om at jeg ikke kjenner til hele strukturen og lovverket frontlinjearbeiderne jobber under, heller ikke typiske inkluderingspraksiser. En slik utsideposisjon har trolig ført til at det var lettere for meg å stille ‘naive’ spørsmål i intervjuene. Det hendte ikke sjelden at jeg spurte om oppklaringer når de tok opp diverse lover og regler og arbeidsmetodikker i intervjuene.

4.7 Sites of Access

Doktorgradsprosjektet inngår i et større hovedprosjekt, *Sites of Access*, finansiert av Norges forskningsråd. Prosjektet omhandler innganger til arbeidslivet for funksjonshemmede og er gjennomført ved Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet. Å gjennomføre et doktorgradsprosjekt innenfor rammene av et slikt hovedprosjekt har gitt ulike muligheter og begrensninger. Da prosjektet ble igangsatt i 2017 var bakgrunnen at tidligere forskning om inkludering i arbeidslivet for funksjonshemmede ofte rettet søkelyset mot barrierer og hva som hindrer arbeidsdeltagelse, og at det var mer behov for kunnskap om innganger til

arbeidslivet. Et formål med dette prosjektet var derfor å utforske slike innganger til arbeidslivet.

Doktorgradsprosjektet skulle dekke to av tre arbeidspakker i *Sites of Access*. Den første arbeidspakken skulle identifisere sentrale dynamikker hos arbeidsgivere som rekrutterer og ansetter funksjonshemmede, særskilt om funksjonshemming i enkelte tilfeller ikke bare oppfattes som problemer, men også som en verdsett ressurs grunnet særegen erfaring, kvalifikasjon eller som ønsket i en ramme av sosialt ansvar. Hvordan disse arbeidsgiverne samarbeider med NAV, og hvordan NAV nærmer seg disse arbeidsgiverne utgjorde den andre arbeidspakken. Jeg var pålagt å innlemme begge disse to arbeidspakkene i doktorgradsprosjektet.

Det å ta sin doktorgrad innenfor et større hovedprosjekt har gitt tilgang til en 'kollektiv refleksivitet' (Tjora 2020), en refleksivitet som formes i samhandling med andre gjennom drøftinger av funn, slik som med prosjektgruppen. Som et eksempel på en kollektiv refleksivitet mente en forsker i prosjektet at suksessfortellingene i artikkel to demonstrerte en anerkjennelse, mens jeg oppfattet at fortellingene befestet normalisering og ikke så mye anerkjennelse. Spenningen mellom de to forståelsene ble til et produktivt analytisk grep. Jeg har også presentert resultatene i prosjektet sitt brukerpanel. Brukerpanelet var satt sammen av deltakere fra funksjonshemmedes organisasjoner og arbeidslivsorganisasjoner. Panelet fungerte som et konsulterende og rådgivende panel for *Sites of Access*. Brukerpanelet ble avholdt to ganger. Paneldeltakerne fikk de overordnede temaene på dagsordenen tilsendt før møtene, slik at de kunne forberede seg og eventuelt diskutere spørsmål med andre i sine organisasjoner. Jeg presenterte foreløpige resultater fra doktorgradsprosjektet på de to møtene med brukerpanelet. Etter presentasjonen kommenterte paneldeltakerne resultatene fra sine ståsteder. Særlig var de opptatt av resultatene som illustrerte funksjonshemming som ressurs (se her 1.1). De mente funksjonshemming som ressurs representerte en uutnyttet kilde til ny kunnskap i sfeltet arbeidsinkludering.

5. Etiske refleksjoner

Etiske refleksjoner er nødvendige for å beskytte informantene samt opprettholde tillit i forskningen som gjøres. I dette kapitlet viser jeg først til formelle etiske retningslinjer som ble fulgt i prosjektet. Etiske retningslinjer er imidlertid ikke alltid tilstrekkelig, og jeg drøfter også andre etiske aspekter som var sentrale i doktorgradsprosjektet.

5.1 Formelle retningslinjer

Doktorgradsprosjektet ble meldt til Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) som et ledd i oppstarten av hovedprosjektet Sites of Access. Det ble søkt med to ulike meldeskjema til NSD; et for entreprenørene og et for frontlinjearbeiderne (se vedlegg nr. I og II). Fundert i NSDs retningslinjer fikk alle informantene muntlig og skriftlig informasjon i form av et informasjonsskriv før de gav sitt samtykke (se vedlegg nr. III og IV). Alt av datamateriale ble oppbevart, aidentifisert etter avtale med NSD og lydopptak slettet.

Jeg konsulterte også de etiske retningslinjene som Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) stiller opp i Norges nasjonale 'Retningslinjer for forskningsetikk i samfunnsvitenskap, lov og humaniora'. Særlig sentralt var skjønsmessige etiske vurderinger knyttet til hvordan en kan respektere integriteten til informantene, spesielt med hensyn til hvordan de relaterer seg til å bli ansett som funksjonshemmet eller annerledes (retningslinje seks). Det er ingen grunn til å tro at informanter i denne studien har redusert evne til å gjøre reflekterte valg og verne sine egne interesser overfor forskeren, slik sårbare grupper defineres på. Betegnelsen 'sårbar gruppe' i NESH brukes vanligvis synonymt med 'utsatte gruppe'. Det vil si at det er en spesiell grunn til å mistenke at individene som inngår i gruppen, kan ha særskilte utfordringer forbundet med å gi fritt informert samtykke til at forskning utføres på dem. Entreprenørene som selv hadde funksjonshemming eller var pårørende kan imidlertid bli forstått som en del av en sensitiv informantgruppe, i betydningen av at flere er ekstra vare for stigmatisering.

5.2 Sensitivitet

Funksjonshemming gir en varhet for stigmatisering. Shakespeare (2013) beskriver hvordan noen kan omfavne deres funksjonshemming og til og med den diagnostiske etiketten som en del av en identitetskonstruksjon. Andre igjen kan mislike identifikasjonen, og kan bli såret av et forskningsprosjekt som identifiserer forskjell. En måte en slik varhet kom til uttrykk var i

forbindelse med rekrutteringsfasen. Ved at det stod begreper som nedsatt funksjonsevne og funksjonshemming i informasjons- og samtykkeskrivet mente flere entreprenører at en slik begrepsbruk pekte bort fra kompetanser og arbeidsevne. I rekrutteringsfasen gav en entreprenør uttrykk for et ønske om ikke å være med i studien dersom bedriften skulle bli assosiert med begrepet funksjonshemming. Jeg responderte da med å peke på at jeg var mer opptatt av å få innblikk i deres begrepsliggjøring om slike begreper enn av funksjonshemming i seg selv. Jeg ble minnet på at jeg ikke bare står i fare for å være opptatt av forskjeller, men også å skape dem som forsker.

I tillegg til at kategorien funksjonshemming gir en varhet for stigmatisering, har trolig avhandlingens tematikk, arbeidsinkludering, trigget sosialt ønskerverdige svar. Sosial ønskerverdighet vil si tendensen til å svare i henhold til hva informanten mener er sosialt akseptabelt og dermed ikke rapportere ufordelaktig informasjon om seg selv (Dahl 2012, Tavory 2020). Guldvik (2002) reflekterer over hvorvidt intervjudata kan bidra med troverdige data om politiske diskurser. Refleksjonene har vokst fram som en følge av erfaringer med enkeltintervjuer av politikere innenfor politikkområder med sterke normer for hva som er politisk korrekt, slik som likestillings- og miljøpolitikk. Guldvik (2002) sine erfaringer er at informantene har lett for å ty til en offisiell politisk retorikk om 'økt likestilling' og 'kvinner som ressurs'. En konsekvens er at det kan være vanskelig å komme fri fra eller overskride den etablerte retorikken for derved å åpne opp andre posisjoner der det til tider kan skje en konformitet. Jeg har dels tatt høyde for effekten av sosialt ønskerverdige svar som Guldvik (2002) bringer på bane ved å analysere fortellinger som (institusjonalisert) selvpresentasjon og som legitimering, og ikke nødvendigvis som sanne.

Selv om temaet arbeidsinkludering av funksjonshemmede inviterer til sosialt ønskerverdige svar, og informantene sannsynligvis søker å fremstille seg som ikke-diskriminerende, så demonstrerer analysene hvor vanskelig dette er å unngå helt. Både frontlinjearbeidere og entreprenører er en del av samfunnet og kulturen hvor funksjonshemmede diskrimineres og ikke er likestilte. Ved bruk av *ableism* og *governmentality* som analytiske perspektiv er det mulig å synliggjøre slike størrelser som sjelden tematiseres, som ikke alltid er bevisst, men som like fullt er svært virksomme fordi de fungerer som en serie tatt-for-gitt-heter. Det dreier seg ofte om det som oppfattes som det selvsagte og normale, og som ved å unndra seg benevnelse heller ikke blir markert. Frontlinjearbeidernes suksessfortellinger kan tjene som et eksempel her. Fortellingene befinner seg i et vanskelig grenseland mellom å være

anerkjennende på den ene siden, og problematiske for funksjonshemmede som ikke når en ønsket normalitet på den andre siden.

Antakelig klarer heller ikke jeg å unngå diskriminerende begrepsbruk. Krumer-Nevo og Sidi (2012) hevder at ingen forskere kan fjerne seg helt fra det å identifisere forskjeller. Derfor må vi etterstrebe etisk bevissthet gjennom en utøvelse av posisjonell refleksjon. Det dreier seg om å være bevisst sin posisjon i forskningsprosjektet, men også om å ivareta og gjenskape de forskjellige posisjoner, interessene og handlingsmåtene i de feltene som analysen beskriver. I kapittel 4.6 problematiserte jeg min posisjon som ikke-funksjonshemmet forsker med interesse for funksjonshemmedes levekår. Gunaratnam (2003) argumenterer for en dobbel praksis der vi som forskere både arbeider med og mot gruppekonstruksjoner. En dobbel praksis betyr en anerkjennelse av at noen erfaringer er gruppespesifikke, mens en annens erfaringer er mer privilegert. Det betyr også å kontekstualisere, lete etter pluralitet innad i gruppen, se etter endringer, identifisere dikotomier og komplisere binære fremstillinger. Jeg har utfordret det 'naturlige' ved funksjonshemming ved en sosial konstruksjonistisk inngang (Hacking 1999, Haslanger 2012). Jeg har også identifisert dikotomier (funksjonshemming/ikke funksjonshemming) (Campbell 2009), og søkt å komplisere dikotomien.

5.3 Konfidensialitet

Fordi sosiale entreprenører som ansetter funksjonshemmede i Norge er få og gjenkjennbare, utgjorde anonymisering en utfordring i formidling av funn fra prosjektet og i utvelgelse av sitater til artiklene. Flere entreprenører formidlet at fortellingene deres kunne formidles videre i offentligheten, og at bedriftsnavn kunne synliggjøres. Andre igjen ønsket ikke å bli gjenkjent, begrunnet i et ønske om beskyttelse for de ansatte. Ivaretagelse av slike hensyn har betydning for omtalen av bedriftene. Det skal lite omtale til før de dras kjensel på. I tillegg har det betydning for bruk av sitater. En løsning ble en avtale der jeg skulle konsultere den enkelte leder dersom jeg var i tvil om bedriftene eller tredjeperson kunne identifiseres i sitatene som ble brukt. Lederne som var i tvil formidlet konkrete hensyn de ville jeg skulle ta i formidlingen av datamaterialet, og disse hensynene ble ivaretatt etter beste evne. I NAV-intervjuene var det ikke like store utfordringer knyttet til gjenkjennbarhet på kontornivå. Her var det en større utfordring med å ivareta konfidensialitet av tredjepersonhensyn. Frontlinjearbeiderne fortalte om aktører de samarbeidet med, og formidlet ulike fortellinger

om arbeidssøkere. Jeg måtte sikre at fortellingene ikke la grunnlag for gjenkjennelse av enkeltindivider som ikke hadde samtykket til slik offentlighet. I noen tilfeller var suksessfortellingene offentlig publisert og dermed ikke så følsomme.

6. Resultater

I dette kapitlet presenterer jeg avhandlingens resultater. Siden jeg har redegjort for avhandlingens teoretiske og metodiske tilnærminger, fokuserer jeg her på avhandlingens resultater og diskusjoner ut fra de tre artiklene.

6.1 Artikkel 1: Produktivitet

Lundberg, C.S. and Solvang, P.K. Reframing disability in the labour market. Narratives of value told by employers. *Alter. European Journal of Disability Research* (antatt, i preprint)

I artikkel 1 spør vi hvordan entreprenørene legitimerer og promoterer funksjonshemmede ansatte i sine fortellinger om rekruttering, og finner tre narrativer. Et produktivitetsnarrativ legitimerer funksjonshemmede som produktive på lik linje med andre. For å ivareta en likhet problematiserer entreprenørene velferdsstatens strategier og ordninger, slik som varig lønnstilskudd, med bakgrunn i at det vanskeliggjør en ivaretagelse av den industrielle verdiorden. Kollektivitetsnarrativet viser til bruk av kollektive identiteter med inspirasjon fra sosiale bevegelser, slik som nevrodversitetsbevegelsen. Fortellinger om beskyttelse handler om hvordan entreprenører mener å beskytte marginaliserte funksjonshemmede. Argumentet er at funksjonshemmede har en vanskelig situasjon i arbeidslivet og derfor trenger beskyttelse. Boltanski og Thévenot (2006) sin rettferdiggjøringsteori tydeliggjør hvordan entreprenørenes fortellinger trekker på flere samfunnsmessige verdiordener for å legitimere rekrutteringen. Alle de seks opprinnelige verdiordenene var til stede, men den industrielle verdiorden som vektlegger produktivitet og arbeidsomhet var tydeligst til stede i alle tre narrativer. I diskusjonen løftes det frem at beskyttelsesnarrativet kan stå i fare for å sette funksjonshemmede i en stakkarsliggjørende posisjon ved at de oppfattes som servile med en interesse av å bli værende på den samme arbeidsplassen. For å tydeliggjøre koblinger opp til samfunnskonteksten og maktdynamikker som kan ligge bak prioriteringer av verdiordener, kombinerte vi rettferdiggjøringsteorien med Foucaults (2002) *governmentality*-perspektiv som er tydeligere på slike forhold.

6.2 Artikkel 2: Paradoks

Lundberg, C. S. (2022). Is There an Ableist Paradox in Frontline Workers' Success Stories About Disability and Work Inclusion? *Scandinavian Journal of Disability Research*, 24 (1). DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.838>

Artikkel to handler om hvordan frontlinjearbeidere presenterer funksjonshemmede som produktive borgere, noe de gjør i en velferdsstatlig kontekst hvor arbeidsinkludering er en viktig rettesnor for frontlinjearbeiderne. Hovedfunnet er at frontlinjearbeidere bruker suksessfortellinger. Slike suksessfortellinger brukes på ulike måter: de motiverer og inspirerer for videre arbeid, de bidrar til læring og de brukes også til å promotere funksjonshemmede utad overfor arbeidsgivere. Slike fortellinger bidrar til en anerkjennelse av funksjonshemmede i arbeidslivet. I fortellingene gis slik også antydninger om en institusjonell bruk av fortellinger, for eksempel ved at frontlinjearbeiderne forteller at de bruker suksessfortellinger ved sine ukentlige gruppemøter som en form for læring. I suksessfortellingene fremstilles funksjonshemmede som villige til å jobbe hardt for å delta i arbeidslivet. Selv om mye av fortjenesten for suksessfortellingene gis til funksjonshemmede, ligger det her også en slags forståelse av at frontlinjearbeiderne har gjort noe riktig for å oppnå et så godt resultat. Samtidig indikerer begrepet suksess dels motsatsen, det at arbeidsinkludering ofte ikke trenger å lykkes. Derfor representerer fortellingene et viktig bidrag for å vise at frontlinjearbeiderne dels kan komme i havn med inkluderingsprosjektet.

I diskusjonsdelen drøfter jeg hvordan suksessfortellingene eksisterer i et vanskelig grenseland mellom anerkjennelse og å være fortellinger som peker mot en verdsetting av en arbeidskapasitet som kan ha ekskluderende effekter for funksjonshemmede som ikke fremstiller en slik kapasitet. Dette sammenfattes som et '*ableist paradox*'. Artikkelen argumenterer for at *ableism* (Campbell 2009) er et egnet teoretisk perspektiv for å belyse frontlinjearbeidernes fortellinger innenfor avhandlingens tematikk. Gjennom begrepet '*ableist paradox*' gis også et bidrag til å utvikle den originale teorien videre. Det kan argumenteres for at Campbell (2009) ikke tar tilstrekkelig høyde for hvordan funksjonshemming har endret sin posisjon i innenfor arbeidsinkluderingspolitikken. Funksjonshemmede er ikke enten funksjonshemmede (og ikke arbeidsdyktige) eller funksjonsfriske (og derfor arbeidsdyktig), men begge deler.

6.3 Artikkel 3: Sammenligning

Lundberg C.S. (*i fagfelleevaluering, Disability & Society*): Striving to get rid of the deficit approach to disability: Frames applied by frontline workers and activist entrepreneurs in employment.

I artikkel tre sammenligner jeg hvordan entreprenørenes og frontlinjearbeidernes utfordrer mangelforståelser knyttet til funksjonshemming når de legger til rette for arbeidsinkludering. En sammenligning av de to aktørgruppens rammer bidrar til en mer kompleks og helhetlig forståelse ved at likheter og forskjeller kommer tydelig til uttrykk. Gjennom en rammeanalyse (Goffman 1974) identifiseres det noen fortellinger som fremhever funksjonshemmede som bidragsyttere i arbeidslivet. Jeg analyserer hvordan ulike funksjonshemmingsmodeller (en sosial-, relasjonell-, ressurs- og affirmativ modell) kommer til uttrykk i rammene. En funksjonshemmingsmodell ble forstått som en ramme som identifiserer hvordan visse aspekter ved 'funksjonshemming' avvises, vektlegges eller modifiseres avhengig av informasjonen som trengs under ulike omstendigheter (Goffman 1974). Innenfor en slik rammeforståelse består modellene av kulturelle skjemaer som sirkulerer i den organisatoriske og samfunnsmessige konteksten, og som kan tas i bruk.

Innenfor en relasjonell modell er utgangspunktet at funksjonshemming opphører når det ikke er et avvik mellom personens evner og miljøets funksjonelle krav (Goodley 2016, s. 16-17). Målet med denne modellen er å minimere funksjonshemming ved legge til rette for å arbeide både på individets mestringsevne og samfunnets tilrettelegging. En sosial modell rammer inn funksjonshemming som en undertrykkelse og som ekskludering fra samfunnets arenaer (Oliver 2013). En ressursmodell er opptatt av å se etter ressurser i omgivelsene og hos individet, og å fremme salutogene ressurser som fremmer selvtillit og mestringsevner hos enkeltpersoner og lokalsamfunn (Morgan og Ziglio 2007, s. 17). En affirmativ modell deler den sosiale modellens forståelse av undertrykkende kontekster som funksjonshemmede lever under, samtidig som den problematiserer et syn på funksjonshemming som kun fylt av lidelse (Swain og French 2000, Cameron 2011). Den affirmative modellen søker å fremme et mer anerkjennende syn på funksjonshemming, en anerkjenning som utfordrer en normalitetsverdsetting.

Frontlinjearbeiderenes fortellinger aktiverer en behovsramme (den medisinske- og relasjonelle modellen) som tematiserer ulike former for tilrettelegging i arbeidslivet. De

representerer også en ressursramme (den relasjonelle- og ressursmodellen) som vektlegger individuelle og kontekstuelle ressurser. Entreprenørene virker innenfor en deltagelsesramme (den sosiale- og ressursmodellen) som problematiserer velferdspolitikken som individualiserende, og gjør bruk av en verdsettelsesramme (den relasjonelle- og affirmative modellen) som tematiserer anerkjennelse av bestemte grupper funksjonshemmede som produktive bidragsyttere i arbeidslivet. I diskusjonen løftes det frem at begge aktørgruppene på ulike, men også dels overlappende måter søker å utfordre mangelforståelser knyttet til funksjonshemming, men at de ikke helt lykkes med dette.

7. Diskusjon

I den første delen av kapitlet vender jeg tilbake til introduksjonen som brakte på bane en spenning som utspiller seg i frontlinjearbeiderne og entreprenørenes fortellinger, en spenning som er knyttet til funksjonshemmedes paradoksale posisjon i arbeidslivet. Mens det å ha en funksjonshemming delvis kan sees som en motsats til arbeidsdeltagelse, så ventes det at funksjonshemmede deltar i arbeidslivet og at de representerer ressurser for arbeidsgivere. En slik posisjon legger et grunnlag for drøftingen av forskningsspørsmålet: Hvordan utspiller spenningen mellom funksjonshemming som mangel og som ressurs seg for to aktører som bidrar til funksjonshemmedes arbeidsinkludering: frontlinjearbeidere og sosiale entreprenører som prioriterer å ansette funksjonshemmede? Forskningsspørsmålet drøftes også når jeg vender oppmerksomheten mot avhandlingens bidrag og implikasjoner for politikk og praksis.

7.1 Mellom mangel og ressurs

I introduksjonen introduserte jeg arbeidsinkludering som det å bearbeide en spenning mellom mangel- og ressursforståelser, fundert på funksjonshemmedes paradoksale posisjon i arbeidsmarkedet. En slik introduksjon utvikler Nydal og Breimos (2021) begrep om arbeidsgivers inkluderingsarbeid som det å ivareta en 'dobbel rolle'. En 'dobbel rolle' innebærer at funksjonshemming er avgjørende for å utløse støtteordninger fra NAV. Samtidig må arbeidsgivere ha fokus på den enkeltes ferdighetsnivå og kompetanse for å ivareta virksomhetens behov (Nydal og Breimo 2021). I introduksjonen viste jeg ulike illustrasjoner på hvordan en spenning mellom mangel- og ressursforståelser kan komme til uttrykk; for eksempel i arbeidsgiverrettet arbeidsinkludering. Det vil si hvor frontlinjearbeidere har dialog med arbeidsgivere for å finne ut hva som motiverer de til å ansette funksjonshemmede og hva de trenger av støtte for å kunne ansette. Det er utviklet særskilte praksiser med henblikk for at arbeidsgiver skal beholde interessen og ta imot arbeidstagere som utfordrer bildet av typiske arbeidstagere. En strategi med relasjonsbygging demonstrerer arbeidsinkludering som en bearbeiding av spenningen mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming.

Funksjonshemmedes egne organisasjoner har også fremmet særegne løsninger på spenningen mellom mangel- og ressursforståelser. Et ofte referert eksempel er den sosiale modellen av funksjonshemming (Shakespeare 2006). Den sosiale modellen har vært med på å skape en bevisstgjøring om at funksjonshemming skapes av samfunnets barrierer, og innebar en radikal ny måte å se funksjonshemming på som beveger seg bort fra en individbasert forståelse (Shakespeare 2006, Grue 2011).

I denne avhandlingen har jeg empirisk undersøkt hvordan spenningen mellom mangel- og ressursforståelser utspilles gjennom en intervjuundersøkelse av frontlinjearbeidere som iverksetter arbeidsinkluderingspolitikken og sosiale entreprenører som prioriterer å ansette funksjonshemmede.

Forståelsen av arbeidsinkludering som en bearbeiding av en spenning mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming ble utviklet underveis i doktorgradsarbeidet. Jeg kom tidlig i arbeidet til å feste meg ved frontlinjearbeidernes og entreprenørenes fortellinger som søker å anerkjenne funksjonshemmede som kapable og deltagende medborgere i arbeidslivet, og som gjør det ved å utfordre negative forestillinger om funksjonshemmedes arbeidskapasitet. Funksjonshemmede har tidligere vært diskriminert for mangel på produktivitet. I det relasjonen mellom funksjonshemming og nedsatt arbeidskapasitet snus ved å utforske nye bilder av funksjonshemmede, gis det grunnlag for ny empirisk kunnskap og faglig utvikling (Jammaers, Zanoni og Hardonk 2016). Introduksjonen av arbeidsinkludering som det å bearbeide en spenning mellom mangel- og ressursforståelser demonstrerer en slik faglig utvikling. Dersom mangelforståelser får for stor plass, blir kompetanser vanskelig å få øye på. Får presentasjoner av arbeidskraft og kompetanse for stor plass, kan det gjøre at utfordringer og tilrettelegging ikke tas tilstrekkelig stilling til.

7.2 I retning mot normalen?

Med uttrykket 'i retning mot normalen' viser jeg til en forståelse der frontlinjearbeidere som iverksettere av arbeidsinkluderingspolitikken orienterer seg etter arbeid i det såkalte ordinære, betalte og ikke-segregerte arbeidslivet, som antas å ha en normalitetsfremmende kraft. Imidlertid kompliseres den normalitetsfremmede kraften av den paradoksale posisjonen til funksjonshemming i velferdsstaten. En medisinsk forståelse av funksjonshemming har vært og er sentral som utløser av rettigheter til uføretrygden (Hedlund 2009). Innenfor en medisinsk forståelse assosieres funksjonshemming med passivitet, sykdom og negative implikasjoner, og som grunnlag for å tildeles rettigheter. Samtidig har funksjonshemmede rett til arbeid og er betraktet som ressurser i arbeidsinkluderingspolitikken.

Frontlinjearbeidernes suksessfortellinger (artikkel 2), fortolkes som et strategisk grep for å illustrere en vellykkethet og legitimering av politikken. Fortellingene er positive og fremoverrettede. I fortellingene presenteres funksjonshemmede som motiverte og som

innehavere av god arbeidskraft, presentasjoner som er vevet inn i en samfunnsmessig og organisatorisk favorisering av funksjonsfriskhet. Samtidig demonstrerer fortellingene en oppfatning av at frontlinjearbeiderne har gjort noe riktig for å oppnå et så godt resultat. Frontlinjearbeiderne strekker seg langt for å tilrettelegge og ta hensyn. Arbeidsgivere som ansetter funksjonshemmede fremstilles også som hjelpende protagonister. Imidlertid gjenspeilet iveren etter å presentere funksjonshemmede som produktive arbeidstakere seg i stereotyper. I profileringsnarrativet i samme artikkel presenterer en markedskoordinator en fortelling om en mobilitetshemmet fra et afrikansk land som 'til tross for' funksjonshemming klarer å finne en plass i arbeidslivet. Mobilitetshemmede i rullestol inngår i flere av fortellingene. Mobilitetshemmede i rullestoler er ofte relatert til en inspirerende heltelignende stereotyp (Hardin og Hardin 2004). En slik stereotyp har kapasitet til å utfordre negative forestillinger om funksjonshemmedes arbeidskapasitet. Samtidig indikerer termen 'til tross for' lave forventninger i utgangspunktet.

Spenningen mellom mangel og ressurs utspiller seg også ved at et usynlig arbeid og strev for å klare å stå i arbeid med helseutfordringer skyves i bakgrunnen i frontlinjearbeidernes fortellinger. Kandidatens tilfriskningsprosesser gjennom arbeid fremheves som en inspirasjonskilde for frontlinjearbeiderne i motivasjonsnarrativet (artikkel 2), hvor de forteller at de stort sett arbeider med sykdom og elendighet. Det var ingen frontlinjearbeidere som brakte opp fortellinger om at arbeidsdeltagelse ikke er helsefremmende, eller bidro til en forverring av helsen. En intervjustudie av funksjonshemmede arbeidstagere viser at det ofte kan være et slit å vise at man kan prestere etter samfunnets forventninger om arbeidsdeltakelse (Jammaers og Williams 2021).

Frontlinjearbeidere, særskilt markedskoordinatorene og jobbspesialistene, bearbeidet også spenningen mellom mangel og ressurs ved at de problematiserte begrepet funksjonshemming som relatert til nedsatt arbeidskapasitet (artikkel 3). De demonstrerte avstand fra begrepet funksjonshemming, og tok i bruk begreper som 'kandidater', 'jobbsøkere' eller å ha 'skjulte talenter'. Slik fremmer frontlinjearbeiderne et språk som er bedre tilpasset markedet hvor lønnsomhet, inntjening og produktivitet er sentralt. Aksnes (2019b) finner lignende språkendringer i sin studie av arbeidsgiverinvolvering.

En siste måte spenningen utspilte seg på var at frontlinjearbeiderne selv uttrykte hvordan deres egne syn på funksjonshemming var et hinder mot arbeidsinkludering. Her ble spenningen bearbeidet ved at frontlinjearbeiderne problematiserte egne diskriminerende

holdninger. Særsomt gjaldt slike problematiseringer markedskoordinatorene som står tettere arbeidsgiverne og arbeidsmarkedet i sitt virke.

Kategoriserende virksomhet er en sentral oppgave i menneskearbeidende organisasjoner slik som velferdstjenester (Fylling og Melbøe 2019). Benevnelser og beskrivelser av hva som kjennetegner grupper av mennesker, i denne sammenhengen funksjonshemmede, representerer en kategoriserende virksomhet. En slik virksomhet gir muligheter for utløsning av støtteordninger og innsats, men identifiserer også forskjell som kan ha en annengjørende effekt. Entreprenørene kjemper mot en slik annengjøring.

7.3 Utvide normalen?

Med uttrykket 'utvide normalen' viser jeg til entreprenørenes kamp for å fremme en posisjon hvor funksjonshemmede er på lik linje med de andre i arbeidslivet. De søker å utvide samfunnets normalitetsforståelser ved å ansette marginaliserte funksjonshemmede og sette avviket i sentrum. De demonstrerer at de tar eierskap til stigmaet, og bidrar med alternative forståelser. De søker å bearbeide spenningen mellom funksjonshemming som mangel og som ressurs ved å fremme en affirmativ innramming av funksjonshemming som en verdsatt forskjell i arbeidsmarkedet. En affirmativ innramming har et potensiale for å kunne representere en utvidelse av normalen. Campbell (2009) omtaler nettopp en verdsetting av diversitet som et hovedpoeng med inkludering, men vi skal se at en slik forståelse heller ikke er uten utfordringer.

En hovedmåte spenningen mellom en mangel- og ressurs forståelse av funksjonshemming utspilte seg på var en avstandstagen til velferdsstatens kategoriseringer av funksjonshemming (artikkel 1 og 3). I møte med velferdstjenester tar noen kategorier form av en masterkategori, en kategori som overskygger andre tilgrensende og overlappende kategorier (Fylling og Melbøe 2019). Funksjonshemming representerer en slik masterkategori (Campbell 2009). Flere entreprenører mener at funksjonshemming som en kategori i velferdsstaten overskygger og gir færre muligheter til å forhandle om sin posisjon som aktive, deltagende borgere. Både entreprenørene som uttrykte at de tok i bruk velferdsordninger (slik som lønnstilskudd, et tilskudd som arbeidsgivere får for å kompensere for tapt produktivitet), og de som uttrykte at de ikke gjorde det, tok opp hvordan slike ordninger signaliserte et fokus på funksjonsnedsettelse og mangel. Som et illustrerende eksempel ble kvalifikasjonskriteriene for utløsning av varige lønnssubsidier (kompensasjon til arbeidsgivere for antatt nedsatt

produktiviteten) problematisert. Lønnstilskudd er basert på medisinske konstruksjoner av redusert arbeidskapasitet og nedsatt produktivitet. Gustafsson, Peralta og Danermark (2014) karakteriserer lønnstilskudd til arbeidsgivere som kompensasjon for tapt produktivitet på lignende vis:

‘The wage subsidy given to an employer can be viewed as a counterweight to the labour market's demand for productivity, as the subsidy is meant to compensate for reduced productivity stemming from the disability. The wage subsidy thus functions as a bridge between the expectations of, on the one hand, productivity along with the ideal of ‘able-bodiedness’ and, on the other hand, the concessions employers feel they have to make in employing a person believed to be less productive.’ (Gustafsson, Peralta og Danermark 2014, s. 262).

I tillegg problematiserte flere av entreprenørene ‘inkludering’ som politisk overordnet strategi. Inkludering ble assosiert med termer som å hjelpe, bistå, og i form av en annengjøring som skaper en forskjell. For å inkludere er man avhengig av å identifisere funksjonshemmede som en gruppe som er utenfor og som trenger bistand for å delta. Noen andre entreprenører var opptatt av hvordan det å ta mot tjenester plasserer mottakeren i en brukerposisjon. Å være bruker av offentlige tjenester impliserer en prosess som har gått fra det å bruke en tjeneste til å bli en fellesbetegnelse for en gruppe mennesker som mottar tjenester fra det offentlige; brukere. For å komme seg forbi betegnelsen brukere, og slik bearbeide spenningen mellom mangel- og ressurs, argumenterte noen entreprenører for å løfte fram medborgerskap som inkluderer rettigheter og plikter, istedenfor inkludering som et begrep. Flere av entreprenørene bearbeidet også spenningen ved at de forklarte hvordan sosialt entreprenørskap på en formålstjenlig måte pekte mot arbeidsdeltagelse som et sosialt, og ikke et individuelt problem.

Fadyl, McPherson og Nicholls (2015) beskriver hvordan SE-programmer gir muligheter for personer som arbeidsmarkedet ellers hadde ekskludert til å demonstrere sin arbeidstakerverdi. Samtidig er en utfordring at SE-programmer kan plassere deltakerne i en annengjørende posisjon, det vil si en posisjon som skaper en forskjell mellom dem som mottar slik støtte og resten (Fadyl, McPherson og Nicholls 2015, s. 518).

Entreprenørenes problematiseringer kan også forstås i sammenheng med å fremheve egne problemforståelser og selvforståelser. Robinson (2006) stiller seg spørsmålet om sosiale entreprenører konstruerer problemer på en måte som kritiserer offentlig retorikk for å fremme

sin egen agenda. I artikkel 1 unngikk entreprenørene som ansatte IT-konsulenter med Aspergers syndrom strategisk hele begrepet funksjonshemming, og vektla anerkjennelse utenfor velferdsstatens praksiser. De argumenterer for forskjell som et symbol som relaterer seg til nevrodiversitetsbevegelsens påstand om at nevrologiske og atferdsmessige forskjeller bør aksepteres på egne premisser og ikke normaliseres (Runswick-Cole 2014). En slik form for kollektiv anerkjennelse, det vil si noe som utvikles fordi en tilhører en gruppe, kan skape en følelse av et 'oss' som utvikles mellom mennesker i lignende situasjon. Entreprenørene bruker retorikk fra nevrodiversitetsbevegelsen, døvebevegelsen og Independent Living-bevegelsen. En av entreprenørene som selv døv fortalte at de ved å ansette døve tegnspråkbrukere kunne opprettholde de sosiale og kulturelle aktivitetene som tegnspråk danner grunnlag for.

En kollektiv måte å bearbeide spenningen mellom mangel og ressurs på ble også vist til og drøftet ved hjelp av en affirmativ funksjonshemmingsmodell i artikkel 3. En affirmativ modell deler det samme grunnlaget som den sosiale modellen og tematiserer hvordan funksjonshemming er skapt av undertrykking og barrierer. I motsetning til den sosiale modellen er den affirmative modellen også opptatt av å fremme et aksepterende syn på funksjonshemmede (Swain og French 2000, Cameron 2011). Et liv med funksjonshemming handler ikke bare om mangler, men må forstås mer komplekst og mangesidig, hvor anerkjennelse og aksept også må få plass. Den affirmative modellen har et potensiale for å kunne representere en utvidelse av normalen (se her artikkel 3).

Ifølge Goffman (1974) representerer rammer kulturelle skjemaer som sirkulerer i organisasjoner og i samfunnet. En funksjonshemmingsmodell forstått som en ramme som identifiserer hvordan visse aspekter ved 'funksjonshemming' avvises, vektlegges eller modifiseres avhengig av informasjonen som trengs under ulike omstendigheter (Goffman 1974). En affirmativ innramming kan ha relevans for andre kontekster enn entreprenørskapet. Fortellinger om for eksempel mennesker med Aspergers som nøyaktige og detaljorienterte kan være mulighetsskapende i en samfunnsmessig kontekst der arbeid for alle er sentralt. I det en ekstra hardtarbeidende, nøyaktig og detaljorientert person med autisme blir etablert som en gjenkjennbar kulturell kategori, kan slike karakteristika fungere som et kulturelt skjema (Goffman 1974) også andre arbeidsgivere kan bruke når de skal ansette mennesker med autisme. På lik linje kan en tenke seg bruk av affirmative innramminger om mennesker med ADHD som ekstra hardtarbeidende, med få bekymringer og som kan arbeide med flere gir

uten å bli sliten (Wiklund, Patzelt og Dimov 2016, Antshel 2018). Imidlertid kan slike innramminger ha en stereotypisk form. En slik stereotypisk form har den effekten av at individer framstår som ensartede fordi kategoriseringer gjør at det er gitte fellestrekk som blir relevante (Lister, 2004). Aspergere kan stemples som IT-nerder og som konsekvens marginalisere de uten de samme evnene og produktive mulighetene (Runswick-Cole 2014). Tilsynelatende positive stereotyper som beskriver spesielle egenskaper i kraft av å være en ekstra-arbeidende og nøyaktig 'IT-nerd' kan derfor også ha negative omkostninger .

På tross av at entreprenørene søker å bearbeide spenningen mellom mangel og ressurs ved å bevege seg mot en affirmativ innramming så kommer mangelforståelser likevel til uttrykk. Entreprenørene tar til orde for at det å ansette marginaliserte funksjonshemmede som andre diskriminerer vekk er produktivt fordi arbeidstakerne blir værende på samme sted (se her artikkel 1). Logikken er at fordi arbeidstagerne er marginalisert, og ikke har så mange muligheter, vil de være lojale (og dermed produktive) arbeidstakere for trygghetsskapende arbeidsgivere. Med Boltanski og Thévenot (2006) finner vi at beskyttelsesnarrativet er preget av et kompromiss mellom en industriell verdiorden som vektlegger produktivitet og effektivitet, og en hjemlig eller domestisk verdiorden hvor de rådende fellesprinsippene er tradisjon, tillit og lojalitet. De verdige i den hjemlige verdiorden er de ydmyke og lydige, som respekterer normer, verdier og tradisjoner i samfunnet de tilhører. Med Boltanski og Thévenot (2006) kan en si at entreprenørene promoterer sine argumenter om ansettelse av funksjonshemmede på tvetydige måter som skaper spenninger og ambivalens. Legitimeringen bekrefter funksjonshemmedes marginaliserte posisjon på arbeidsmarkedet. Den bekrefter også entreprenørskapets mangfoldige organisasjonsform, mellom sivil, marked og offentlig sektor (Brøgger 2017, Vannebo og Grande 2018).

7.4 Forskningsbidrag, behov for videre forskning og begrensninger

Først og fremst er det en omfattende mengde forskning som beskriver barrierer i arbeidslivet, og det er nødvendig med mer kunnskap om arbeidsinkludering (Shakespeare 2013, Vornholt m.fl. 2018). Som et bidrag til mer kunnskap tematiserer jeg arbeidsinkludering, med fokus på veier inn i arbeidslivet, i lys av en spenning mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming. De tre andre bidragene jeg skisserte i introduksjonen; *ableist paradox*, entreprenører og interesserepresentasjon, og frontlinjearbeidernes bruk av fortellinger, belyser

også den samme spenningen. Bidragene gjennomgås nedenfor sammen med behov for videre forskning. Deretter ser jeg på avhandlingens begrensninger.

7.4.1 Ableist paradox

Bruk av teorier på nye empiriske felter kan bidra til faglig utvikling fordi det tvinger en til å vurdere teoriens kapasitet på nye måter (Timmermans og Tavory 2012, Swedberg 2017a). Jeg utvikler begrepet *ableist paradox* som et eksempel på en slik teoretisering. *Ableism* er ikke tidligere brukt som en linse for å forstå frontlinjearbeidernes iverksetting av arbeidsinkluderingspolitikken. *Ableist paradox* artikkel 2 komplementerer og nyanserer flere studier i den sosialpolitiske tilnærmingen, og særlig de som bringer på bane en tvetydig tilnærming i frontlinjearbeidernes iverksetting av arbeidsinkluderingspolitikken (Gjersøe 2016, Solvang 2017, Solvang 2020). Tvetydig innebærer at frontlinjearbeiderne helst må kartlegge og ta stilling til en rekke opplysninger om både kandidaten og arbeidsmarkedet i arbeidsinkluderingsprosesser. De må gi veiledning og støtte for å få kandidater ut i arbeid, avgjøre hvem som skal ha tilgang til stønad og se om arbeidsplassen kan tilrettelegges (Gjersøe 2016, Solvang 2017, Solvang 2020). Solvang (2017) viser til en behovsstyrt tilnærming, og en tilnærming styrt av ressurser og kompetanse. Dersom det legges for stor vekt på det behovsstyrte kan det bli vanskeligere å se ressursene. Funksjonshemming og hva som hindrer arbeidsdeltagelse får dominere. Begrepet *ableist paradox* gir muligheter for å komplementere og nyansere denne sosialpolitiske innsikten. Det gjør den ved å knytte behovs- og kompetansetilnærmingen til funksjonshemmedes paradoksale posisjon i velferdsstaten; som dels en motsats til arbeidsdeltakelse samtidig som det ventes at funksjonshemmede deltar som ressurser. Den sosialpolitiske forskningen er i hovedsak orientert mot veiledere. Idet denne studien inkluderer veiledere, jobbspesialister og markedscoordinatorer blir det tydelig at paradokset må bearbeides selv for frontlinjearbeidere som ikke står nære beslutningsprosessene om støtte og innsatser.

I tillegg har begrepet *ableist paradox* et potensiale for å nyansere den opprinnelige betydningen i Campbell (2009) sin forståelse av *ableism*. Det kan argumenteres for at Campbell (2009) ikke tar tilstrekkelig høyde for hvordan forventningene om arbeidsdeltakelse for alle har gjort at funksjonshemmede har endret sin posisjon i arbeidsinkluderingspolitikken. Funksjonshemmede er ikke enten funksjonshemmede (og ikke arbeidsdyktige) eller funksjonsfriske (og derfor arbeidsdyktig), men begge deler. Bruken av *ableism* og utviklingen av begrepet *ableist paradox* representerer også et bidrag til litteraturen som bruker *ableism*

innenfor temafeltet funksjonshemming og arbeidsliv (slik som Vandekinderen m.fl.. 2012, Jammaers, Zanoni og Williams 2019, Jammaers og Zanoni 2021).

Teorien om institusjonelle entreprenører (Andreassen og Fossetøl 2014) kan være relevant som et perspektiv for å tydeliggjøre hvordan spenningen er knyttet mot organisatoriske endringsprosesser, og kan kobles til *ableism*. Institusjonelle entreprenører forhandler ved å vise avstand til tidligere dominerende rasjonaler, og introduserer nye begreper som legitimerer andre forståelser. Som et illustrerende eksempel utviser frontlinjearbeiderene en avstand til mangelforståelser mens alternative forståelser om ressurser og kompetanse fremmes. Slike forhandlinger stimulerer nyttige friksjoner, friksjoner som kan tyde på muligheter for endringer. I tillegg forhandler ikke bare institusjonelle entreprenører mellom det nye og det gamle i egen organisasjon. De opererer også grenseoverskridende, og kan påvirke aktører innenfor andre organisatoriske kontekster og felter (Andreassen og Fossetøl 2014).

7.4.2 Entreprenører og interesserepresentasjon

En rekke studier forstår den økte betydningen til sosiale entreprenører i lys av arbeidsgivers økte betydning for realisering av arbeidsinkluderingspolitikken (Parker Harris, Renko og Caldwell 2014, Battilana m.fl. 2015, Buhariwala, Wilton og Evans 2015, Hockerts 2015, Aksnes m.fl. 2020). Jeg tar til orde for en utvidet forståelse som innebærer at entreprenørene kan forstås som en form for interesserepresentasjon for marginaliserte funksjonshemmede.

Interesserepresentasjon forstås som et engasjement for å endre en marginalisert gruppes situasjon. Det europeiske forskningsnettverket *The Emergence of Social Enterprise in Europe* (EMES) (Vidal 2005, Defourny og Nyssens 2010) har indikert at interessedimensjoner kan være en del av det sosiale i sin forståelse av sosialt entreprenørskap, samtidig som slike dimensjoner ikke er undersøkt empirisk i en norsk velferds kontekst.

En måte interesserepresentasjon kom til uttrykk er kollektivitetsnarrativet i artikkel 1. Gjennom bruk av kollektive identiteter gis en styrke til å arbeide med en verdsettelse av ulike grupper funksjonshemmede. Interesserepresentasjon kom også til uttrykk i artikkel 3, hvor jeg bruker begrepet aktivistentreprenør (Hasan m.fl. 2020). Hasan m.fl. (2020) tar ikke utgangspunkt i sosiale entreprenører som ansetter funksjonshemmede, men bruker begrepet aktivistentreprenør som et ledd i en teoretisk drøfting av hvordan en kan forstå sosiale entreprenørers virke i en mer generell forstand. Ifølge Hasan m.fl. (2020) har begrepene sosial

entreprenør og aktivistentreprenør overlappende egenskaper, slik som et fokus på sosial verdiskaping. Det som skiller en aktivistentreprenør fra en sosial entreprenør, er et større engasjement for å fremme forandring i samfunnet for en bestemt gruppes sosiale situasjon. Overført til avhandlingen har en slik aktivisme som mål å gi et livsgrunnlag for funksjonshemmede og pårørende som har startet opp og styrer bedriftene selv. Aktivismen består av å bruke fortellinger med referanser til retorikk fra funksjonshemmedes egne organisasjoner for å skape en plass på arbeidsmarkedet. Med Rorty (1989) kan en argumentere for at en slik aktivisme representerer et potensiale for en frigjøring fra samfunnets strukturelle normer som definerer funksjonshemming som mindreverdige. Det ved at funksjonshemmede organiserer seg i kollektive former, og skaper et oss, fremfor å være et de som skal inkluderes.

Samtidig som jeg har argumentert for entreprenørene som et uttrykk for interesserepresentasjon er også dimensjonen om interesserepresentasjon dels uforløst. Det er likevel et viktig funn som åpner opp for videre forskning. Ulike måter å ramme inn fenomener på, slik som entreprenører og interesserepresentasjon, er utvidende og genererer ny forskning (Timmermans og Tavory 2012).

For å utforske sosiale entreprenører og poenget om interesserepresentasjon kan case-orienterte studier være velegnet. Formålet med en case-studie er å fremme inngående kunnskap om og helhetlig forståelse av den enheten som studeres. Enheten ansees å være interessant i seg selv, og er interessant fordi den står for noe større enn seg selv, slik som fenomenet interesserepresentasjon (Tjora 2020). En annen mulighet er å undersøke om lignende interessedimensjoner kommer til uttrykk hos sosiale entreprenører som prioriterer ansettelse av andre marginaliserte grupper i arbeidsmarkedet.

7.4.3 Bruk av fortellinger

Frontlinjearbeiderne i denne studien brukte suksessfortellinger som en form for læring, motivasjon for seg selv, og profilering av funksjonshemmede til arbeidsgivere og et bredere publikum. Danneris og Caswell (2019) utforsker 'suksess-trajektorier' (fra inntektssikring til arbeid) i en dansk velferds kontekst. Etersom slike trajektorier er sjeldne, peker de på, representerer de en uvanlig suksessfortelling både fra et politisk, organisatorisk og individuelt perspektiv (Danneris og Caswell 2019). I denne studien kan frontlinjearbeidernes suksessfortellinger representere en legitimering av arbeidsinkluderingspolitikken, og

imøtekomme en implisitt antakelse om at det er mye som skal klaffe for å få til arbeidsinkludering.

Mattingly (1998) har understreket at ergoterapeuter konstruerer suksessfortellinger med pasienten med den hensikt å opprettholde håp og optimisme om at ønskede resultater knyttet til rehabilitering kan skje. For å kunne styre behandlingsprosessen i ønskelig retning skaper terapeuten og pasienten et tenkt hendelsesforløp som er av betydning for at behandlingen skal oppfattes som meningsfylt. Pasienten må i et slikt hendelsesforløp klare å se seg selv i en fremgangsfortelling. Det skapes fortellinger om fremgang, fremskritt og forbedring. Mattingly (1998) skriver om kraften i de små øyeblikk, som for eksempel at noen klarer å gå selv til toalettet eller en vellykket kjøretur i ny rullestol (Mattingly 2007, s. 409-410). Samtidig er det de profesjonelles fortellinger, som fremhever noen aspekter og underkommuniserer andre. Flere studier viser også hvordan andre profesjonelle, som anestesiloger (Iedema, Jorm og Lum (2009) og lærere (Rust 1999, Eide og Brekke 2021) lærer hverandre yrkesferdigheter og ansvar gjennom historiefortelling. Denne studien utvider denne narrative profesjonsorienterte forskningen ved å introdusere suksessfortellinger som en form for læring.

Frontlinjearbeidernes bruk av fortellinger, for eksempel i læringsøyemed, impliserer at fortellinger brukes for å reflektere over praksiser. Brekke og Eide (2019) og Eide og Brekke (2021) undersøker praksisfortelling som læringsform i pedagogikkfaget, i en lærerutdanningskontekst. En praksisfortelling er, ifølge Mørch (2004), en fortelling om sentrale og utvalgte hendelser fra hverdagslivet i en organisasjon, opplevd og fortalt av de mennesker som arbeider i denne praksis. Et sentralt mål med praksisfortellinger i lærerutdanningen er at både erfaringsbasert og teoribasert kunnskap gis betydning (Brekke og Eide 2019). Praksisfortellinger representerer ikke en sikker form for viten som direkte kan anvendes i praksis, men de styrker sammenhengen mellom teori og praksis. Slike fortellinger fungerer som en læringsstrategi for lærerstudenter ved at de setter ord på sine erfaringer med reelle konkrete læringssituasjoner innenfor faglige rammer, en læringsstrategi som kan generaliseres til andre konkrete situasjoner (Brekke og Eide 2019). I denne studien indikerte frontlinjearbeideres læringsfortellinger at de brukte 'suksess'-fortellinger om arbeidsinkludering i ukentlige læringsmøter.

Trolig vil frontlinjearbeiderne variere innholdet i fortellingene avhengig av om fortellingene finner sted i forskningsintervjuer, er i intern bruk på møter, eller om fortellinger blir fortalt i en uformell samtale med kollegaer ved kaffemaskinen. Det å utforske ulike bruk av fortellinger gir innsikt i hvordan arbeidsinkludering i spenningen mellom mangel og ressurs utspiller seg

7.4.4 Begrensninger

Intervjustudier begrenses av selvpresentasjon og sosialt ønskverdige svar (Guldvik 2002, Dahl 2012, Tavory 2020). I tillegg til at kategorien funksjonshemming gir en varhet for stigmatisering og mulige sosialt ønskverdige svar, har avhandlingens tematikk, arbeidsinkludering, også vært en trigger for sosialt ønskverdige svar. I 4.8 drøftet jeg slike problemstillinger. Delvis har jeg tatt høyde for effekten av sosialt ønskverdige svar ved å analysere fortellinger som (institusjonalisert) selvpresentasjon og som legitimering. På tross av at tematikken funksjonshemmede og arbeidsinkludering inviterer til sosialt ønskverdige svar, og informantene søker å fremstille seg som ikke-diskriminerende, så demonstrerer analysene hvor vanskelig dette er å unngå helt. Frontlinjearbeidere og entreprenører er en del av samfunnet og kulturen hvor funksjonshemmede diskrimineres og ikke er likestilte.

Intervjustudier kan heller ikke si noe sikkert om hvordan personer opptrer og handler i andre situasjoner enn i intervjuet. Det skyldes at intervjueren også er medskaper av intervjusituasjonen og påvirker hvilken form intervjuet tar, og hvordan informantene formulerer seg (Riessman 2008, Postholm og Jacobsen 2018).

En annen begrensning er at funksjonshemmede arbeidstakers stemmer mangler i denne avhandlingen. I denne studien hørte jeg på frontlinjearbeideres og entreprenørers fortellinger. Å inkludere funksjonshemmede arbeidstakere ville trolig gitt andre fortellinger og perspektiver enn hva som er brakt opp. Samtidig ivaretas funksjonshemmedes posisjon i noen grad av entreprenørene. Flere av entreprenørene var selv funksjonshemmet eller var nær pårørende til en person med funksjonshemming, oftest som forelder.

En tredje begrensning er at datamaterialet ikke kunne si noe om relasjoner mellom frontlinjearbeiderne og entreprenørene slik planen opprinnelig var. Datamaterialet indikerte relasjoner mellom entreprenørene og de lokale NAV-kontorene. Imidlertid begrenset det endelige utvalget med NAV-kontorer mulighetene for analyser av ulike former for samarbeid. Selv om jeg skulle ha fått med flere NAV-kontorer er det imidlertid ikke sikkert at resultatene i artiklene hadde vært så annerledes enn de jeg endte opp med. Etersom spenningen mellom funksjonshemming som mangel og som ressurs utgjør et hovedfokus i avhandlingen har en slik begrensning trolig ikke stor betydning.

Til slutt er kontekstualisering en viktig dimensjon i narrative analyser. Det hadde vært en styrke å kunne presentere bedriftene mer detaljert for å gi en fyldigere kontekst, men av hensyn til anonymisering har ikke det vært mulig.

7.5 Implikasjoner for politikk og praksis

Nothing about us without us er et vanlig slagord innenfor funksjonshemmingstilnærmingen (Goodley 2016). Termen innebærer at funksjonshemmedes egne perspektiver og ståsteder bør ha en sentral rolle i forskning og politikktutforming. I løpet av de senere årene har kravene til medvirkning og selvbestemmelse økt generelt i samfunnet. Representasjon fra sosiale grupper, som funksjonshemmede, handler om å utvide demokratiet gjennom å inkludere nye grupper medborgere i den politiske offentlighet. Ideen er at funksjonshemmede har rett til å delta for å fremme sine interesser, og for å bidra med sine erfaringer og perspektiver. Er det skjevheter i rekrutteringen til politikken, kan en anta at det også oppstår skjevheter i hvem sine interesser som kommer til uttrykk (Lid 2017). Drivkraften bak er også å rettferdiggjøre representasjon fra historisk strukturelt marginaliserte eller ekskluderte sosiale grupper. Det er ønskelig at flere enn de som fanges opp etter tradisjonelle kriterier for representasjon skal delta. Ulike posisjoneringer gir ulike erfaringer og historier, og ulike forståelser av og kunnskap om samfunnet (Lid 2017).

I drøftinger om offentlig medvirkning, som i politikken, er medvirkning i all hovedsak knyttet opp mot arbeidet i funksjonshemmedes interesseorganisasjoner, både blant funksjonshemmede og fra det offentlige (Andreassen 2000). En innkretsing av entreprenørskap som et uttrykk for interesserepresentasjon vil være et viktig tilskudd i studiet av medvirkning. Særsilt gjelder dette entreprenørskap som driftes av funksjonshemmede.

En implikasjon for praksisfeltet, særsilt sosialt arbeid, handler om betydningen av å drøfte spenningen mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming som frontlinjearbeiderne bearbeider. På tross av at en identitet som funksjonshemmet i velferdsstaten er med på å skape tilgang for rettigheter og støtteformer i velferdsstaten, kan en slik ressursfordeling ha annengjørende sider når målet er arbeidsinkludering. Rugkåsa (2012) og Ohls (2020) argumenterer for at den norske velferdsstaten representerer en enhetskultur som er lite tolerant ovenfor kulturell annerledeshet. De stiller seg kritisk til inkluderingspraksiser som har assimilerende trekk istedenfor å ha fokus på inkludering og en verdsetting. De argumenterer for at sosialt arbeid må bearbeide en annengjøring som kan

inntreffe ved at støtte og programmer ment for å inkludere, også kan skape en forskjell mellom dem som mottar slik innsats og resten. Shier, Sinclair og Gault (2011) og Kattari m.fl. (2020) argumenterer for *ableism* som et velegnet perspektiv inn i sosialarbeiderutdanningen. *Ableism* dreier fokuset fra en medisinsk tankegang, og bidrar til en bevisstgjøring om barrierer og sosiale strukturer som diskriminerer:

Professionals in health and social services need to acknowledge disabled people's history of oppression and their individual and collective trauma stemming from such experiences. They also need to recognise society's and their own ableist thinking, which ultimately affects the way that services are designed and delivered. (Jóhannsdóttir, Egilson og Haraldsdóttir 2022, s. 373).

Ableism som et perspektiv kan skape en bevisstgjøring om ujevne maktforhold og marginaliserende prosesser som hinder mot inkludering, slik som annengjøring.

8. Konklusjon

Det foreligger en omfattende mengde forskningslitteratur om hvilke samfunnsmessige og holdningsmessige barrierer som hindrer arbeidsdeltagelse for funksjonshemmede. Det er nødvendig med økt innsikt om veier inn i arbeidslivet og arbeidsinkludering (Shakespeare 2013, Vornholt m.fl. 2018). Avhandlingen bidrar her med å utvikle hva Nydal og Breimo (2021) omtaler som inkluderingsarbeidets 'doble rolle', det vil at funksjonshemming er avgjørende for å utløse støtte fra NAV, samtidig som arbeidsgivere har fokus på kompetanse for å ivareta virksomhetens behov (Nydal og Breimo 2021). En slik 'dobbel rolle' komplementerer og utvikler jeg i avhandlingen. Det gjør jeg ved å utforske arbeidsinkludering, med en avgrensning primært mot veier inn i arbeidslivet, som det å bearbeide en spenning mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemmede, fundert på funksjonshemmedes paradoksale posisjon i arbeidsmarkedet.

For å få tak i hvordan spenningen mellom funksjonshemming som mangel og som ressurs utspiller seg har jeg intervjuet frontlinjearbeidere som iverksetter arbeidsinkluderingspolitikken, og sosiale entreprenører som prioriterer å ansette funksjonshemmede. Frontlinjearbeiderne må stadig bearbeide en spenning mellom mangel- og ressursforståelser ved å balansere de to forståelsene. Funksjonshemming er en tvetydig kategori i arbeidsinkluderingspolitikken: den gir både rett til å jobbe og rett til ikke å jobbe. Entreprenørene bearbeider spenningen ved å bevege seg bort fra mangelforståelser. De søker å utvide samfunnets normalitetsforståelser ved å ansette marginaliserte funksjonshemmede og

setter avviket i sentrum. De fremmer en affirmativ innramming, det vil si en utvidet forståelse av hvilke erfaringer, kompetanse og ferdigheter funksjonshemmede kan bidra med i arbeidslivet. En med personlig erfaring med funksjonshemming kan representere en nødvendig ressurs innenfor brukerstyrt personlig assistanse. En frontlinjearbeider med funksjonshemming kan ha en særlig kompetanse med å tilrettelegge, og en egenartet forståelse overfor arbeidssøkere med funksjonshemming.

Til slutt kan spenningen mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemming belyses ytterligere med Gullestads (2002) begrep *imagined sameness*. Slik Gullestad (2002) beskriver begrepet har nordmenn en tendens til å måtte være like for å føle seg likeverdige. Dermed blir det som er ulikt også forstyrrende. Strategien blir å trekke en grense rundt og båssette det som er annerledes. Denne avhandlingen demonstrerer hvordan spenningen mellom mangel- og ressursforståelser av funksjonshemmede synes å utspille seg ved at funksjonshemmede presenteres som funksjonshemmede som innehavere av arbeidskraft og med produktive evner, og derfor som lik andre. En kan stille seg spørsmål ved om arbeidskraft overdrives i fortellingene for å fremme en forestilt likhet. En studie av Mik-Meyer (2016) komplementerer dette argumentet på en interessant måte. Med utgangspunkt i en intervjustudie av arbeidstagere med CP og deres kolleger i en dansk kontekst, finner hun hvordan likhet som en sentral verdi i Skandinavia kan synes å forsterke ideen om at alle arbeidstakere skal være like, og derfor må bli behandlet som dette. Likhet som en sentral verdi kan paradoksalt nok gjøre det vanskelig for arbeidstakere som trenger tilpasning og tilrettelegging å fremme slike krav. Det innebærer noen spesielle utfordringer i arbeidslivet, som denne avhandlingen har tematisert i lys av spenningen mellom funksjonshemming som mangel og som ressurs.

Referanser

- Aksnes, Siri Y. 2019a. "Arbeidsgiverrettet arbeidsinkludering: Ny politikk, ny praksis." (doktoravhandling). Oslomet
- Aksnes, Siri Y. 2019b. "Engaging employers in vocational rehabilitation: understanding the new significance of knowledge brokers." *Journal of Vocational Rehabilitation* 50 (1):73-84.
- Aksnes, Siri Y., Eric Breit, Ivar Eimhjellen, og Kristin Reichborn-Kjennerud. 2020. "Nye muligheter for sosialt entreprenørskap? Samarbeid om arbeidsinkludering mellom Nav og sosiale entreprenører." Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Alvesson, Mats, og Kaj Sköldbberg. 1994. "Tolkning og refleksjon." *Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Studentlitteratur, Lund, Sverige.
- Alvesson, Mats, og Kaj Sköldbberg. 2017. *Reflexive methodology: New vistas for qualitative research*, SAGE publications.
- Andersen, Jan, Agneta Hugemark, og Bjarne Richter Bjelke. 2014. "The market of personal assistance in Scandinavia: hybridization and provider efforts to achieve legitimacy and customers." *Scandinavian Journal of Disability Research* 6 (sup1):34-47.
- Andreassen, Tone A.. 2006. "Truet frivillighet og forvitrede folkebevegelser? En diskusjon av hva perspektiver fra studier av sosiale bevegelser kan tilføre forskningen om frivillige organisasjoner." *Sosiologisk Tidsskrift* 14 (2):146-170.
- Andreassen, Tone A. 2012. "Disability as an asset? Reflections on employment patterns in the health and social care sector." *Disability Studies Quarterly* 32 (3).
- Andreassen, Tone A., og Knut Fossetøl. 2014. "Utfordrende inkluderingspolitikk-Samstyring for omforming av institusjonell logikk i arbeidslivet, helsetjenesten og NAV." *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 55 (02):174-202.
- Antshel, Kevin M. 2018. "Attention deficit/hyperactivity disorder (ADHD) and entrepreneurship." *Academy of Management Perspectives* 32 (2):243-265.
- Arntzen, Cathrine, Walter Schönfelder, og Mai C. Munkejord. 2021. "Snubletråder og suksessfaktorer. En analyse av jobbspesialisters erfaringer med Utvidet oppfølging." I: Kane A. og Ø. Spjelkavik (red.) *Arbeidsinkludering, læring og innovasjon i NAV*. Arbeidsinkludering, læring og innovasjon i NAV, 47-70, Orkana Akademisk. Hentet fra: [arbeidsinkludering-nav_170x240_oa_0912.pdf \(orkana.no\)](https://orkana.no/arkiv/170x240_oa_0912.pdf).
- Austin, Robert D., og Gary Pisano. 2017. "Neurodiversity as a competitive advantage." *Harvard Business Review* 95 (3):96-103.
- Austin, Robert, Jonathan Wareham, og Javier Busquets. 2008. "Specialisterne: Sense & Details." *Harvard Business School Paper, Harvard Business School, Boston, MA*. :608-109.
- Bakhtin, Mikhail. 1981. "The dialogic imagination (trans. C. Emerson and M. Holquist)." Austin, University of Texas Press.
- Bamberg, Michael. 2011. "Narrative practice og identity navigation." I: Holstein J og J. Gubrium (ed.). *Varieties of narrative analysis*, 99:124, SAGE publications
- Bamberg, Michael, og Alexandra Georgakopoulou. 2008. "Small stories as a new perspective in narrative and identity analysis." *Text & Talk* 28 (3):377-396.
- Barnes, Colin, og Geof Mercer. 2005. "Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people." *Work, Employment and Society* 19 (3):527-545.
- Battilana, Julie, Metin Sengul, Anne-Claire Pache, og Jacob Model. 2015. "Harnessing productive tensions in hybrid organizations: The case of work integration social enterprises." *Academy of Management Journal* 58 (6):1658-1685.
- Bento, João P. C., og Yuliya Kuznetsova. 2018. "Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: a case-study on employers' responses in Norway." *Social Inclusion* 6 (2):34-45.
- Boltanski, Luc, og Laurent Thévenot. 1999. "The sociology of critical capacity." *European Journal of Social Theory* 2 (3):359-377.

- Boltanski, Luc, og Laurent Thévenot. 2006. *On justification: Economies of worth*. Vol. 27: Princeton University Press.
- Boryczko, Marcin. 2020. "Neoliberal governmentality in social work practice. An example of the Polish social security system." *European Journal of Social Work* 23(2):191-202.
- Breen, Lauren. 2007. "The researcher 'in the middle': Negotiating the insider/outsider dichotomy." *The Australian Community Psychologist* no. 19 (1):163-174.
- Breen, Rosanna L. 2006. "A practical guide to focus-group research." *Journal of Geography in Higher Education* 30 (3):463-475.
- Breimo, Janne Paulsen, Cecilie H. Anvik, and Terje Olsen. 2021. "The shifting roles of employers: at the intersection of employment and social work. A case study from Norway." *Social Work and Social Sciences Review*, 22(2), 116-130. DOI: <https://doi.org/10.1921/swssr.v22i2.159>
- Brekke, May-Britt R., og Marianne L. Eide. 2019. "Praksisfortelling, refleksjon og transformativ læring." *Acta Didactica Norge* 13(3). DOI: <https://doi.org/10.5617/adno.6910>
- Brøgger, Benedicte. 2017. "Sosialt entreprenørskap i Norge." *Tidsskrift for samfunnsforskning Årg.* 59:321.
- Buhariwala, Pearl, Robert Wilton, og Joshua Evans. 2015. "Social enterprises as enabling workplaces for people with psychiatric disabilities." *Disability & Society* 30(6):865-879.
- Cameron, Colin. 2011. "Not our problem: Impairment as difference, disability as role." *Journal of Inclusive Practice in Further and Higher Education* 3(2):10-25.
- Campbell, 2009. *Contours of ableism: The production of disability and abledness*: Springer.
- Campbell, Fiona Kumari. 2012. "Stalking ableism: Using disability to expose 'abled' narcissism." I Goodley, D., Hughes, B., og Davis, L (red.). *Disability and Social Theory*, 212-230. Springer
- Cloutier, Charlotte, Jean-Pascal Gond, og Bernard Leca. 2017. "Justification, evaluation and critique in the study of organizations: An introduction to the volume." I: *Justification, evaluation and critique in the study of organizations*. Emerald Publishing Limited.
- Corrigan, Patrick W., og Stanley G. McCracken. 2005. "Place first, then train: an alternative to the medical model of psychiatric rehabilitation." *Social Work* 50 (1):31-39.
- Dahl, Silje Louise. 2012. "Sensitive tema og hårsåre informantar som metodologiske utfordringar i kvalitativ forskning." *Sosiologisk Tidsskrift* 20 (1):7-26.
- Danneris, Sophie, og Dorte Caswell. 2019. "Exploring the ingredients of success: studying trajectories of the vulnerable unemployed who have entered work or education in Denmark." *Social Policy and Society* 18 (4):615-629.
- De Fina, Anna, og Alexandra Georgakopoulou. 2015. *The Handbook of Narrative Analysis*: John Wiley & Sons.
- Defourny, Jacques, og Marthe Nyssens. 2010. "Conceptions of social enterprise and social entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and divergences." *Journal of Social Entrepreneurship* 1 (1):32-53.
- Drake, Robert E., Gary R. Bond, og Deborah R. Becker. 2012. *Individual placement and support: an evidence-based approach to supported employment*: Oxford University Press.
- Drake, Robert F. 1997. "What am I doing here?'Non-disabled'people and the disability movement." *Disability & Society* 12 (4):643-645.
- Eide, Mariannet L., og May-Britt Brekke. 2021. "Fortelling fra praksis som inngang til pedagogisk kunnskap. Praksisfortelling som undervisning." *Högre Utbildning* 11(2): 14–20
- Ellenkamp, Joke JH., Evelien PM. Brouwers, Petri JCM. Embregts, Margot CW. Joosen, og Jaap van Weeghel. 2016. "Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review." *Journal of Occupational Rehabilitation* 26 (1):56-69.
- Fadyl, Joanna, Kathryn McPherson, og David Nicholls. 2015. "Re/creating entrepreneurs of the self: Discourses of worker and employee 'value' and current vocational rehabilitation practices." *Sociology of Health & Illness* 37 (4):506-521.
- Farmer, Jane, Tracy D. Cotta, Sue Kilpatrick, Jo Barraket, Michael Roy, og Sarah-Anne Munoz. 2021. "How Work Integration Social Enterprises Help to Realize Capability: A Comparison of Three

- Australian Settings." *Journal of Social Entrepreneurship* 12 (1):87-109.
DOI: 10.1080/19420676.2019.1671481.
- Fligstein, Neil, og Doug McAdam. 2011. "Toward a general theory of strategic action fields." *Sociological Theory* 29(1):1-26.
- Fligstein, Neil, og Doug McAdam. 2012. *A theory of fields*: Oxford University Press.
- Foucault, Michel. 1991. *The Foucault effect: Studies in governmentality*: University of Chicago Press.
- Foucault, Michel. 2002. *Forelesninger om regjering og styringskunst*: Cappelen Akademisk.
- Friedner, Michele. 2015. "Deaf bodies and corporate bodies: new regimes of value in Bangalore's business process outsourcing sector." *Journal of the Royal Anthropological Institute* 21 (2):313-329.
- Fylling, Ingrid, og Line Melbøe. 2019. "Culturalisation, homogenisation, assimilation? Intersectional perspectives on the life experiences of Sami people with disabilities." *Scandinavian Journal of Disability Research* 21(1): 89–99.
- Garsten, Christina, og Kerstin Jacobsson. 2013. "Sorting people in and out: The plasticity of the categories of employability, work capacity and disability as technologies of government." *Ephemera*, 13: 825–850
- Gesch-Karamanlidis, Eleni. 2015. "Reflecting on novice qualitative interviewer mistakes." *The Qualitative Report* 20 (5):712-726.
- Gidron, Benjamin, og Yisca Monnickendam-Givon. 2017. "A social welfare perspective of market-oriented social enterprises." *International Journal of Social Welfare* 26 (2):127-140.
- Gjersøe, Heidi M.. 2016. "Getting Sick and Disabled People off Temporary Benefit Receipt: Strategies and Dilemmas in the Welfare States Frontline." *Nordic Journal of Working Life Studies*. 6 (1):129-145
- Gjersøe, Heidi M., og Anne H. Strand. 2021. "The Street-Level Organisation in-between Employer Needs and Client Needs: Creaming Users by Motivation in the Norwegian Employment and Welfare Service (NAV)." *Journal of Social Policy*:1-18.
- Gjertsen, Hege, Stefan Hardonk, og Jens Ineland. 2021. "Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries.: The Current Policy and Challenges." *Scandinavian Journal of Disability Research* 23 (1):360-370.
- Goffman, Erving. 1974. *Frame analysis: An essay on the organization of experience*: Harvard University Press.
- Goffman, Erving. 2009. *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*: Simon and Schuster.
- Golant, Benjamin D, og John AA. Sillince. 2007. "The constitution of organizational legitimacy: A narrative perspective." *Organization Studies* 28 (8):1149-1167.
- Goodley, Dan. 2014. *Dis/ability studies: Theorising disablism and ableism*: Routledge.
- Goodley, Dan. 2016. *Disability studies: An interdisciplinary introduction*: Sage.
- Grant, Jill L. 2011. "Storytelling, group dynamics, and professional cultures: Lessons from a focus group study." *Planning Theory & Practice* 12 (3):407-425.
- Grue, Jan. 2011. "Discourse analysis and disability: Some topics and issues." *Discourse & Society* 22 (5):532-546.
- Grue, Jan. 2016. "The social meaning of disability: a reflection on categorisation, stigma and identity." *Sociology of Health & Illness* 38 (6):957-964.
- Guldvik, Ingrid. 2002. "Troverdighet på prøve." *Tidsskrift for Samfunnsforskning* no. 43 (1):31-49.
- Gullestad, Marianne. 2002. "Invisible fences: Egalitarianism, nationalism and racism." *Journal of the Royal Anthropological Institute* 8 (1):45-63.
- Gunaratnam, Yasmin. 2003. *Researching 'race' and ethnicity: Methods, knowledge and power*: Sage.
- Gustafsson, Johanna, Julia Peralta, og Berth Danermark. 2018. "Supported employment and social inclusion: experiences of workers with disabilities in wage subsidized employment in Sweden." *Scandinavian Journal of Disability Research* 20 (1):26-36.
- Gustafsson, Johanna, Julia Peralta, og Berth Danermark. 2014. "The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments." *Scandinavian Journal of Disability Research* 16(3):249-266.

- Hacking, Ian. 1999. *The social construction of what?*: Harvard University Press.
- Haikkola, Lotta. 2019. "Shaping activation policy at the street level: Governing inactivity in youth employment services." *Acta Sociologica* 62(3):334-348.
- Hanisch, Halvor, og Per K. Solvang. 2019. "The urge to work: normative ordering in the narratives of people on long-term sick leave." *Health Sociology Review* 28(2): 126-139
- Hansen, Magnus. 2019. *The moral economy of activation: Ideas, politics and policies*: Policy Press.
- Hardin, Marie M., og Brent Hardin. 2004. "The 'supercrip'; in sport media: wheelchair athletes discuss hegemony's disabled hero." *Sociology of Sport Online-SOSOL* 7(1).
- Hardonk, Stefan, og Sandra Halldórsdóttir. 2021. "Work Inclusion through Supported Employment? Perspectives of Job Counsellors in Iceland." *Scandinavian Journal of Disability Research* 23 (1): 39–49. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.76>
- Hasan, Md Kamrul, Mario J. Hayek, Wallace A. Williams, Stephanie Pane-Haden, og Maria PM. Gelvez. 2020. "Activist identity construction of Madam CJ Walker." *Journal of Management History*. 26(3): 335-351, DOI: 10.1108/JMH-09-2019-0063.
- Haslanger, Sally. 2012. *Resisting reality: Social construction and social critique*: Oxford University Press.
- Haugseth, Jan F. 2014. "Forenklingens verdverden." *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 55 (4):440-469.
- Hayfield, Nikki, og Caroline Huxley. 2015. "Insider and outsider perspectives: Reflections on researcher identities in research with lesbian and bisexual women." *Qualitative Research in Psychology* 12(2): 91-106.
- Hedlund, Marianne. 2009. "Understandings of the disability concept: A complex and diverse concept." I: C. Marshall, E. Kendall, M. Banks, og R. Gover (red.), *Disabilities: Insights from across fields and around the world. Volume 1, 2 and 3*, 5–18, Greenwood Publishing Group.
- Helgøy, Ingrid, Nanna Kildal, og Even Nilssen. 2013. "Utvikling av en arbeidsrettet spesialistrolle i Nav." *Tidsskrift for Velferdsforskning* 16 (3):141-156.
- Herup Nielsen, Mathias. 2018. "Four normative languages of welfare: a pragmatic sociological investigation." *Distinktion: Journal of Social Theory* 19 (1):47-67.
- Hockerts, Kai. 2015. "How hybrid organizations turn antagonistic assets into complementarities." *California Management Review* 57 (3):83-106.
- Hulgård, Lars, og Linda L. Andersen. 2012. "Socialt Entreprenørskab–Velfærdsafvikling eller arenaer for solidaritet?" *Dansk Sociologi* 23 (4):11-28.
- Hwang, Se K., og Alan Roulstone. 2015. "Enterprising? Disabled? The status and potential for disabled people's microenterprise in South Korea." *Disability & Society* 30 (1):114-129.
- Håvold, Ole KS., Ivan Harsløf, og Tone A. Andreassen. 2018. "Externalizing an 'asset model' of activation: Creative institutional work by frontline workers in the Norwegian labour and welfare service." *Social Policy & Administration* 52 (1):178-196.
- Iedema, Rick, Christine Jorm, og Martin Lum. 2009. "Affect is central to patient safety: The horror stories of young anaesthetists." *Social Science & Medicine* 69 (12):1750-1756.
- Jagd, Søren. 2011. "Pragmatic sociology and competing orders of worth in organizations." *European Journal of Social Theory* 14 (3):343-359.
- Jammaers, Eline, og Jannine Williams. 2020. Turning Disability into a Business: Entrepreneurs with Disabilities' Anomalous Bodily Capital. *Academy of Management Proceedings* DOI: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.19091abstract>
- Jammaers, Eline, og Jannine Williams. 2021. "Care for the self, overcompensation and bodily crafting: The work–life balance of disabled people." *Gender, Work & Organization* 28 (1):119-137.
- Jammaers, Eline, og Patrizia Zanoni. 2020. "Unexpected entrepreneurs: the identity work of entrepreneurs with disabilities." *Entrepreneurship & Regional Development* 32 (9-10):879-898.
- Jammaers, Eline, og Patrizia Zanoni. 2021. "The identity regulation of disabled employees: Unveiling the 'varieties of ableism' in employers' socio-ideological control." *Organization Studies* 42 (3):429-452.

- Jammaers, Eline, Patrizia Zanoni, og Stefan Hardonk. 2016. "Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity." *Human Relations* 69 (6):1365-1386.
- Jammaers, Eline, Patrizia Zanoni, og Jannine Williams. 2019. "Not all fish are equal: a Bourdieuan analysis of ableism in a financial services company." *The International Journal of Human Resource Management* 2(11): 2519-25
- Jerolmack, Colin, og Shamus Khan. 2017. "The analytic lenses of ethnography." *Socius* 3: 1-11
- Johannessen, Lars EF. 2022. "Utenfor akademien: mot en utvidet forståelse av «abduktiv analyse» og teoriutvikling." *Norsk Sosiologisk Tidsskrift* (2):1-16.
- Jóhannsdóttir, Ásta, Snæfríður Þ. Egilson, og Freyja Haraldsdóttir. 2022. "Implications of internalised ableism for the health and wellbeing of disabled young people." *Sociology of Health & Illness*. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13425>
- Kalargyrou, Valentini, Emmanuel Kalargiros, og David Kutz. 2020. "Social entrepreneurship and disability inclusion in the hospitality industry." *International Journal of Hospitality & Tourism Administration* 21(3):308-334.
- Kallio, Hanna, Anna-Maija Pietilä, Martin Johnson, og Mari Kangasniemi. 2016. "Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide." *Journal of Advanced Nursing* 72(12):2954-2965.
- Kašperová, Eva. 2021. "Impairment (in)visibility and stigma: how disabled entrepreneurs gain legitimacy in mainstream and disability markets." *Entrepreneurship & Regional Development* 33 (9-10):894-919. DOI: 10.1080/08985626.2021.1974101.
- Kattari, Shanna K., Lisa Ingarfield, Michele Hanna, Jeanette McQueen, og Kate Ross. 2020. "Uncovering issues of ableism in social work education: a disability needs assessment." *Social Work Education* 39 (5):599-616.
- Kermit, Patrick. 2014. Jan Grue: Kroppsspråk–Fremstillinger av funksjonshemming i kultur og samfunn. *Tidsskrift for Samfunnsforskning* (5):485-487
DOI: <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2014-04-05>
- Kiesel, Lisa R., Sharyn Dezelar, og Elizabeth Lightfoot. 2019. "Equity in social work employment: opportunity and challenge for social workers with disabilities in the United States." *Disability & Society* 34 (9-10):1399-1418.
- Kiss, Julianna, Henriett Primecz, og Andrea Toarniczky. 2020. "Patterns of Inclusion: Social Enterprises Targeting Different Vulnerable Social Groups in Hungary." *Journal of Social Entrepreneurship*:1-23. DOI: 10.1080/19420676.2020.1806101.
- Kitzinger, Jenny. 1994. "The methodology of focus groups: the importance of interaction between research participants." *Sociology of Health & Illness* 16 (1):103-121.
- Koro-Ljungberg, Mirka. 2008. "A social constructionist framing of the research interview." I: Holstein, JA., Gubrium, JF. (red.) *Handbook of Constructionist Research*, 429-444, New York: Guilford Press.
- Krumer-Nevo, Michal, og Mirit Sidi. 2012. "Writing against othering." *Qualitative inquiry* 18 (4):299-309.
- Krupa, Terry, Judith Sabetti, og Rosemary Lysaght. 2019. "How work integration social enterprises impact the stigma of mental illness: Negotiating perceptions of legitimacy, value and competence." *Social Enterprise Journal* 15(4): 475–494.
- Kumar, Arun, Deepa Sonpal, og Vanmala Hiranandani. 2012. "Trapped between ableism and neoliberalism: Critical reflections on disability and employment in India." *Disability Studies Quarterly* 32(3).
- Kuznetsova, Yuliya, og Betül Yalcin. 2017. "Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden." *Disability & Society* 32 (2):233-253.
- Kwon, Chang-kyu. 2020. "Resisting ableism in deliberately developmental organizations: A discursive analysis of the identity work of employees with disabilities." *Human Resource Development Quarterly* 32(2), 179-196.

- Lerdal, Anners, og Bengt Karlsson. 2008. "Bruk av fokusgruppeintervju." *Sykepleien forskning* 3 (3):172-175.
- Lid, Inger M. 2017. "Martha C. Nussbaums politiske teori om rettferdighet som bidrag til et teoretisk grunnlag for likeverd og medborgerskap." *Tidsskrift for Kjønnsvitenskap* 41(3): 16-28
- Lillestø, Britt, og Johans T. Sandvin. 2014. "Limits to vocational inclusion?: Disability and the social democratic conception of labour." *Scandinavian Journal of Disability Research* 16 (1):45-58.
- Lindqvist, Rafael, og Jörgen Lundälv. 2018. "Activation, medicalisation and inter-organisational cooperation in health insurance—implications for frontline social work in Sweden." *European Journal of Social Work* 21 (4):616-627.
- Lindsay, Sally, Elaine Cagliostro, Joanne Leck, Winny Shen, og Jennifer Stinson. 2019. "Employers' perspectives of including young people with disabilities in the workforce, disability disclosure and providing accommodations." *Journal of Vocational Rehabilitation* 50 (2):141-156.
- Loga, Jill, Ivar Eimhjellen, Jenny Eschweiler, Eline L Ingstad, Sigrid Stokstad, og Marte Winsvold. 2016. "Sosiale entreprenører—partnerskap for nye løsninger." Report 2016: 1. Bergen, Norway: Uni Research Rokkansenteret.
- Lundberg, Camilla, og Eva Simonsen. 2015. "Disability in court: intersectionality and rule of law." *Scandinavian Journal of Disability Research* 7 (sup1):7-22.
- Lysaght, Rosemary, Klara Jakobsen, og Birgit Granhaug. 2012. "Social firms: A means for building employment skills and community integration." *Work* 41 (4):455-463.
- Marston, Greg. 2005. "The active subjects of welfare reform: a street-level comparison of employment services in Australia and Denmark." *Social Work & Society* 3 (2):141-157.
- Mattingly, Cheryl. 2007. "Acted narratives: From storytelling to emergent dramas." I. Clandinin, D. J. (red.) "Handbook of narrative inquiry: Mapping a methodology." 405-425, *SAGE publications*
- Mattingly, Cheryl. 1998. *Healing dramas and clinical plots: The narrative structure of experience*. Vol. 7: Cambridge University Press.
- Mauksch, Stefanie. 2021. "Being blind, being exceptional: work integration, social entrepreneurship and the reimagination of blind potential in Nepal." *Disability & Society*:1-20.
DOI: <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1933387>
- McLean, Kate C, og Moin Syed. 2015. "Personal, master, and alternative narratives: An integrative framework for understanding identity development in context." *Human Development* 58 (6):318-349.
- McQuilten, Grace, Deborah Warr, Kim Humphery, og Amy Spiers. 2020. "Ambivalent entrepreneurs: arts-based social enterprise in a neoliberal world." *Social Enterprise Journal* 16 (2): 121-140
DOI: 10.1108/SEJ-03-2019-0015
- Meekosha, Helen, og Leanne Dowse. 2007. "Integrating critical disability studies into social work education and practice: An Australian perspective." *Practice* 19 (3):169-183.
- Merriam, Sharan B, Juanita Johnson-Bailey, Ming-Yeh Lee, Youngwha Kee, Gabo Ntseane, and Mazanah Muhamad. 2001. "Power and positionality: Negotiating insider/outsider status within and across cultures." *International Journal of Lifelong Education* 20 (5):405-416.
- Midré, Georges. 1990. *Bot, bedring eller brød?: om bedømming og behandling av sosial nød fra reformasjonen til folketrygden: Rådet for samfunnsvitenskapelig forskning, NAVF.*
- Mik-Meyer, Nanna. 2016. "Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments." *Human Relations* 69 (6):1341-1363.
- Morgan, Antony. 2014. *Revisiting the asset model: a clarification of ideas and terms*. SAGE Publications
- Morgan, Antony, og Erio Ziglio. 2007. "Revitalising the evidence base for public health: an assets model." *Promotion & Education* 14 (2suppl):17-22.
- Møller, Marie Østergaard, og Deborah Stone. 2013. "Disciplining disability under Danish active labour market policy." *Social Policy & Administration* 47 (5):586-604.
- Mørch, S. 2004. "Pædagogiske praksisfortællinger." *Århus: Systime Academic*.

- Narayanan, Sriram, og Ed Terris. 2020. "Inclusive manufacturing: The impact of disability diversity on productivity in a work integration social enterprise." *Manufacturing & Service Operations Management* 22 (6):1112-1130.
- Norstedt, Maria, og Per Germundsson. 2021. "Motives for entrepreneurship and establishing one's own business among people with disabilities: Findings from a scoping review." *Disability & Society*:1-20. DOI: 10.1080/09687599.2021.1919504.
- Nothdurfter, Urban. 2016. "The street-level delivery of activation policies: constraints and possibilities for a practice of citizenship." *European Journal of Social Work* 9 (3-4):420-440.
- Nothdurfter, Urban. 2020. "On the frontline of the welfare service state: any possibilities for a practice of citizenship?" *Social Work & Society* 18 (1)
- Nydal, Hanne EE., og Janne P. Breimo. 2021. "«På lik linje med oss andre»-hvilke vurderinger arbeidsgivere gjør i arbeidet med å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i ordinært arbeid." *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 27 (1):47-59.
- NOU 2012:6. Arbeidsrettede tiltak. Arbeiderdepartementet. Hentet fra: [NOU 2012: 6 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)
- Ohls, Carolina. 2020. "Annengjøringens mekanismer og betydning-en studie av Kvalifiseringsprogrammet." Fontene forskning. Vol. 12. Hentet fra: <https://hdl.handle.net/11250/2686404>
- Oliver, Mike. 2013. "The social model of disability: Thirty years on." *Disability & Society* 28 (7):1024-1026.
- Oliver, Mike, og Colin Barnes. 2010. "Disability studies, disabled people and the struggle for inclusion." *British journal of sociology of education*, 31(5), 547-560.
- Pagán, Ricardo. 2009. "Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe." *Disability & Society* 24 (2):217-229. DOI: 10.1080/09687590802652504.
- Parker Harris, Sarah, Maija Renko, og Kate Caldwell. 2014. "Social entrepreneurship as an employment pathway for people with disabilities: exploring political-economic and socio-cultural factors." *Disability & Society* 29 (8):1275-1290.
- Patton, Michael Quinn. 2007. "Sampling, qualitative (purposive)." *The Blackwell encyclopedia of sociology*.
- Peeters, Rik. 2019. "Manufacturing responsibility: the governmentality of behavioural power in social policies." *Social Policy and Society* 18 (1):51-65.
- Perry, Catherine, Miranda Thurston, og Ken Green. 2004. "Involvement and detachment in researching sexuality: Reflections on the process of semistructured interviewing." *Qualitative Health Research* 14 (1):135-148.
- Peticca-Harris, Amanda, Nadia deGama, og Sara Elias. 2016. "A dynamic process model for finding informants and gaining access in qualitative research." *Organizational Research Methods* 19 (3):376-401.
- Postholm, May Britt, og Dag I. Jacobsen. 2018. *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanningen*: Cappelen Damm Akademisk.
- Ravneberg, Bodil. 2021. "6. Funkisbevegelsens identitetspolitikk." I: Faye R, EM. Lindhardt, B. Ravneberg, V. Solbue (red.): *Hvordan forstå fordommer?*, 131-147, Universitetsforlaget
- Ricoeur, Paul. 1976. *Interpretation theory: Discourse and the surplus of meaning*: TCU press.
- Riessman, Catherine K.. 2000. "Stigma and everyday resistance practices: Childless women in South India." *Gender & Society* 14 (1):111-135.
- Riessman, Catherine K.. 2008. *Narrative methods for the human sciences*. SAGE publications.
- Robinson, Jeffrey. 2006. "Navigating social and institutional barriers to markets: How social entrepreneurs identify and evaluate opportunities." I: Mair J., Robinson J. og Hockerts K. (red.) *Social entrepreneurship*, 95–120, Basingstoke, UK and New York: Palgrave Macmillan.
- Robinson, Oliver C. 2014. "Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide." *Qualitative Research in Psychology* 11 (1):25-41. DOI: 10.1080/14780887.2013.801543.
- Robinson, Sarah, og Ron Kerr. 2015. "Reflexive conversations: constructing hermeneutic designs for qualitative management research." *British Journal of Management* 26 (4):777-790.

- Roggeband, Conny, og Mieke Verloo. 2007. "Dutch women are liberated, migrant women are a problem: The evolution of policy frames on gender and migration in the Netherlands, 1995–2005." *Social Policy & Administration* 41 (3):271-288.
- Rorty, Richard. 1989. *Contingency, irony, and solidarity*: Cambridge University Press.
- Rose, Sarah F. 2017. *No right to be idle: The invention of disability, 1840s–1930s*: UNC Press Books.
- Roulstone, Alan, og Simon Prideaux. 2012. *Understanding disability policy*: Policy Press.
- Runswick-Cole, Katherine. 2014. "'Us' and 'them': the limits and possibilities of a 'politics of neurodiversity' in neoliberal times." *Disability & Society* 29 (7):1117-1129.
- Rust, Frances O. 1999. "Professional conversations: New teachers explore teaching through conversation, story, and narrative." *Teaching and Teacher Education* 15 (4):367-380.
- Rustad, Marit, og Kwesi A. Kassah. 2021. "Learning disability and work inclusion: on the experiences, aspirations and empowerment of sheltered employment workers in Norway." *Disability & Society* 36 (3):399-419.
- Sadeghi, Talieh, og Silje B. Fekjær. 2019. "Frontline workers' competency in activation work." *International Journal of Social Welfare* 28 (1):77-88.
- Schröer, Andreas. 2014. *Dialogue in the Dark: Mainstreaming Blind People in Germany*: SAGE Publications
- Scoppetta, Annete, Eamonn Davern, og Leonard Geyer. 2019. "Job carving and Job crafting." *Joint paper of the Employment Thematic Network and Long-term Unemployment project (on behalf of AEIDL/European Commission), ESF Transnational Platform, Brussels*. Hentet fra: [Job Carving & Job Crafting \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)
- Shakespeare, Tom. 2006. "The social model of disability." *The Disability Studies Reader* (2):197-204.
- Shakespeare, Tom. 2013. *Disability rights and wrongs revisited*. London: Routledge.
- Shier, Michael, John R. Graham, og Marion E. Jones. 2009. "Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada." *Disability & Society* 24 (1):63-75.
- Shier, Micheal, Carole Sinclair, og Lila Gault. 2011. "Challenging 'ableism' and teaching about disability in a social work classroom." *Critical Social Work* 12 (1).
- Solvang, Ida. 2017. "Discretionary approaches to social workers' personalisation of activation services for long-term welfare recipients." *European Journal of Social Work* 20 (4):536-547.
- Solvang, Ida. 2020. "Contextualizing social workers' problem-solving strategies: Fostering personal emancipation and enhancing employability in clients' activation trajectories." *Nordic Social Work Research* 10 (3):230-244.
- Stafford, Lisa, Greg Marston, Amanda Beatson, Marianella Chamorro-Koc, og Judy Drennan. 2019. "Interpretative accounts of work capacity assessment policy for young adults with disabilities." *Disability & Society* 34 (6):885-903. DOI: 10.1080/09687599.2018.1561356.
- Strindlund, Lena, Madeleine Abrandt-Dahlgren, og Christian Ståhl. 2019. "Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study." *Disability and Rehabilitation* 41 (24):2910-2917.
- Suomi, Aino, Timothy Schofield, and Peter Butterworth. 2022. "Does receipt of unemployment benefits change recruiter perceptions of candidates' personality, work relevant skills and employability?" *Work* (Preprint):1-13.
- Swain, John, og Sally French. 2000. "Towards an affirmation model of disability." *Disability & Society* 15 (4):569-582.
- Swedberg, Richard. 2017a. "On the heuristic role of concepts in theorizing." I: P. Sohlberg og H. Leifsrud (red.). *Theory in Action*, 23-38, Brill.
- Swedberg, Richard. 2017b. "Theorizing in sociological research: A new perspective, a new departure?" *Annual Review of Sociology* 43:189-206.
- Tarvainen, Merja, og Vilma Hänninen. 2022. "Disability and working-life citizenship." *Nordic Social Work Research*:1-12.
- Tavory, Iddo. 2020. "Interviews and inference: Making sense of interview data in qualitative research." *Qualitative Sociology* 43 (4):449-465.

- Thomas, Carol. 2014. "Disability and impairment." I: Swain, J., Thomas, C., Barnes, C., og French, S. (red). *Disabling Barriers-Enabling Environments*, 9-16, SAGE publications
- Timmermans, Stefan, og Iddo Tavory. 2012. "Theory construction in qualitative research: From grounded theory to abductive analysis." *Sociological Theory* 30 (3):167-186.
- Tjora, A. 2020. *Kvalitative forskningsmetoder* (3. utg.). Gyldendal.
- Van Aswegen, Jennifer, og Michael Shevlin. 2019. "Disabling discourses and ableist assumptions: Reimagining social justice through education for disabled people through a critical discourse analysis approach." *Policy Futures in Education* 17 (5):634-656.
- Vandekinderen, Caroline, Griet Roets, Michel Vandebroek, Wouter Vanderplasschen, og Geert Van Hove. 2012. "One size fits all? The social construction of dis-employ-abled women." *Disability & Society* 27 (5):703-716.
- Vannebo, Berit I., og Jorunn Grande. 2018. "Social entrepreneurship and embedded ties-a comparative case study of social entrepreneurship in Norway." *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 33 (3):417-448.
- Vedeler, Janikke, og Naomi Schreuer. 2011. "Policy in Action: Stories on the Workplace Accommodation Process." *Journal of Disability Policy Studies* 22(2):95-105. DOI: 10.1177/1044207310395942.
- Verloo, M. 2005. "Mainstreaming gender equality in Europe: A critical frame analysis approach." *The Greek Review of Social Research*, 117B, 11-34.
- Vidal, Isabel. 2005. "Social enterprise and social inclusion: Social enterprises in the sphere of work integration." *Intl Journal of Public Administration* 28 (9-10):807-825.
- Villadsen, Kaspar. 2007. "Magt og selv-teknologi." *Foucaults aktualitet for velfærdsforskningen. I Tidsskrift for Velfærdsforskning* 3:156-167.
- Villotti, Patrizia, Sara Zaniboni, Marc Corbière, Stéphane Guay, og Franco Fraccaroli. 2018. "Reducing perceived stigma: Work integration of people with severe mental disorders in Italian social enterprise." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 41 (2):125.
- Vornholt, Katharina, Patrizia Villotti, Beate Muschalla, Jana Bauer, Adrienne Colella, Fred Zijlstra, Gemma V. Ruitenbeek, Sjur Uitdewilligen, og Marc Corbiere. 2018. "Disability and employment—overview and highlights." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27 (1):40-55.
- Värlander, Sara. 2012. "Management practice and disability: an embodied perspective." *Scandinavian Journal of Disability Research* 14 (2):148-164.
- Wadel, C. 2014. "Feltarbeid i egen kultur (Rev. utg. av Carl Cato Wadel og Otto Laurits Fuglestad. ed.)." *Oslo: Cappelen Damm Akademisk*.
- Wang, Hua, Ilan Alon, og Chris Kimble. 2015. "Dialogue in the dark: Shedding light on the development of social enterprises in China." *Global Business and Organizational Excellence* 34 (4):60-69.
- Watson, Cate. 2014. "Effective professional learning communities? The possibilities for teachers as agents of change in schools." *British Educational Research Journal* 40(1):18-29.
- Wehman, Paul, Katherine Inge, Grant Revell, og Valerie Brooke. 2007. *Real work for real pay: Inclusive employment for people with disabilities*: Brookes Pub.
- Wiklund, Johan, Isabella Hatak, Holger Patzelt, og Dean Shepherd. 2018. "Mental disorders in the entrepreneurship context: When being different can be an advantage." *Academy of Management Perspectives* 32(2):182-206.
- Wiklund, Johan, Holger Patzelt, og Dimo Dimov. 2016. "Entrepreneurship and psychological disorders: How ADHD can be productively harnessed." *Journal of Business Venturing Insights* 6:14-20.
- Williams, Jannine, og Sharon Mavin. 2012. "Disability as constructed difference: A literature review and research agenda for management and organization studies." *International Journal of Management Reviews* 14(2):159-179.

Vedlegg

- I. Godkjenning NSD arbeidsgivere
- II. Godkjenning NSD frontlinjearbeidere
- III. Informasjonsskriv og samtykke til deltakelse arbeidsgivere
- IV. Informasjonsskriv og samtykke til deltakelse frontlinjearbeidere
- V. Intervjuguide arbeidsgivere
- VI. Intervjuguide frontlinjearbeidere

Halvor Melbye Halvor Melbye
Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i Oslo og Akershus
Postboks 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 01.02.2017

Vår ref: 51857 / 3 / IJJ

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 02.01.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>51857</i>	<i>Disability as an Asset</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Halvor Melbye Halvor Melbye</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2020, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Ida Jansen Jondahl

Kontaktperson: Ida Jansen Jondahl tlf: 55 58 30 19

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.



FORMÅL

Formålet er å undersøke "spesielt inkluderende" arbeidsplasser, nærmere bestemt organisasjoner som spesifikt etterspør arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. Målet med en slik undersøkelse er å kaste lys over organisatoriske og organisasjonskulturelle suksessfaktorer, som også er aktuelle for arbeidslivet mer generelt.

METODER FOR DATAINNSAMLING

Den primære metoden for datainnsamling er intervjuer med ledere og andre ansatte med personalansvar i organisasjoner som spesielt etterspør arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. I meldeskjemaet er det også indikert at det kan være aktuelt å intervju nyansatte, men dette finner vi ingen øvrig dokumentasjon på i intervjuguide eller informasjonsskriv. Dersom nyansatte (med funksjonsnedsettelse) skal intervjues, må intervjuguide og revidert informasjonsskriv sendes til personvernombudet@nsd.no før datainnsamlingen starter.

I tillegg til intervjuene, kan det bli aktuelt å gjennomføre deltakende observasjon av arbeidshverdagen og arbeidsorganiseringen i bedriften. I informasjonsskrivet er det beskrevet at alle berørte ansatte skal samtykke til observasjonen.

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet. Se punkt over.

SENSITIVE OPPLYSNINGER

Vi tar høyde for at det i eventuelle observasjoner vil kunne behandles sensitive personopplysninger om helseforhold.

TREDJEPERSON

Vi legger til grunn at det i intervjuene med lederne ikke skal registreres opplysninger om tredjepersoner som selv ikke deltar (arbeidssøkere/ansatte med funksjonsnedsettelse). I forkant av intervjuene bør du derfor snakke med informantene om at de ikke skal navngi eller på annen måte identifisere tredjepersoner, med mindre de ansatte selv har eksplisitt samtykket til dette.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at forsker følger Høgskolen i Oslo og Akershus sine rutiner for datasikkerhet.

PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

Forventet prosjektslutt er 31.12.2020. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres

ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

Halvor Melbye Hanisch
Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i Oslo og Akershus
Postboks 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 21.03.2017

Vår ref: 52810 / 3 / STM

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 06.02.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>52810</i>	<i>Facilitating Inclusion. The role of labour and welfare services</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Halvor Melbye Hanisch</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2020, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Siri Tenden Myklebust

Kontaktperson: Siri Tenden Myklebust tlf: 55 58 22 68

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 52810

Facilitating Inclusion er en del av et større prosjekt NFR-finansiert prosjekt (Sites of Access). Ifølge prosjektleder vil Sites of Access bli meldt inn som separate delprosjekter.

Koblingsnøkkel for dette delprosjektet vil kun være tilgjengelig for prosjektleder i Sites of Access (Halvor Hanisch), samt prosjektleder for Facilitating Inclusion (Tone Alm Andreassen). Innsamlede opplysninger vil bli anonymisert før de gjøres tilgjengelige for prosjektmedarbeidere i de øvrige delprosjektene.

Utvalget består av ansatte i NAV. Datamaterialet samles inn gjennom intervjuer. Det skal ikke innhentes opplysninger om brukere i delprosjektet. Det kan også bli aktuelt å gjennomføre en spørreundersøkelse. Dersom dette blir aktuelt, må undersøkelsen meldes som en endringsmelding til dette delprosjektet.

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Høgskolen i Oslo og Akershus sine interne rutiner for datasikkerhet.

Forventet prosjektslutt er 31.12.2020. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da oppbevares med personidentifikasjon ved HiOA frem til 31.12.2030 i påvente av publisering og eventuelle oppfølgingsstudier. Deretter skal datamaterialet anonymiseres. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

Det må foreligge samtykke for videre lagring/bruk fra utvalget. Eventuelle oppfølgingsstudier må meldes på nytt, og senest 30 dager før oppstart.



Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

SITES OF ACCESS

Bakgrunn og formål

Forskningsprosjektet *Sites of Access* utføres ved OsloMet –storbyuniversitetet (tidligere Høyskolen i Oslo og Akershus) i perioden 2016-2020. Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråd. Prosjektet ledes av seniorforsker Halvor Hanisch ved Arbeidsforskningsinstituttet, men har deltakere fra ulike deler av OsloMet.

Sites of Access analyserer inkluderingsmekanismer i arbeidslivet. Prosjektet undersøker hvilke arbeidsmarkedssektorer, bransjer og organisasjoner som strategisk rekrutterer mennesker som kan omtales som funksjonshemmet. Noen vil foretrekke andre begreper, slik som annerledeshet. Vi vil se hvilke organisatoriske og kulturelle faktorer som preger slike arbeidsorganisasjoner og arbeidsplasser, og dels hvordan arbeids- og velferdstjenestene bidrar i slik inkludering.

Denne forespørselen gjelder deltakelse i et av delprosjektene innenfor *Sites of Access*, nærmere bestemt delprosjektet «Disability as an Asset» (Funksjonshemming/annerledeshet som ressurs). Delprosjektets hensikt er å undersøke enkelte, særlig inkluderende arbeidsplasser. Prosjektet vil undersøke virksomheter som aktivt verdsetter funksjonshemming eller annerledeshet som erfaring eller kompetanse. Delprosjektets grunnidé er at disse virksomhetene og bedriftene vil kunne gi kunnskap og innsikter som har betydning for arbeidsinkludering i bred forstand.

Delprosjektets formål er særlig å undersøke

- Hvordan inkludering og funksjonshemming eller annerledeshet blir viktig, eller verdsatt, i hverdagen på arbeidsplassen,
- Hvilke strategiske mål organisasjonen har i arbeidet med å rekruttere funksjonshemmede
- Samarbeid med arbeids- og velferdstjenester

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer først og fremst at forskerne i prosjektet har anledning til å gjøre intervjuer med ansatte med ledelsesoppgaver i organisasjonen/bedriften.

Det vil bli gjort lydopptak av intervjuer, som senere vil bli transkribert.

Hva skjer med informasjonen som samles inn?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Bare forskere i *Sites of Access* vil ha tilgang til datamaterialet. Datamaterialet vil bli lagret på en sikker forskningsserver ved OsloMet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 31/12-2020. Deretter vil materialet bli oppbevart i 10 år før det slettes. Oppbevaringen er begrunnet i at publiseringprosesser gjerne går over flere år, og at det kan være aktuelt å gjøre oppfølgingsstudier.



I muntlig og skriftlig formidling av prosjektet er målet vårt å anonymisere data. Det kan likevel oppstå tilfeller der vi er i tvil om bedriften kan identifiseres. Da vil vi ta kontakt deg for å diskutere dette.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med delprosjektleder Per Koren Solvang, mobil: (+47) 97083117, persol@oslomet.no. Eventuelt kan stipendiat i *Sites of Access* også kontaktes; Camilla S. Lundberg, mobil: (+47) 40852158, luca@oslomet.no.

Studien er godkjent av Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS (nr. 51857).



Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien Sites of Access. Jeg er blitt forespurt om å delta i delprosjektet «Disability as an Asset», og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato, arbeidsplass)

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Facilitating inclusion: The role of the labour and welfare services

Bakgrunn og formål

«Facilitating Inclusion» undersøker hvordan arbeids- og velferdstjenestene bidrar overfor arbeidsgivere eller bransjer som rekrutterer funksjonshemmede. Mens det finnes en del forskning om hvordan funksjonshemmede får jobb «til tross for» sin funksjonshemming, vil

«Facilitating Inclusion» undersøke hvordan tjenestenes bidrar til vellykket inkludering, både i arbeidslivet generelt og opp mot virksomheter hvor funksjonshemmedes erfaring og kompetanse verdsettes spesifikt. Delprosjektets grunnidé er at disse representerer en uutnyttet overføringsverdi.

Med funksjonshemmede tenker vi her på mennesker med mange ulike typer varige helseproblemer eller funksjonsnedsettelse som kan representere en utfordring i en ansettelsesprosess.

Denne forespørselen gjelder deltakelse i et av delprosjektene innenfor *Sites of Access*, nærmere bestemt delprosjektet «Facilitating Inclusion». Prosjektets to andre delprosjekter undersøker arbeidsmarkedssektorer, bransjer og organisasjoner som rekrutterer funksjonshemmede.

Sites of Access er finansiert av Norges forskningsråd og ledes av seniorforsker Halvor Hanisch, mens delprosjektet «Facilitating Inclusion» ledes av professor Tone Alm Andreassen, begge ved OsloMet – Storbyuniversitetet.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer først og fremst at forskerne i prosjektet får anledning til gjøre forskningsintervjuer med veiledere, jobbspesialister og markedskoordinatører i NAV-kontoret om hva slags tilnærming, tiltak, arbeidsformer og organisering som kontoret benytter i arbeidet med å bistå funksjonshemmede med å bli inkludert i arbeidslivet. Det vil også være aktuelt å samle informasjon om kontoret i form av planer, strategidokumenter, organisasjonskart eller lignende.

Deltakelse vil bare være aktuelt for de som selv samtykker til dette.

Hva skjer med informasjonen som samles inn?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Bare forskere i *Sites of Access* vil ha tilgang til datamaterialet. Datamaterialet vil bli lagret på en sikker forskningsserver ved Oslo Met – Storbyuniversitetet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 31/12-2021. Deretter vil materialet bli oppbevart i 10 år begrunnet i at publiseringsprosesser gjerne går over flere år, og at det kan være aktuelt å gjøre oppfølgingsstudier.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet så langt det lar seg gjøre.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med delprosjektleder Tone Alm Andreassen, mobil: (+47) 91158160, toaa@oslomet.no. Eventuelt kan prosjektleder for *Sites of Access* også kontaktes: Halvor Hanisch, mobil: (+47) 93413084, hamha@oslomet.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien *Sites of Access. Entry opportunities into employment for people with disabilities*. Jeg er blitt forespurt om å delta i delprosjektet «Facilitating Inclusion»,

og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Intervjuguide arbeidsgivere

1. Introduksjon, bakgrunn og rolle

- Kan du/dere fortelle om hvordan bedriften startet opp? (Ulike aktører som var involvert fra starten av, inspirasjonskilder andre bedrifter?)
- Hvordan vil du/dere beskrive deres rolle som daglig leder, hva gjør du/dere rent operativt

2. Rekruttering- og ansettelsesprosesser

- Hvordan vil du/dere beskrive ulike måter dere går fram på for å rekruttere ansatte til bedriften? (hvordan er NAV involvert i rekrutteringen, eller har dere egne utlysninger?)
- Kan du/dere fortelle om kompetanse og erfaring (formell og uformell) som blir viktig når dere søker nye ansatte?

3. Markedsføring og omdømmebygging: Kunder/samfunnet

- Hvilke mønstre har du/dere erfart med kunder som kjøper oppdrag av dere?
- Har du/dere erfaring med at profilen deres gir dere et komparativt fortrinn i markedet?

4. Erfaring med velferdsstatlige aktører

- Fortell om kontakt med NAV (evt. på hvilke måter; lønnstilskudd, mentorordning el.)
- Støtte/service fra NAV/andre som kunne tenke dere, men som ikke er tilgjengelig for dere nå?

5. Feltet arbeidsinkludering

Arbeidsinkludering er et fagfelt:

- Hvilke erfaringer fra deres bedrifter kan bidra med ny kunnskap om tilgjengelighet og tilrettelegging på arbeidsplasser?
- Hva mener dere er de viktigste oppgavene videre innenfor dette feltet for at funksjonshemmede skal komme seg ut i arbeid?

6. Avslutning, runde av

VEILEDER

1. Introduksjon: Faglig bakgrunn, arbeidserfaring

- Kan dere fortelle om fagbakgrunn? (utdanning, hvor lenge jobbet på dette kontoret, evt. erfaring fra andre kontorer)
- Hvordan vil dere beskrive deres stilling inn i kontorets organisering?

(Evt. hva slags programmer eller strategier tar dere bruk på kontoret i tiltaksarbeidet med arbeidstakere med funksjonshemming. Fortell kort om disse).

2. Arbeidsmåter og strategier (arbeidstager)

- Hvordan vil dere beskrive ulike sider i tiltaksarbeidet du gjøre med å få arbeidstakere som skal ut i jobb - eller tilrettelegger i jobb? (formelle og uformelle muligheter)
- Fortell om mønstre dere har erfart i dette arbeidet. (evt. beskrive en sak)
- Hva mener dere det er rimelig å tenke på som funksjonshemming eller bruke begrepet funksjonshemmet om? (betyr det nedsatt arbeidsevne?)

3. Erfaring med oppfølging av arbeidsgivere

- Hva slags erfaringer har dere med oppfølging av arbeidsgivere?
- Hvilke mønstre har dere erfart når det gjelder typer arbeidsgivere, bedrifter, bransjer som har en inkluderende praksis?
- Har du erfaring med bedrifter som særlig rekrutterer funksjonshemmede, eksempelvis entreprenører?

4. Samarbeid med andre yrkesgrupper i NAV og utenom NAV

- Fortell om samarbeid med andre yrkesgrupper i NAV i oppfølgingsarbeid med arbeidstager/arbeidsgiver.
- Fortell om samarbeid med andre yrkesgrupper utenfor NAV i oppfølgingsarbeidet (hjelpemiddelsentral, leger - annet)

5. Avslutning, runde av

JOBBSPELIALIST

1. Introduksjon: Faglig bakgrunn og arbeidserfaring

- Kan dere fortelle om fagbakgrunn? (utdanning, hvor lenge jobbet på dette kontoret, evt. erfaring fra andre kontorer)
- Hvordan vil dere beskrive deres stilling inn i kontorets organisering?

(Evt. hva slags programmer eller strategier tar dere bruk på kontoret i tiltaksarbeidet med arbeidstakere med funksjonshemming. Fortell kort om disse).

2. Arbeidsmåter og strategier (arbeidstager)

- Hvordan vil dere beskrive ulike sider i oppfølgingsarbeidet du gjøre med å få arbeidstakere som skal ut i jobb - eller tilrettelegger i jobb? (formelle og uformelle muligheter)
- Fortell om mønstre dere har erfart i dette arbeidet (evt. beskrive en sak).
- Hva mener dere det er rimelig å tenke på som funksjonshemming eller bruke begrepet funksjonshemmet om?

3. Erfaring med oppfølging av arbeidsgivere

- Fortell om oppfølginger dere har med arbeidsgiver, hvordan ser den ut? (formelle og uformelle muligheter)
- Er det ulike ønsker for arbeidstagers og arbeidsgivers ønsker og mulighet for tilrettelegging? Hva består de i og hvordan løser du de?
- Hvilke mønstre har du erfart når det gjelder typer arbeidsgivere, bedrifter, bransjer som har en inkluderende praksis?
- Har du erfaring med bedrifter som særlig rekrutterer funksjonshemmede, eksempelvis entreprenører?

4. Samarbeid med andre yrkesgrupper ved NAV og utenom NAV

- Fortell om samarbeid med andre yrkesgrupper i NAV i oppfølgingsarbeid med å arbeidstager/arbeidsgiver.
- Fortell om samarbeid med andre yrkesgrupper utenfor NAV i oppfølgingsarbeid med å arbeidstager/arbeidsgiver

5. Avslutning, runde av

MARKEDSKOORDINATOR

1. Introduksjon: Faglig bakgrunn og arbeidserfaring

- Kan dere fortelle om fagbakgrunn? (utdanning, hvor lenge jobbet på dette kontoret, evt. erfaring fra andre kontorer)
- Hvordan vil dere beskrive deres stilling inn i kontorets organisering?

(Evt. hva slags programmer eller strategier tar dere bruk på kontoret i tiltaksarbeidet deres med arbeidstakere med funksjonshemming. Fortell kort om disse.

2. Erfaring med oppfølging av arbeidsgivere

- Hvordan arbeider dere med å innhente kunnskap om arbeidsmarkedet?
- Hvordan formidles denne kunnskapen til andre aktører i NAV (hvem, hvordan)
- Hvilke mønstre har du erfart når det gjelder typer arbeidsgivere, bedrifter, bransjer som har en inkluderende praksis?
- Har du erfaring med bedrifter som særlig rekrutterer funksjonshemmede, eksempelvis entreprenører?
- Er det noen spesifikke bransjer som skiller seg ut?

3. Arbeidsmåter og strategier (arbeidstager)

- Fortell om oppfølgingsarbeid mot arbeidstakere med funksjonshemming som skal ut i jobb.
- Hva mener dere det er rimelig å tenke på som funksjonshemming eller bruke begrepet funksjonshemmet om? (betyr det nedsatt arbeidsevne?)

4. Samarbeid med andre yrkesgrupper ved NAV og utenom NAV

- Fortell om samarbeid med andre yrkesgrupper ved NAV i oppfølgingsarbeid med å arbeidsgiver.
- Fortell om samarbeid med andre yrkesgrupper utenfor NAV.

5. Avslutning, runde av.

Artikkel 1:

Lundberg, C.S. og Solvang, P.K. (2022). Reframing disability in the labour market. Narratives of value told by employers. *Alter. European Journal of Disability Research*, 16(3). URL: <https://journals.openedition.org/alterjdr/1072>

Camilla Stub Lundberg
Work Research Institute,
Oslo Metropolitan
University
luca@oslomet.no

Per Koren Solvang
Department of
Rehabilitation Science
and Health Technology,
Oslo Metropolitan
University
persol@oslomet.no

Reframing disability in the labour market: Narratives of value told by employers

Camilla Stub Lundberg
Per Koren Solvang

ABSTRACT

This article addresses how employers privileging disability-specific experience and impairment-related competencies in hiring practices reframe disability from a limited ability to work to a valuable human resource. It is based on the analysis of 14 in-depth interviews with disabled and non-disabled Norwegian employers that privilege hiring people with disabilities. Applying Boltanski and Thévenot's theory of justification, it is argued that employers' narratives rely on several orders of worth to legitimate hiring strategies and decisions. Findings suggest that employers narrate productivity as something that values the industrious citizen. Further, based on values of collectivity, the employers mobilise collective identities inherent in civic ideas of disability rights promotion, whereas narratives of loyalty value dutifulness and employees who stay in their jobs. By placing value on loyalty, such narratives could portray employees with disabilities as being particularly servile, and their employment as akin to charity. The policy context emphasising labour market participation for people with disabilities and employers' central role in achieving this seems to play an important role in shaping the employers' narratives.

RÉSUMÉ

Repenser le handicap sur le marché du travail: témoignages d'employeurs

Cet article aborde la façon dont les employeurs qui privilégient, lors de l'embauche, l'expérience spécifique du handicap et les compétences liées à la déficience redéfinissent le handicap, transformant en ressource humaine créatrice de valeur la capacité limitée d'une personne à travailler. L'article se base sur l'analyse de quatorze entretiens approfondis avec des employeurs norvégiens – ayant un handicap ou non – qui privilégient l'embauche de personnes handicapées. Il est avancé, en application de la théorie de la justification de Boltanski et Thévenot, que les récits des employeurs s'appuient sur plusieurs ordres de valeur pour légitimer les stratégies et décisions d'embauche. Pour les employeurs, la productivité valorise le citoyen travailleur. Sur la base de valeurs de collectivité, les employeurs font appel à la promotion des idées civiques et des droits des personnes handicapées, tandis que les récits de loyauté valorisent le sens du devoir et les employés qui restent à leur poste. En accordant de la valeur à la loyauté, de tels récits pourraient présenter les employés en situation de handicap comme particulièrement serviles et leur emploi comme une forme de charité. Le contexte politique mettant en valeur la participation des personnes handicapées au marché du travail semble jouer un rôle important dans l'élaboration des récits des employeurs.

Keywords

- Employment
- Disability
- Valuation
- Justification

Mots-clés

- Emploi
- Handicap
- Valorisation
- Justification

Author note:

Funded by Research Council of Norway, grant 256646/H10.

Acknowledgments

We are grateful for the feedback from Tone Alm Andreassen and Rune Halvorsen.

We also thank the anonymous reviewers for valuable comments.

Introduction

In recent decades, scholarship addressing disability and employment have focused on the conception of disability as an aspect of a person's limited ability to work, or societal barriers to ordinary employment (Shakespeare, 2013: 31-3; Vornholt et al., 2018). Recently, this view has been challenged. An important question raised by Fadyl, McPherson and Nicholls (2015) is whether it is possible for disabled people to take up new and more valued positions as workers in terms of finding employment opportunities in the labour market that include who the person is, their experiences, as well as what they can do. They have identified a link in service provision organisations between the experience of disability or the functions of the disabled body and employment opportunities that value these traits. Hence, how employers think and act is important in the process of valuing and recruiting workers with disabilities. In the current article, we explore employer narratives in a sample of enterprises that privilege disability-specific experience and impairment-related competences in hiring practices. Privilege implies that the employers in the selected sample actively promote the recruitment of employees with disabilities over those without disabilities and that the enterprises represent particularly enabling work settings adapted to various disabled embodiments.

Prior research that has investigated the potential for higher value positions for disabled people in employment consists of three distinct groups of studies. The first group of studies explores how disability-related experience may be an advantage in certain occupations, workplaces, and segments of the labour market (Andreassen, 2012; Barnes & Mercer, 2005). This group of studies sees a growing interest in the health sector in employing individuals with chronic illnesses or impairments in patient education and patient support services, as educators to professionals, and as advisors on hospital-mandated user councils. Disabled people have also established user-led agencies as non-profit enterprises that provide services for independent living. Here, personal experience of disability is recognised as an important qualification in the provision of high-quality services (Barnes & Mercer, 2005; Lero, Pletsch & Hilbrecht, 2012).

A second group of studies highlights how impairment-related qualifications might be an advantage when performing certain tasks in the context of certain workplaces. These workplaces originate from the network of autism-supportive workplaces inspired by the Danish network of enterprises known as *Specialisterne* (The Specialists). These workplaces provide IT system testing and quality-assurance services. They are staffed by employees who self-identify as living with Asperger syndrome' or situated

in other positions within the autism spectrum. It is proposed that employees with Asperger syndrome' may be well suited for certain repetitive and highly focused tasks in the development of software applications (Austin & Pisano, 2017; Hockerts, 2015). In addition, a few studies propose that attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) may contribute to entrepreneurial abilities as a result of enhanced creativity and decreased risk aversion (Antshel, 2018; Wiklund, Patzelt & Dimov, 2016).

Within the third group of studies, disability is valued as a matter of diversity in employment (Lindsay et al., 2018; Thanem, 2008). It is proposed that diversity, including disability, may enhance problem-solving skills, innovativeness, and creativity (Värlander, 2012). Studies also suggest that hiring employees with disabilities may contribute to low staff turnover, increased loyalty, and gaining competitive market advantages for the employers since the customer base can be likewise diverse (Kalargyrou, 2014; Lindsay et al., 2018). Diversity also relates to issues of social and political equality, human rights, and anti-discrimination legislation, in line with corporate social responsibility (CSR). A Norwegian study states that while CSR has not traditionally played an important role in countries following a social democratic welfare model, such as Norway, CSR's importance might be changing, presumably because employers are increasingly being asked to make greater contributions to labour market inclusion (Mandal & Ose, 2015).

The three outlined groups of studies can be read as examples of efforts to reframe the value of disability and impairment experience, in which the role of the employer is decisive. Employers have a profound impact on labour market participation of disabled people as they are gatekeepers to employment. A gap in the literature concerns empirical studies of how employers think and act in evaluating potential job candidates with disabilities. This article aims to address this gap by presenting the results of an interview study conducted in Norway in 2018 and 2019, where we directed attention to employers' justifications for hiring people with disabilities. We selected employers (n=14) where disability-specific experience and impairment-related competence were privileged in recruitment processes. We asked: In their stories, how do employers who privilege disability legitimate, negotiate, and promote their recruitment practices?

When employers told stories to legitimate their hiring of disabled people, they placed high value on productivity and competitiveness, and pointed out labour market participation as a common good that should be offered to all citizens. The employers also spoke of the vulnerability of disabled people and, in some cases, talked about the uniqueness that people with certain disabilities possess. To account for this narrative heterogeneity, where concerns of productivity intersect with those of employment equity, we depart from a narrative approach where legitimacy is negotiated and justified by operating within the diverse norms and values of the surrounding society (Golant & Sillince, 2007). We also draw from a theoretical perspective that embraces the complexity and potential contradictions of how actors legitimate just arrangements in organisations by referring to social value orders.

Theoretical perspective

In their theory of justification, the French sociologists Boltanski and Thévenot (2006) offer a nuanced system of how different types of justifications are crucial to understanding decision making and strategy development in organisations. They introduce six orders of worth that are broad, ideal constructions of justifications built upon a conception of the common good as a principle which is “superior to persons and can institute equivalence among them” (Boltanski, 2012: 14). The six orders of worth are identified with the keywords *industrial*, *civic*, *domestic*, *inspirational*, *fame*, and *market*. The orders tell us what leads people to go beyond their personal interests and ground their actions in values based in different aspects of the higher social order. At the heart of each order is a common higher principle, and actions are evaluated and justified according to the higher principle.

To give an overview of the six orders of worth and the higher principles they are linked to, we start out with the *industrial order*. In this value order, the efficiency of people, their productivity and their expertise as well as principles of rational organisation are key references for valued actions. Human dignity is specified as “*the potential for activity that nourishes the human machine in its work*” (Boltanski & Thévenot, 2006: 13; emphasis in original). The industrial order identifies worthy social actors as effective, productive, and reliable, as “the cogwheels of an organisation” (ibid.: 205). In the *market order*, desire for purchasing is a leading motivation for actions. Worthy objects are sellable goods and worthy subjects are rich and live an affluent life. The market order is structured by the free competition between human beings whose actions are coordinated by their personal interests in the rational pursuit of scarce goods. Actions are worthy if they contribute to the goal of maximising profit. In the *civic order*, the equal citizen is in the forefront and the welfare of the many is an overarching principle of worth. In this order, subjects are worthy when they represent the general will and embody general interests. The civic order legitimises social actions within a system of individual rights guaranteed by the state and by formal rules and procedures. When enacting values inherent in the civic order, social actors have a strong commitment to political bonds, civil rights, and collective identities, such as those associated within political parties or community associations. The *domestic order* is characterised by trust and authority as the most important forms of relation and qualification, respectively. The worth of the person is evaluated by their position in a hierarchical system of mutual dependency. The worthy in the domestic order are the humble and obedient, who respect the norms, values, and traditions of the community to which they belong. Here, social actions are primarily judged by their direct and indirect effects on social relations in and around the family or networks that resemble the family. The welfare state can also represent domestic values, as an arrangement where the strong takes care of those who struggle and need assistance (Nielsen, 2018). The *inspirational order* highlights creativity and social actions are legitimated by being innovative. Actors are valued for their uniqueness, creativity and artistic sensibility. They often deviate from the ordinary and the assessment of worth does not reflect the opinion of others. Finally, in the *order of fame*, to be known and recognised are the worthiest states. A desired image of the company’s product is communicated and the company works to cultivate its brand. Tools such as company websites, press coverage,

and interviews are important in establishing worth in the order of fame. In summing up the presentation of the six orders, it is important to note that there is not a hierarchy among the orders per se; they gain prominence in the concrete social practice at hand (Boltanski & Thévenot, 2006: 159-211).

The orders-of-worth approach has been applied in a wide variety of settings, including education (Watson, 2014), welfare activation policy targeted at facilitating and encouraging marginalised people to labour market participation, including disabled people (Hansen, 2019), sick leave (Hanisch & Solvang, 2019) and food policy (Ponte, 2016). In a summary of non-profit organisation studies applying the orders-of-worth approach, Jagd (2011) concludes that the framework helps reveal the variety of values inherent in such spaces and helps us understand the practices of negotiating between conflicting values.

Finally, disability employment policy in the climate of welfare activation can be understood as a form of governmentality (Foucault, 1991). In brief, governmentality refers to “the mode of power concerned with the maintenance and control of bodies and persons, the production and regulation of persons and populations, and the circulation of goods insofar as they maintain or restrict the life of the population” (Butler, 2004: 52). From the angle of governmentality, welfare activation becomes a resource that enables the transformation of welfare states through a shift from the right to disability benefits to stricter obligations to work. As a mode of power, it is concerned with creating subjects that are encouraged to self-govern, rather than live as “passive” welfare subjects. Through this process, new subjectivities are produced (Newman, 2007). Hence, employers who privilege the recruitment of disabled employees in the labour market operate as central governance actors. They are involved in the changing modes of how disabled employees are governed.

Data and methodology

The Norwegian context

The Nordic countries are characterised as generous welfare states that provide important safety nets for people with impairments and health issues (Halvorsen, Hvinden & Schøyen, 2016). However, “there is a strong consensus that the maintenance of the Nordic model presupposes a population actively involved in all aspects of societal processes, not least in working life” (Frøyland, Schafft & Spjelkavik, 2019: 194).

Nordic welfare activation policy is renowned for an enabling approach that centres on employer engagement (Frøyland, Andreassen & Innvær, 2019). The aim is to increase employers’ willingness to recruit disabled people. In Norway, this happens in various ways. One way is through wage subsidies that provide economic incentives to compensate employers who hire persons with disabilities, contingent on a medical assessment conducted by the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV). These subsidies are granted most often as temporary incentives, though sometimes they serve as a permanent support (Kuznetsova & Yalcin, 2017). Another means of increasing employers’ willingness to recruit disabled people is through legislation. The Norwegian Working Environment Act focuses on protecting disabled people in the hiring process and securing workplace accommodations for disabled people

(Bjørnshagen & Ugreninov, 2021). Both economic initiatives and legislation are part of a trend whereby employers' roles and responsibilities are of increasing importance in the employment of people with disabilities in Nordic as well as in other Western countries (Van der Aa & van Berkel, 2014). The employers' efforts to improve labour market inclusion are regarded as essential to reach the goals of the active social and labour market policies.

Data

We applied purposeful sampling in the recruitment of nine workplaces. The workplaces were identified through media coverage and scholarly networks and selected for their potential to provide in-depth knowledge about the practice of giving preference to people with disabilities when hiring employees (Robinson, 2014). The workplaces selected for the study are recruiting and hiring people with disability-related experience and impairment-related qualifications. They varied in size, but the majority were small workplaces with 10-20 employees. They belonged to various sectors, including information technology, construction work, and caring services. The companies operated in different market environments and developed and sold products and services to both public and private buyers. Employers recruited and hired employees with various impairments such as spinal cord injuries, deafness, Asperger syndrome, attention-deficit/hyperactivity disorder (ADHD), and Down syndrome. Three of the workplaces only recruited employees on the autism spectrum who self-identified as living with Asperger syndrome' (hence our use of this term as opposed to referring to the autism spectrum). The share of employees with disabilities within each workplace varied. In six workplaces, people with disabilities constituted as much as 50-100 percent of the total workforce.

Between May 2018 and February 2019, we conducted interviews with employers (n=14) in these 9 workplaces. All interviews took place in the workplace. Fourteen employers responsible for recruitment and hiring decisions in their respective companies were interviewed. Three group interviews (n=7), and seven individual interviews were conducted by the authors. Eight of the employers were themselves disabled (deaf, mobility impaired, ADHD). The rest had extensive experience with disability, most of them as parents of children with disabilities. We conducted the interviews with the employers who were deaf with the assistance of in-house sign interpreters well attuned to the themes for discussion.

To facilitate the informants' voices and prompt in-depth storytelling, the interviews were semi-structured (Kallio et al., 2016), allowing for a flexible approach where participants were encouraged to discuss relevant issues that were not restricted to pre-determined themes. We encouraged employers to bring forward their stories of how they motivate and legitimate their recruitment practices, about qualifications and strengths of their employees, marketing strategies and stakeholders involved, and social interaction within the workplace. We also discussed how the employers perceived and deployed support measures from NAV.

The interviews were audio-recorded and transcribed. The Norwegian Centre for Research Data (NSD) assessed and reviewed the study, and we carried out the research according to their ethical guidelines. Participants provided active, informed consent.

Analysis

Our analytic approach aligns with narrative as a form of discourse that is central to the emergence and maintenance of legitimacy (Golant & Sillince, 2007). Legitimation can, according to Golant and Sillince (2007), be studied through storytelling as persuasion and social construction. Such storytelling often takes the form of providing arguments or claims for the normative appropriateness of the workings of an organisation by providing a link to broad societal values and institutional standards.

When analysing employers' narratives as a form of discourse, we were inspired by a modified version of Ricœur's (1976) theory of interpretation (Robinson & Kerr, 2015). It proceeds through a naïve understanding phase, structural analysis, and in-depth understanding phase. In the naïve understanding phase, we read through the transcripts several times and noted immediate impressions of the content. One such impression was how the employers brought up interpretations of their employees as valuable and productive staff. Examples include reflections of productivity and competitiveness in the labour market, avoiding the concept of disability, and emphasising collective identities of disability. In the structural analysis, we went back and forth between the transcripts and the emerging themes in an iterative manner. Gradually we developed three main themes of *productivity*, *collectivity*, and *protectivity*.

We further developed the themes through Boltanski and Thévenot's (2006) account of the orders of worth by interpreting when and how semantic descriptors of the six value orders were present. For example, concerning the industrial world, we examined how "work amazingly well" and "patience to carry out repetitive tasks" were used to describe employees with disabilities. To aid the interpretation of the value orders, we analysed the potential meaning of frequent concepts, symbols, metaphors, and adjectives through a social semiotic frame focused on the relationship between text and its context (Robinson & Kerr, 2015). All six orders of worth emerged as relevant, but the industrial, market, civic, and domestic orders were the most frequent. When a statement referred to several worlds, we assigned it to represent a compromise between value orders, as proposed by Boltanski and Thévenot (2006). Next, in the in-depth understanding phase, we added the governmentality perspective. It helped us articulate a clearer view of how employers' narratives are shaped by the importance of employment in today's society and employers' central role within welfare activation policies.

By the active inclusion of theoretical perspectives in the analysis, we build on an abductive approach. Unlike induction, abduction begins with data derived from a theory-informed research agenda, but unlike deductive analyses, abductive analyses are not bound by hypotheses formulated before the production of data (Timmermans & Tavory, 2012).

Results

From the narrative analysis, we developed the themes *productivity*, *collectivity*, and *protectivity*. First, employers organise their legitimation efforts around being productive, leading to a questioning of labour and welfare measures that would label their business and employees as less productive. Second, employers reframe disability using

collective identities. Third, employers position their employees as loyal and dutiful, providing the employers with valued future security. We demonstrate how the industrial order has a prime importance for productivity, the civic order for collectivity, and the domestic order for protectivity, as well as how compromises between the orders are played out.

Productivity

The employers' stories often included ordinary, productive business operations. Christopher, a manager of employees with Asperger syndrome' in an IT consultancy firm, was eager to present the workplace as productive within the concept of what is normal:

Interviewer: How do you work with recruitment? Do you have a kind of practical training period or a trainee period?

Christopher, employer: We can make an assessment of whether we think they will fit in. Most people, and I mean more than 90 % are offered a job, and nearly all of them accept, so most of those who take up a practical training place end up getting an ordinary job, a job without wage subsidies, so a normal job, normal job. So one of the points that we have focused quite a lot on is trying to make everything as normal as possible, so that they don't feel that this is sheltered employment, or that they are here due to charity. They're here because they can do something really well, and that's something customers are willing to pay for, to pay well for.

The concept "normal" invokes particular attention as Christopher repeats it throughout the quotation, pointing to ordinary, permanent jobs without wage subsidies for his employees. First, normal appeals to industrial and market value order functionalities of both the workplace and employees themselves, accentuated by the superlatives "really well," and "pay well for." The next statements in the quote support these efforts. Christopher explicitly positions the workplace apart from certain meanings by establishing a distance from "charity" and "sheltered workplaces," representing philanthropic humanitarian projects as doing someone a favour, or protecting workers from the demands of mainstream employment. Hence, normal is also interpreted as a symbol that is connected to the creation of a favourable image of the workplace. This representation invokes the order of fame. Normalisation according to industrial demands, market value, cultivating the company brand (fame), and disassociation from the domestic value order appear to be significant to Christopher in the turn to productivity.

When portraying the ordinary workplace, semantic descriptors closer to the civic order were identified more frequently among employers who were themselves disabled. Ingrid and Hans, who identified as living with ADHD, illustrate this point:

Interviewer: So finally, what kind of profile do you think you have, because you talk, after all, about being an ordinary company? And you're out there promoting your model or giving lectures about what you do, which may also set you apart from an ordinary company.

Ingrid, employer: I think it's important that we come across as an ordinary company. Because if we were to come across as some type of sheltered employment enterprise, the workers would be seen very differently. If you go out and say we are an ordinary company with ordinary workers, though they have some challenges, well that's...

Hans, employer: It is ordinary!

Ingrid: It really is ordinary! All the same.

Hans: That's what we believe. That it's normal in a society for people to have challenges. It makes you normal.

Ingrid: You probably have challenges too!

Interviewer: Yes, everyone does.

Hans: And it has a bearing on the sense of pride among those who work here, whether they bring any baggage with them or not, it's not a matter of succeeding in a normal company, you are in an ordinary company, but we are more inclusive, we spend more time adapting things for each person. We try to see the whole person.

Ingrid's story is rather similar to Christopher's in terms of avoiding associations with sheltered employment, which can be interpreted according to a domestic value dimension. Hans introduces another distinction when he talks of the importance of granting the moral dignity of ordinary workplaces. However, constructing a corporate image whereby the provision of equal opportunities, which is important in disability rights promotion, rather than meeting the requirements of so-labelled normal productivity, seems to be given priority. In Ingrid's and Hans's reflections, given the importance of equality, the civic order appears more important, hence, a civic/industrial value order compromise.

Employers also talked about labour and welfare services as being representative of employment opportunities that "institutionalise," and where people with disabilities are degraded to "users" in the process of finding a position at an ordinary workplace. Concepts such as users and institutionalisation symbolise somewhat isolated and formal administrative environments with less freedom and independence. The employers disassociate themselves from the idea, influenced by the domestic value order, that the welfare state represents an institutional framework where the strong take care of the weak. In the same vein, some employers invoked the market order of justification in order to promote themselves as representing self-reliant citizens. One example is John, an employer in a private enterprise that recruits deaf people, who stated, "It is better to be reliant on the market forces, than to be dependent on the welfare state."

Employers also expressed concern about permanent wage subsidies, and even questioned welfare regulations belonging to the civic order of justification, such as the independent living service provider, Jeanette:

Interviewer: Just a final question, since you actively recruit over than 50 % disabled people, do you use the different types of wage subsidy schemes offered by NAV?

Jeanette, employer: Mmm. We look at the effect the NAV schemes generate today and we have had some people on certain schemes, we can say that much, and we've also been rather critical, in relation to the effect of these instruments, whether they're right. For example, we don't think it's ok that there are permanent wage subsidies for disabled people. Why should there be? The very fact that it's permanent means that you are labelled as inadequate manpower the rest of your life. We will give you a small wage subsidy so that you can employ this person... it sends signals, signifies policy, that we are very critical of... But there are a lot of positive schemes you can use for periods to get people into employment, and that are important and right. But we try to see the measure in a longer, long-term political context, you could say, and see its effect. Labelling people as being inadequate manpower for their entire lives, those are the signal they're giving.

Jeanette is critical of the possible stigmatising effects of permanent wage subsidies. The eligibility criteria for wage subsidies are based on medical constructs of reduced

work capacity, and on the underlying assumption that behaviours or bodies labelled by medical categorisations become devalued. When people are labelled, as Jeanette emphasises in the last sentence, they are placed into a cultural category that makes stereotypes salient and sticky, thus hampering industrial value.

Collectivity

Next, employers resist the disabled body as pathological and lacking in work capacity and legitimise recruitment in terms of the co-creation of a social body. The social body represents ideas and values that provide productive possibilities related to the civic value order by engaging employees' group interests. The independent living service provider represents one form of civic valuing, where the justification of recruitment strategies was part of a mission to be a disability-rights-sensitive employer:

Interviewer: Could you elaborate on what you mean by the experience of disabled people?

Jeanette, employer: It is a requirement that all of our advisers be disabled. And there, well everyone has been unemployed with their own assistance setup, so that they also have experience. You could say that they all share certain things. Experience, yes mainly experience of having assistance or functional assistance, and being discriminated against in society. An in-house process was also conducted to make us all understand the importance of such experiences, we're not looking for people with impairments. We're looking for people who are disabled, and there's a difference there. You could say that, as in a social dimension, experiencing being discriminated against in a society and taking that with you, that's very important for us here. It enables you to grasp the political, the social understanding of disability.

Jeanette legitimates the recruitment of advisors through the criterion of being disabled. Being disabled is related to social approaches to disability, where disability is produced by social structures and attitudes, distinct from bodily functions and impairments. The manifold ways of experiencing impairment are replaced by a homogenising disability identity, which is founded on barriers to participation. The recruitment of disabled employees is also promoted by the recognition of service user experience as a means of improving the quality of services and developing user-directed services, where peer support is important. While both civic and industrial value orders are central in legitimating recruitment in this case, civic order dominates. This dominance is clearly reflected by Jeanette's way of formulating the importance of removing barriers as a means to create equality in access and participation.

Another form of justifying collectivity emerges in the case of hiring deaf employers. John and Henry resisted perceptions of the disabled body as pathological and incapable of work, and formulated counterarguments to this view: "We think of everyone [employees] here as culturally deaf, everybody uses sign language." Deaf communities prosper and emerge particularly through the practice of signing. The interview with John and Henry commenced with the open question of how the business came to life. The indirect justification of their sign-language practice is central in their response:

John: It's easier to teach people the technical stuff than to teach them a new language. So we would rather employ a deaf person who needs to develop their expertise, and then develop that expertise, than employ someone who knows a lot about the formal skills but doesn't know any sign language. So we therefore decided to employ deaf people and develop the expertise we need over time. And that has resulted in a good group of people.

Negotiating collectivity also took place through the discourse of valuing autistic ways of being in the world. Christopher avoids the term “disability” and highlights the industrial properties he associates with employees with Asperger syndrome’.

Interviewer: I just wondered if you wanted to say a little bit more about what you emphasise as positive in being different? What are the important characteristics of someone who is...?

Christopher, employer: Someone with Asperger’s often also has the patience to do repetitive tasks. Some of our employees are also good at recognising patterns, which can be very important in relation to seeing major problems in new soft-ware programs. These properties are often not as dominant in people who don’t have Asperger’s. So we try to take a different approach to Asperger’s and say that these people are, that having people with Asperger’s working for us is a competitive advantage. They’re actually better than others who perform the same tasks because they have Asperger’s. So that’s what we’re trying to do, to turn disability on its head, or, I wouldn’t even call it that. It’s a term I don’t like either. I mean, I have a disability. If you had said to me to go and be a carpenter, I wouldn’t have managed it at all.

Here, impairment is conceptualised through the language of neurodiversity. The inspired value order is invoked as people with Asperger’s represent both the unique and the universal; they are both different and gifted. To Christopher, disability is avoided because it seems to connote incapacity. The difference between disability and Asperger syndrome’ is further underscored by highlighting specific capabilities, as can be seen in the use of adjectives such as *patient, capable, strong, and better*.

Difference as a symbol relates to the neurodiversity movement’s claim that neurological and behavioural differences should be recognised as a source of strength and accepted rather than normalised (Runswick-Cole, 2014). This conceptualisation invokes the civic order. Difference is present in Anders’ response to the question of how to accommodate employees with Asperger syndrome’:

Anders, employer: It’s not a disease, they’re not disabled in that sense, but they are put together a bit differently, so they have special, unique characteristics. But respecting those characteristics will make them the company’s best employees. Their extreme accuracy and knowledge, way above that of others, in the field that interests them makes them a very fun group to work with, definitely.

As Anders emphasises, valuing difference is underscored through adjectives such as *best employees, extreme accuracy and knowledge high above others’*. Difference, although associated with special and strange features, is construed as valuable in such narratives. The worth of being productive and effective is central in the industrial order, but even more important is how employers strive towards a process of recognising of people with Asperger syndrome’ through the use of difference as a collective identity-symbol, invoking the civic order.

Protectivity

Employers’ narratives also, somewhat paradoxically, tie into domestic values, where employees are valued according to relational and sometimes hierarchical orders of worth. We have called this theme protectivity. Notions of protectivity are present when employers construct their employees as being loyal and grateful. The words of Marianne, an employer recruiting people with Asperger, represents this approach:

Marianne, employer: They are very loyal and conscientious. They don’t go anywhere else. They’re not on their way to somewhere else and they’re not interested in career paths, in

the way many other people are. So they're very loyal and they have the ability to persevere with the same tasks, they don't need as much variation as everyone else does. We've said it often and it's true. They enjoy being specialists and not generalists, which is unique. They simply enjoy not having very varied work, and I see that from other jobs I've had, that some people enjoy immersing themselves in their field, but very many young graduates want as much breadth as possible to build up their CVs [...]. You need continuity for some routine tasks, and that's where we come in.

In the above, the domestic value order is invoked where the unworthy are rootless and do not stay in place. Employees are described through adjectives such as *loyal* and *dutiful*. While employers may gain from retaining such employees, repeated statements about what "they" (employees with Asperger) think and do indicates a somewhat paternalistic attitude. Implicit portrayals of charity emerge through associations with helpers and those who are helped, grateful, and stay in their jobs. This justification takes the form of a domestic/industrial compromise.

Several employers told stories concerning protectivity, albeit in different ways. Below, John justifies the representation of a private workplace recruiting deaf people, rather than recruiting people into a hearing workplace, which may invoke paternalist emotions of taking care of someone:

John: Creating good workplaces that work for deaf people is a better solution than placing them one by one in hearing workplaces, where there is scepticism to start with. Many feel that... now we're going to do a service to society and help a deaf person. [...]. During lunch breaks for example, how are people meant to relate to one another? I really believe it's better to have a workplace where you can relax. It's not just a matter of getting a job, it's also about staying in the job. I see a lot of people getting worn out, they end up on sick leave, burned out – simply because they have to constantly adapt. Being on your own and having communication problems with your group is tiring. There's very little sickness absence here. We don't see the type of sickness absence certificates that deaf people often have when they're integrated. They struggle every day until they're finally worn out. I also often experience that people go the extra mile here, because they all have a sense of ownership in relation to the company. They are concerned about the company's survival. Everyone knows that a little extra is required of them. So, yes for the time being... Many people enjoy their work over a long period of time because they have a different kind of motivation, and that motivation is important to us. They also know that this is a chance they may never get again.

In the employment context presented above, John argues for the organisation of deaf workplaces. Inclusion in hearing workplaces is presented as something strenuous for deaf employees through the metaphor of a "struggle," referring to the effort needed to adapt and fit in. Adjectives such as *tired*, *burned out*, and *worn out* reflect these efforts. In contrast, the workplace John represents is favourably presented as a place where everyone has a kind of ownership of the company, which invokes loyalty. Here, employees are presented as eager to work overtime; they work with joy and have a low percentage of sick leave. The value of being loyal and thankful is central in the domestic order. In addition, the industrial and civic value orders are also invoked. The company needs productive employees to compete, legitimised by the industrial order, and John balances between being somewhat protective, drawing on domestic order values, with simultaneously addressing the unity of deaf people represented by the company's recruitment policy, invoking the civic order.

Discussion

The introductory question raised by Fadyl, McPherson & Nicholls (2015) was whether disabled people can take up new and more valuable positions as workers in terms of finding employment opportunities in the labour market that include who the person is, their experiences, as well as what they can do. In our analysis, we explored the stories of employers privileging disability-specific experiences and impairment-related competences in recruitment processes. Further, we illuminated how the employers legitimate, negotiate, and promote their recruitment practices. Their narrations are shaped by broad societal norms and values held within specific sociopolitical contexts that emphasise the employer's role in achieving labour market participation (Riessman, 2008).

As demonstrated, three value narratives emerged among the employers, categorised as productivity, collectivity, and protectivity. All represent strategies for providing disabled people with positions as productive citizens, giving the principal position to the industrial order of worth. In the forms of justification subsumed under the title of productivity, the industrial order of worth holds a dominant position, supported by the market order of worth. The compromise between these two “lies at the very heart of a business enterprise” (Boltanski & Thévenot, 2006: 332). In evoking the amalgam of these two value orders, the employers situate the work of employees with disabilities at another centre, namely that of the productive society and its contributing citizens – echoing the governmentality of activation policy.

In the narratives subsumed under the label of collectivity, the civic order of worth was of greatest importance. Here, a compromise between the civic and industrial order took place, and the power of disability rights awareness and the deaf people's movement shone through. These unifying movements were linked to productivity either in the form of sign language use, which kept sick leave levels low, or by providing employees with a political consciousness that was important to workplace culture and employer identity. As emphasised by Boltanski and Thévenot (*ibid.*: 328), the compromise between the industrial and civic orders of worth is related to the welfare state and collective solidarity. In our study, the employers were reluctant to enter a compromise in supporting welfare state arrangements for which their employees were eligible. One example was the independent living service provider who was hesitant to label disabled people as less productive than non-disabled people in the assessment process required of recipients of wage subsidies. The employer thus questions the concept of disability as a category for the individualised redistribution constructed by the welfare state (Stone, 1986). A Swedish study similarly indicates that an institutionalised notion of disability as infirmity is problematic in wage subsidy arrangements. Such subsidies tend to be perceived as a form of compensation given to employers because of standardised assumptions that people with disabilities are less productive (Gustafsson, Peralta & Danermark, 2014).

In the current study, questioning disability as an obstacle came through very clearly among employers recruiting IT consultants with Asperger syndrome'. They strategically avoided the whole concept of disability. When presented with various possibilities in the compromise between civic and industrial order values, the employers seemed reluctant to accept the civic order as represented by welfare state

arrangements. They were also hesitant to downplay the justifications of the industrial order. Instead, they tended to evoke civic-oriented collective struggles of recognition outside the diagnostic practices of the welfare and work inclusion systems. They did so by arguing for difference as a symbol that relates to the neurodiversity movement's claim that neurological and behavioural differences should be accepted on their own terms. However, arguing for neurodiversity in employment might contribute to stereotyping autists as IT nerds and marginalising those without the same capabilities and productive possibilities (Runswick-Cole, 2014).

Finally, in the narrative we have labelled protectivity, a compromise between the industrial and the domestic orders of worth emerged. Importantly, the common goal that gave meaning to parental authority and to the workplace as a safe haven was worker productivity via employee wellbeing. This argument features in several studies that relate loyalty and low turnover as benefits to employers when hiring employees with disabilities (Kalargyrou, 2014; Lindsay et al., 2018). However, loyalty as a benefit to the employer might construct an image of employees with disabilities as being particularly servile. These arguments may also be an unintended result of new disciplinary techniques related to employers' central role within activation policy. Here, we believe further critical reflection and research is needed.

Disability scholars have frequently pointed out that neoliberal norms of productivity, often associated with activation policies, are problematic for disabled people in several respects. Neoliberal norms that entail expectations of the productive citizen shift the focus from welfare to workfare, and are associated with assumptions of effective and rational agency that many disabled people are not able to achieve (Grover & Soldatic, 2013). In contrast, Fadyl McPherson & Nicholls (2015) and Maravelias (2020) analyse a neoliberal line of thinking in which disabled people are seen as being engaged in an "enterprise of themselves" (Foucault, 1988). This concept implies that people with disabilities invest in personal characteristics and life experience in addition to formal qualifications. They thereby produce themselves as human capital that is uniquely valuable in the labour market. Accordingly, disabled people are not protected from the market. Instead, they are regulated as valuable human capital that creates new work possibilities in the labour market. This regulation is reflected in studies that identify value in impairment-related qualifications, such as those associated with 'Asperger syndrome' (Austin & Pisano, 2017; Hockerts, 2015) and ADHD (Antshel, 2018; Wiklund, Patzelt & Dimov, 2016). It is also reflected in studies about how disabled people have established user-led agencies as non-profit enterprises that provide services for independent living (Andreassen, 2012; Barnes & Mercer, 2005; Lero, Pletch & Hilbrecht, 2012).

The narratives of value collected in the current study contribute to providing alternative conceptions of disability and employment that refuse, modify, and displace tragedy narratives and charity models of disability. These approaches to disability, which have long caused suffering through their focus on limitations and pity, are challenged by employers. The provision of alternative plots, as in the current study, is recognised as a key contribution of narrative approaches in disability studies (Smith & Sparkes, 2008: 19).

Conclusion

This article contributes to the understanding of how people with disabilities can gain a valued position as workers within a normative policy context emphasising employment and the employers' role in achieving labour market inclusion. Employers who strategically recruit people with disabilities employ three narratives of valuing what they do. First, they tell stories of disabled people as productive workers, most clearly expressed by the IT consultancy firms hiring employees identifying with Asperger syndrome'. Second, employers highlight corporate enterprises as a way of materialising collectivity and solidarity among disabled people and others engaged in disability rights promotion. Finally, employers emphasise that they protect disabled people and that the employees show a high degree of loyalty as a result. There is reason to be critical of stories of protectivity. This can be a tempting way of valuing disabled people in working life but can be problematic because it represents a form of patronising akin to charity.

As justification theory is rarely used in disability studies, we provide some final thoughts on its usefulness. We believe justification theory enables a sensitivity in the dimensions we raised in the analysis. Dimensions in the data could be interpreted within a wider framework, such as the narrative of protectivity legitimated by the domestic value order. More puzzling were conceptualisations of the civic order of worth. Boltanski and Thévenot's (2006) presentation of the civic order represents both welfare state arrangements and forms of collective action. Our analysis indicates that tensions and contradictions exist internally in the civic order of worth and not only between value orders. This tension points to a rather well-known dilemma, skilfully described by Bickenbach and Cooper (2003: 13): "The aim of disability advocacy is often to achieve a state of social equality in which disability does not matter; yet the means for achieving equality often requires disability to matter for political solidarity."

In this study, we listened to the stories and reflections of employers. However, the stories and reflections of employees with disabilities stand out as important to pursue in future studies. Do employees experience the worth of being productive citizens in the same way that their employers (using a degree of paternalistic language) portray them? Alternatively, do employees with disabilities find themselves deprived of possibilities of decommodification, preferring more welfare in order to pursue a fulfilling and autonomous life with full citizenship?

Bibliography

- ANDREASSEN Tone Alm. 2012. Disability as an asset? Reflections on employment patterns in the health and social care sector. *Disability Studies Quarterly*, 32(3). Online: <https://dsq-sds.org/article/view/3278/3112>.
- ANTSHEL Kevin M. 2018. Attention deficit/hyperactivity disorder (ADHD) and entrepreneurship. *Academy of Management Perspectives*, 32(2): 243-65.
- AUSTIN Robert D. & Gary P. PISANO. 2017. Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95: 96-103.
- BARNES Colin & Geof MERCER. 2005. Disability, work, and welfare: Challenging the social

- exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society*, 19(3): 527-45.
- BICKENBACH Jerome & Jeremy COOPER. 2003. Does a needs-led delivery of services undermine disability discrimination principles? *Scandinavian Journal of Disability Research*, 5(3): 281-95.
- BJØRNSHAGEN Vegar & Elisabeth UGRENINOV. 2021. Labour market inclusion of young people with mental health problems in Norway. *Alter-European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 15(1): 46-60.
- BOLTANSKI Luc. 2012. Love and justice as competences. *Polity*.
- BOLTANSKI Luc & Laurent THÉVENOT. 2006. On justification: Economies of worth. Princeton-Oxford: *Princeton University Press*.
- BUTLER Judith. 2004. Precarious life. The powers of mourning and violence. London: *Verso Press*.
- FADYL Joanna, MCPHERSON Kathryn & David NICHOLLS. 2015. Re/creating entrepreneurs of the self: Discourses of worker and employee “value” and current vocational rehabilitation practices. *Sociology of Health & Illness*, 37(4): 506-21.
- FOUCAULT Michel. 1988. Technologies of the self: A seminar with Michel Foucault. Amherst: *University of Massachusetts Press*.
- FOUCAULT Michel. 1991. The Foucault effect: Studies in governmentality. Chicago: *University of Chicago Press*.
- FRØYLAND Kjetil, ANDREASSEN Tone Alm & Simon INNVÆR. 2019. Contrasting supply-side, demand-side and combined approaches to labour market integration. *Journal of Social Policy*, 48(2): 311-28.
- FRØYLAND Kjetil, SCHAFFT Angelika & Øystein SPJELKAVIK. 2019. Tackling increasing marginalization: Can support-side approaches contribute to work inclusion? In Helge Hvid & Eivind Falkum (eds). *Nordic working and wellbeing in the countries-critical perspective on the world's best working life*: 191-213. London: *Routledge*.
- GOLANT Benjamin D. & John A. A. SILLINCE. 2007. The constitution of organizational legitimacy: A narrative perspective. *Organization Studies*, 28(8): 1149-67.
- GROVER Chris & Karen SOLDATIC. 2013. Neoliberal restructuring, disabled people and social (in)security in Australia and Britain. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 15(3): 216-32.
- GUSTAFSSON Johanna, PERALTA Julia Prieto & Berth DANERMARK. 2014. The employer's perspective: Employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(3): 249-66.
- HALVORSEN Rune, HVINDEN Bjørn & Mi Ah SCHOYEN. 2016. The Nordic welfare model in the twenty-first century: The bumble-bee still flies! *Social Policy and Society*, 15(1): 57-73.
- HANSEN Magnus. 2019. The moral economy of activation: Ideas, politics and policies. Bristol: *Policy Press*.
- HANISCH Halvor Melbye & Per Koren SOLVANG. 2019. The urge to work: Normative ordering in the narratives of people on long-term sick leave. *Health Sociology Review*: 1-14.
- HOCKERTS Kai. 2015. How hybrid organizations turn antagonistic assets into complementarities. *California Management Review*, 57(3): 83-106.
- JAGD Søren. 2011. Pragmatic sociology and competing orders of worth in organizations. *European Journal of Social Theory*, 14(3): 343-59.
- KALARGYROU Valentini. 2014. Gaining a competitive advantage with disability inclusion initiatives. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(2): 120-45.
- KALLIO Hanna, PIETILÄ Anna-Maija, JOHNSON Martin & Mari KANGASNIEMI. 2016. Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12): 2954-65.
- KUZNETSOVA Yuliya & Betul YALCIN. 2017. Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: Is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden. *Disability & Society*, 32(2): 233-53.
- LERO Donna, PLETSCH Carolyn & Margo HILBRECHT. 2012. Introduction to the special issue on disability and work: Toward reconceptualizing the “burden” of disability. *Disability Studies Quarterly*, 32(3).
- LINDSAY Sally, CAGLIOSTRO Elaine, ALBARICO Mikhaela, MORTAJI Neda & Leora KARON. 2018. A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4): 634-55.
- MANDAL Roland & Solveig Osborg OSE. 2015. Social responsibility at company level and inclusion of disabled persons: The case of Norway. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 17(2): 167-87.
- MARAVELIAS Christian. 2020. Governing impaired jobseekers in neoliberal societies: From sheltered employment to individual placement. *Organization*, Online: <https://doi.org/10.1177/2F1350508420970476>.
- NEWMAN Janet. 2007. The “double dynamics” of activation: Institutions, citizens and the remaking of welfare governance. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 27(9): 364-75.

- NIELSEN Mathias Erup. 2018. Four normative languages of welfare: A pragmatic sociological investigation. *Distinktion: Journal of Social Theory*, 19(1): 47-67.
- PONTE Stefano. 2016. Convention theory in the anglophone agro-food literature: Past, present and future. *Journal of Rural Studies*, 44: 12-23.
- RICŒUR Paul. 1976. Interpretation theory: Discourse and the surplus of meaning. Fort Worth: *Texas Christian University Press*.
- RIESSMAN Catherine Kohler. 2008. Narrative methods for the human sciences. *Sage*.
- ROBINSON Oliver C. 2014. Sampling in interview-based qualitative research: A theoretical and practical guide. *Qualitative Research in Psychology*, 11(1): 25-41.
- ROBINSON Sarah & Ron KERR. 2015. Reflexive conversations: Constructing hermeneutic designs for qualitative management research. *British Journal of Management*, 26(4): 777-90.
- RUNSWICK-COLE Katherine. 2014. "Us" and "them": The limits and possibilities of a "politics of neurodiversity" in neoliberal times. *Disability & Society*, 29(7): 1117-29.
- SHAKESPEARE Tom. 2013. Disability rights and wrongs revisited. *Routledge*.
- SMITH Brett & Andrew C. SPARKES. 2008. Narrative and its potential contribution to disability studies. *Disability & Society*, 23(1): 17-28.
- STONE Deborah A. 1986. The disabled state. Philadelphia: *Temple University Press*.
- THANEM Torkild. 2008. Embodying disability in diversity management research. *Equal Opportunities International*, 27(7): 581-95.
- TIMMERMANS Stefan & Iddo TAVORY. 2012. Theory construction in qualitative research: From grounded theory to abductive analysis. *Sociological Theory*, 30(3): 167-86.
- VAN DER AA Paul & Rik VAN BERKEL. 2014. Innovating job activation by involving employers. *International Social Security Review*, 67(2): 11-27.
- VÄRLANDER Sara. 2012. Management practice and disability: An embodied perspective. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 14(2): 148-64.
- VORNHOLT Katharina, VILLOTTI Patrizia, MUSCHALLA Beate, BAUER Jana, COLELLA Adrienne, ZIJLSTRA Fred, et al. 2018. Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1): 40-55.
- WATSON Cate. 2014. Effective professional learning communities? The possibilities for teachers as agents of change in schools. *British Educational Research Journal*, 40(1): 18-29.
- WIKLUND Johan, PATZELT Holger & Dimo DIMOV. 2016. Entrepreneurship and psychological disorders: How ADHD can be productively harnessed. *Journal of Business Venturing Insights*, 6: 14-20.

Artikkel 2:

Lundberg, C. S. (2022). Is There an Ableist Paradox in Frontline Workers' Success Stories About Disability and Work Inclusion? *Scandinavian Journal of Disability Research*, 24 (1). DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.838>



Is There an Ableist Paradox in Frontline Workers' Success Stories About Disability and Work Inclusion?

CAMILLA STUB LUNDBERG 

RESEARCH



ABSTRACT

Frontline workers are tasked with enabling the employment of disabled people. They engage with an ableist narrative that constructs disabled people as less worthy, less productive, and subordinate when they formulate contrasting narratives of disabled people as productive and capable workers. To better understand how frontline workers engage with the ableist narrative, focus group interviews were conducted with frontline workers (counsellors, employment specialists, and market coordinators) within the Norwegian Labour and Welfare Administration. Focus group interviews generate interaction data resulting from discussions amongst informants revealing aspects of frontline work assumed to be otherwise less accessible, such as success stories. The primary finding is that frontline workers bring up success stories when they are talking about disability and work inclusion. Three narrative practices of these success stories are explored, each with specific contexts and circumstances: learning, motivating, and disability branding. While these narratives aim to redress disabled people's subordinated position, they still display ableist norms, thus suggesting that an ableist paradox exists in frontline workers' success stories.

CORRESPONDING AUTHOR:

Camilla Stub Lundberg

Oslo Metropolitan University, NO

camillasl@gmail.no

KEYWORDS:

employment; disability;
frontline workers; narratives;
ableist paradox

TO CITE THIS ARTICLE:

Lundberg, Camilla Stub. 2022. "Is There an Ableist Paradox in Frontline Workers' Success Stories About Disability and Work Inclusion?" *Scandinavian Journal of Disability Research* 24(1), 1–14. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.838>

1. INTRODUCTION

Ableism is suggested as a useful lens in examining disability employment policies and their impacts on the rights and dignity of disabled people (Kumar, Sonpal & Hiranandani 2012; Scholz & Ingold 2020; Van Aswegen 2020). In essence, ableism refers to ‘ideas, practices, institutions and social relations that presume able-bodiedness’ (Williams & Mavin 2012: 171) or non-disability as a normative organising principle against which all people are assessed (Campbell 2009). Studies on ableism and workplaces find that disabled people are constructed as less capable, less willing, and less productive workers and thus as less employable (e.g., Jammaers, Zanoni & Williams 2019; Mik-Meyer 2016). Other studies on disabled employees and ableism find that employees engage with ableist workplace discourses to create work identities that are compatible with the foundational idea of employees as productive human resources in employment (e.g., Elraz 2018; Jammaers, Zanoni & Hardonk 2016; Kwon 2020).

Although the current literature has well documented society-wide ableist discourses, to date, the literature on frontline workers and work inclusion rarely theorises through the lens of ableism. This is surprising because studies about frontline work find that frontline workers seldom challenge the norms of the self-sufficient labourer (Garsten & Jacobsson 2013; Hardonk & Halldórsdóttir 2021; Lantz & Marston 2012; Møller & Stone 2013; Nothdurfter 2016, 2020). Some studies also find that frontline workers encounter prejudice from employers when pursuing work inclusion (Garsten & Jacobsson 2013; Hardonk & Halldórsdóttir 2021). Without commenting explicitly on ableism, Hardonk and Halldórsdóttir (2021: 46) question whether ‘frontline workers focus on social integration and draw on ableist understandings of what constitutes a person who is “fit to work”, instead of recognising diverse competence from a perspective of inclusion’ (Shier, Graham & Jones 2009).

The current article responds to the gap in theorising about frontline work in promoting employment through the lens of ableism. The use of ableism as a theoretical lens is, to the best of my knowledge, also a novel way of approaching disability employment policies in a Nordic welfare context. In the Norwegian welfare context, welfare professionals are expected to have strong commitments to promoting equal opportunities for employment. This context creates a situation where welfare support and workplace accommodation are higher on the agenda than in other Western countries (Håvold, Harsløf & Andreassen 2018). Studies that explore the presence of ableism in inclusive contexts, such as in schools (Lyons 2013; Slater & Liz 2018), suggest that while the rhetoric of inclusiveness is present, able-bodiedness is preferred and privileged. Continuing in this tradition, the current study explores ableism in the welfare context promoting work inclusion.

Frontline workers used the term *success stories* when they introduced stories that present disabled people as attractive in the workforce. The term *success stories* represents efforts of acknowledging disabled citizens as resourceful, efforts that shift the perception of disability from deficits and limitations towards abilities. While acknowledging disabled people as resourceful, the stories also sustain ableist norms that privilege able-bodiedness over disability, a privileging that stands in opposition to inclusion ideals in disability employment policies. Informed by Bamberg’s (2011) narrative practice approach, emphasising the significance of the context and circumstances in which narratives are embedded and gain their functional value, I ask, which narrative practices accompany frontline workers’ success stories, and how do these practices contain ableism?

2. ABLEISM

According to the seminal work of Campbell (2009: 44),

‘ableism refers to a network of beliefs, processes, and practices that produces a particular kind of self and body (the corporeal standard) that is projected as the perfect, species-typical, and therefore essential and fully human. Disability is cast as a diminished state of being human’.

This definition refers to the assumption that the ‘normal’ able body is preferred and privileged over impaired bodily forms in the organisation of society, as well as in organisational, structural, and individual practices. Therefore, Campbell (2009) argues that we should reflect on how

dominant ideas of the 'able body' (which is a social construct) are produced. Such production implies reflecting on how the able body is maintained by examining elements of what is presented as normal or aspirational (Campbell 2012).

Two elements are key to maintaining a system of ableism (Campbell 2009; Campbell 2012). The first element is the concept of normativity—the idea of a normal individual. Ableism represents the meaning of a healthy body and a normal mind, both of which are coupled with a self-assured individual autonomy. 'It demands an unbridled form of individualism that is preoccupied with self-improvement and corporeal enhancement that struggles with the reality of illness and disability' (Campbell 2019: 148). As Campbell states: 'The tool of comparison, of normativity, is the benchmark man, the normative citizen who is invariably White, heterosexual, able-bodied and middle class' (Campbell 2012: 214).

The second element that maintains the system of ableism is the construction of a binary encapsulating a perfectly developed human being and 'the aberrant, the unthinkable, underdeveloped and therefore not really human' (Campbell 2009: 44). Being able-bodied is always relational to that which is considered its opposite; whereas, disability involves assigning labels to those bodies and mentalities outside the norm. Such divisions create problems because, as Campbell (2009: 11) points out, 'inscribing certain bodies in terms of deficiency and essential inadequacy privileges a particular understanding of normalcy'. Campbell states that

These two independent practices of normalising and pathologising must remain distinct for them to work. If the definitions of able-bodied and disabled become too unclear, the legal or governmental administration would have problems functioning. Ableism assists in the governing of disability ensuring that population that appears disordered, become ordered, mapped and distinct (Campbell 2012: 216).

The ableist language seeks to compartmentalise. One such compartmentalisation is the individual deficit categorisation of disability with a focus on illness limitations, a categorisation that constitutes the cornerstone of redistribution in the modern welfare state (Stone 1986: 4). This individual deficit approach has been significant in legitimating disabled people's exemption from labour market participation and ran parallel to the characterisation of work in capitalist societies in terms of paid wage labour and profit maximisation (Barnes & Mercer 2005). This principle has also placed disabled people at a disadvantage because they have been perceived as less productive, both reflecting and, in turn, enforcing an able-bodied norm causing discrimination. In this respect, while frontline workers try to implement inclusive policies, the organisational premises of categorising disability in the labour and welfare services make implementation challenging. They have to both assess disability as grounds for disability benefits that replace earning capacity lost due to illness and emphasise abilities that may eventually lead to employment. Therefore, Campbell's system of binary opposition (able and human/disabled and not fully human) may also oppose the premises that disability employment policies are built upon. Disability as a social category may be blurred because frontline workers assess degrees of ability and disability.

3. THE EMPIRICAL CONTEXT, DATA, AND METHODS

3.1 EMPIRICAL CONTEXT

In Norway, frontline offices are present in most local municipalities and in the administrative areas of large towns. They are given a key role in work inclusion: 'The Norwegian Labour and Welfare Administration (hereafter NAV) helps provide social and economic security while encouraging a transition to activity and employment' (Government.no. 2020). These frontline offices are one-stop shops that provide welfare and unemployment services as well as financial and social assistance. The overall objectives of the NAV offices are to help clients find employment and to provide them with person-oriented, holistic, and efficient welfare services (Gjersøe 2016). Hence, the frontline offices are not divided into specific disability units. Extensive work inclusion efforts are usually provided before disability benefits are granted (Overbye 2005; Solvang 2017).

Work inclusion efforts take several forms in the frontline offices, including tailoring support and services to clients' needs, such as arranging for workplace accommodation or by providing a function assistant or a mentor at the workplace. In addition, frontline workers should also

focus on clients' acquisition of paid employment, that is, how to enhance client qualifications in a broad sense, including formal qualifications and personal resources through skill training, motivation, and self-efficacy (Solvang 2017). In other words, (at least) two different organisational rationalities guide frontline workers' inclusion efforts. Bureaucratic rationalities focus on treating clients equally, lawfulness, and universal access, while market rationalities lead to a focus on client competencies and efficiency, the match between employee capacities and employees' demands, and increasing the willingness of employers to hire disabled people.

Several types of frontline workers facilitate work inclusion in various ways that shape their position in the two rationalities: counsellors, employment specialists, and market coordinators. Interviewees in this study represented all three occupational roles. Counsellors clarify citizens' resources and motivations for work and activities. They offer employment programmes, outline activity plans, and assess rights under relevant legislation. Counsellors should also have familiarity with the local labour market and the means and measures by which citizens may be included (Sadeghi & Fekjær 2019).

Employment specialists play a key role in the vocational rehabilitation programme's individual placement and support (IPS) and extended follow-up. IPS mainly targets people with severe mental health illness. Extended follow-up targets people with severe difficulties finding a job, including disabled people. IPS and extended follow-up are supported employment (SE) models whereby employment specialists offer support to both the employer and the employee in finding the right match and the right jobs (Frøyland, Andreassen & Innvær 2019). Citizen preferences should also play a key role in shaping the follow-up supports that the employment specialist provides. SE prioritises a quick transition into work, with much of the training and skills development taking place in the workplace (Bond 1998). Some counsellors and market coordinators also use elements from SE models. They do so less structured than employment specialists. The use of SE models also varies in various frontline offices.

Market coordinators' core task is employer engagement, meaning 'influencing employers' willingness and responsibilities to recruit or train disabled people' (Van der Aa and van Berkel 2014: 13). The focus is also on creating new recruiting agreements by mapping the local regional employers' demands for labour. Employer engagement is based on the assumption that discrimination by employers gives rise to joblessness.

3.2 DATA MATERIAL

Group interviews were conducted in 2019 at five frontline offices, each located in different Norwegian municipalities, ranging in size from around 80 to 180 employees. A two-step recruitment process was used. First, approval was obtained from the Norwegian Directorate of Labour and Welfare, which in turn contacted local frontline offices on a list suggested by the author and asked whether they would participate in the project. Thereafter, the author contacted the frontline office managers who had agreed to participate. The office managers were asked to recruit participants with relevant experience in and knowledge about disability and work inclusion. There were 40 participants in total, interviewed in 13 groups according to their respective occupational roles. Each group consisted of three to four participants, but mostly four (two to three group interviews in each local office). Informants are coded (1–3) to indicate turn-taking during interviews.

The educational backgrounds of the three groups of frontline workers varied. The counsellors had formal education as social workers more often than did the employment specialists. The employment specialists' formal educational backgrounds varied from social work to teacher training, social sciences, and sales and marketing. The market coordinators had studied sales and marketing and education. The counsellors usually had more years of work experience than did the employment specialists and the market coordinators.

In group interviews, the number of participants is usually between three and five, and participants typically respond sequentially; whereas, in focus group interviews, interaction between participants is encouraged (Breen 2006; Grant 2011; Kitinger 1994). Group interviews in this study included components of focus group interviews. Before each interview started, the interviewer encouraged participants to discuss questions with each other and not to wait for the next question from the interviewer. The author managed all the group interviews except

for three, which were managed by another researcher in the project. The interviews took place at the frontline offices and lasted approximately 90 minutes.

While group interviews shape what the individual can talk about in the group, they also generate informant interaction, developing into collective meaning-making (Peltola 2017). Group interviews have interactional patterns similar to those of group meetings (where frontline workers discuss cases with co-workers) in which, frontline workers told the interviewer, they use success stories for learning purposes. These insights mean that the social context of group interviews probably activated more telling of success stories than individual interviews would have done.

A semi-structured interview guide was used, but interviewers were free to pursue additional relevant themes that emerged during interviews. The interview guide did not include any specific questions about telling stories; instead, the guide probed methods and strategies in facilitating employment for people with disabilities, including the knowledge and skills essential in this work. Another topic was cooperation with frontline workers in the local welfare office and with external actors, such as employers and health professionals. The interview began with a presentation of each participant's professional background and prior work experience.

The author has notified the Norwegian Social Science Data Service (ref. 52180), which has assessed and accepted the data collection and storage of personal data. All participants were informed orally and in writing that participation was voluntary and confidential. Interviews were audio-recorded and transcribed. Identifiable aspects of the offices or frontline workers, such as name, age, and location, were altered for discretion in the transcripts. Quotations have also been slightly edited to enhance readability and to protect the anonymity of interviewees. All actions taken were performed in accordance with the relevant guidelines and regulations.

3.3 ANALYSIS

A narrative practice approach (Bamberg 2011) was used to analyse the data. One premise of this approach is that the researcher has to focus on the context and circumstances in which stories are embedded and gain their functional value. Another premise is that it considers stories as consisting of references to a world of actors, places, and events, of something that has happened. This referential world opens up for the analysis of what the story is about—its content. The terms *story* and *narrative* are used interchangeably and are made up of the above-mentioned referential world. The term *narrative practices* implies an attempt to gain insight into the storytelling process and into what speakers try to accomplish when telling stories (Bamberg 2011).

The practical part of the analysis commenced by using disability and work inclusion as straightforward sensitising codes. Using this open coding, all relevant events and outcomes in the stories were included. Success stories became an analytic focus because they figured in all interviews across occupational roles and frontline offices and also provided valuable information about the professional efforts of work inclusion. In analysing these stories, narrative themes were identified. The themes were entwined with insights into what frontline workers try to accomplish when telling stories—their narrative practices (Bamberg 2011). Three narrative practices (learning, motivating and disability branding) were identified and analysed. As a final part of the analysis, identifying ableism in frontline workers' narrative practices was central.

4. RESULTS

The narrative practices varied among frontline workers according to their occupational demands and the type of disability in question. In their attempt to construct disabled people as positive and productive citizens, frontline workers also positioned themselves against the approach of disability as an individual deficit, or showed the distance to it, while also positioning disability towards physical prowess, recovery, or other forms of normalisation.

4.1 A LEARNING NARRATIVE

The learning narrative illustrates how frontline workers use success stories as a tool to learn about disability and work inclusion. Learning is understood in a constructionist manner, that is,

as taking place in various social negotiations among organisation members. Presented below are counsellors' reflections on how they use the formally implemented weekly meetings for learning. Success stories are then introduced as a matter of learning:

Interviewer: Would you say more about these weekly forums?

Counsellor 1: We can raise different problems there. Things we need help with, whether our evaluations are correct. If there's someone who can help us with that. They can also be used to share experiences, but that's probably not what we use them for most.

Counsellor 2: I think we've gotten better at sharing the success stories there, too. The fact that we have succeeded, and that we [have] service users who [...] What it takes to reach a goal. So there's been a lot of focus on success stories.

Counsellor 3: Also regarding how to engage employers.

The dialogue illustrates a shift from addressing problems to addressing successes in the weekly forums, whereby success stories themselves become the object of group reflection. Success is defined as reaching goals in employment policies and is realised when frontline workers engage employers as well as the citizen.

In addition, in the above dialogue, the counsellors appear as a collective we that learn. The next dialogue also illustrates how the collective we reflect and learn a new way of thinking of disability where potential employees with disabilities are seen as having special resources and strengths. Such self-reflection serves as a method for their learning. Before the dialogue began, informants discussed how frontline workers, including themselves, tended to see disability as a problem to be dealt with and overcome. When frontline workers become aware of such ableist assumptions and expectations, revised representations of disability may gain a foothold:

Market coordinator 1: It's all about the employer needing an extra pair of hands, and we have those extra hands. It's just a matter of finding them. And as I said, it's not that important if you don't have hands or ... I now have an excavator operator with one hand, and it's going very well. The only people who see the disability are us. Because he doesn't see it as a problem.

Market coordinator 3: They learn techniques, so why should we create obstacles.

Market coordinator 1: We are often the ones who see the problems.

Market coordinator 2: Yes, we had a colleague who sat in a wheelchair at [name]. He didn't see any obstacles.

Market coordinator 1: He was the first to come down from the third floor when there was a fire alarm. He drove his wheelchair backward down the stairs.

In the first paragraph, attention is drawn to the need for greater awareness of ableist attitudes related to impairment. The market coordinators assume that what is causing disability is ableist attitudes distinguishing people as disabled, an assumption that develops into a group consensus during the dialogue: *The only people who see the disability are us*. Next, they present two short stories where they present disabled people as creative and capable employees, finding solutions to potential obstacles in their environment. This presentation illuminates the influence of ableism that produces the able, strong, and productive body and its opposite (disabled).

Similar reflections were also visible among employment specialists and counsellors. Challenging their own ableist attitudes of disability and impairment as lacking in abilities to work appears as central in the learning narrative.

4.2 A MOTIVATING NARRATIVE

In the motivating narrative, the citizen's motivation and desire to recover, even when managing illness and health challenges, brought about by helping protagonists (general practitioners, psychologists, and frontline workers), appeared as a central pattern. Frontline workers do not begin from an assumption that citizens are healthy but rather from the position that they are well enough to engage in some amount of employment.

Most of the motivating stories were told by counsellors and employment specialists. These stories often dealt with citizens with psychosocial disabilities, such as social anxiety and depression, citizens who recover psychosocially through their own efforts and the support of psychologists and employers.

Counsellors elaborated on this recovery process as follows:

Interviewer: Does it ever happen that what the doctors say and what you see when dealing with users don't match up?

Counsellor 1: Yes. Perhaps particularly with regard to anxiety issues. A psychologist might say that now it's time for you to get out and try to work, while the person who's struggling with anxiety would find it really difficult even to get past the front door. Or even take the bus down to the frontline office or wherever. So it ... I have a great example. It was someone who had a lot of social anxiety and didn't dare take the bus or things like that, but he wanted to be a bus driver. He got the training through NAV. When he drove the bus, it went fine but being a passenger on a bus proved too challenging for him. So it was just ...

Counsellor 2: Yes. I also had one who suffered from severe anxiety, who couldn't move more than a few hundred metres from his home. But he works 80% of a full-time position close to where he now lives. He had exposure therapy with a nurse in a car so that he could watch his son playing football matches. So even that was really challenging for him. But he finally managed it, at work, but not otherwise.

Counsellor 1: Yes, that's what makes me stay in this job. The fact that there are so many good stories. They in themselves inspire me to keep going. I usually say that we deal with illness and tragedies, but it's amazing what we manage to achieve.

In the two stories presented, the counsellors admire the citizens for their ability to participate and find employment, even when feeling insecure, suffering, and dealing with mental illness. In the last paragraph of the previous dialogue, the counsellor stated that the *many good stories* inspired her: *That's what makes me stay in this job, and they in themselves inspire me to keep going*. Recovery and finding employment motivate the frontline workers, as evidenced by the counsellor's statement that they *usually deal with illness and tragedies*.

Similar events, recovery, and gainful employment happen in the next story, told by an employment specialist:

Interviewer: I have a follow-up question about employers. You told me about a vague feeling that there is something there. Would you like to say more about what this means?

[Another story of a citizen finding work].

Employment specialist: I have a young girl who was very fragile and struggled with anxiety. She had received treatment and had learned some tools she could use. We went through a lot of different types of occupations and then she said that she had done some refurbishing together with her husband, who was a carpenter, and she began thinking she might become a painter. She had a bachelor's degree in sports which she had never used. We contacted one painting company who asked what I could offer them. She began work training there, but I made it very clear that it could not be long-term work training. Gradually she got a job there, not as an apprentice, and would gradually earn a craft certificate. Earn slightly more than an apprentice wage [...] I think there are big differences between employers and industries. This painter was a bit of a teddy bear, but I also felt that he wanted to help people. But it couldn't affect the firm. It helped that the other colleagues knew that she needed a bit more time, so it worked really well. So it's fun when it works.

This story portrays the dedicated efforts of employment specialists, employers, and citizens in the process of finding employment and coping with efficiency demands in the labour market. The citizen, who was *very fragile and struggling*, had to cope with both illness and a competitive labour market. The story is referred to as motivational partly owing to the progressive recovery of the citizen and the helpful efforts of the employment specialist, and partly to the caring

and empathetic employer portrayed as a teddy bear: *It's fun when it works*, the employment specialist concluded.

Whereas the motivating narrative assumes that people are well enough to work, there was also a concurrent sentiment that employment makes people well, depicted by one employment specialist below:

Employment specialist: I have a lot of people who are depressed or have anxiety and who feel that this takes their whole focus. However, when we help and take the recovery process with them... Then, when you start working, you realise that you have 100% work capacity.

[The employment specialist imitates the citizen's voice].

It was only when I didn't work that I got depressed. Returning to work was the best thing that could happen.

Similar reflections were made by several informants. Some employment specialists even used *medicine* as a metaphor for the positive effects of employment relating to mental illness. As a final point to consider, frontline workers' reflections on the possibilities of getting worse because of work were not reflected in the motivating stories; rather, it was assumed that work is health-promoting, occasionally even more than sessions with psychologists and so on.

4.3 A DISABILITY BRANDING NARRATIVE

The disability branding narrative underpins the importance of frontline workers' strategies that facilitate connective and collaborative coordination when facilitating work inclusion. This narrative was used in a broader external context (the employers and the public) to amend existing presumptions and opinions among these actors. Disability is presented by various positive characteristics of skills and talents, and so also are the protagonists in the stories.

Market coordinators and employment specialists told disability branding stories most frequently. The following example represents a disability branding story. Before the story was told, the interviewer asked about designated disability employability programmes. In response, a specific employment programme was brought up. One market coordinator in the interview manages that programme, a human resource development programme characterised by close follow-up of a small number of participants (around 20), recipients of social assistance. After introducing the programme, one market coordinator announced that he had a good story to tell:

Market coordinator: What is most important is the motivation and the choice of where to work. If you really want it, I have a 100% score in engaging that particular employer, despite disability. Even if you are in a wheelchair or are... We have a good story now. There is a man who has been in Norway for several years. He came from a country in Africa. He has never been offered any work-oriented measures or jobs. I took him into the qualification programme in November. He was so determined to get a job. He is in a wheelchair and has no walking function. However, he got the job. Now he works as a course and conference host in a hotel, and his work environment is well adapted. He serves coffee for courses and conferences. In a wheelchair! So, he has many adaptations. He is a full-time worker. The employer is very motivated and satisfied.

On the one hand, the phrase *despite disability* associates individual deficit discourses of disability with expectations of reduced work capacity. Simultaneously, the citizen is portrayed as motivated, goal-oriented, and a full-time worker. The success in the story seems to rest on and reproduce an understanding of disabled workers as commonly less productive. Such expectations make it well worth telling a story when such assumptions are revised due to motivation, skills, and hard work. The market coordinator's construction of the citizen as productive and capable portrays the able, motivated, and productive body as normal and disability as abnormal. The portrayed material accommodation in the environment, as well as the motivated employer, also contributes to the success of this story.

Subsequently, the same informant stated the broader external circulation in the production of the story:

Market coordinator: Yes... In [name of the hotel] the entire management filmed him for a whole day with the hotel director. This film also aligns with the company's image. It is truly fantastic. I've never seen an employer who cares so much about people. How the company engages him in work and how he is portrayed like everyone else. People coming to courses and conferences think it's a bit amusing. He clears away and serves coffee and...

The story seems to be circulated in two ways: First, through filming with the hotel director, thus profiling the hotel as an employer that takes corporate social responsibility. Such responsibility involves the incorporation of social concerns, such as increasing the employment of persons with disabilities, into business activities. Second, as a conversation piece for the conference guests. These guests might circulate this story in their network and thereby might affect societal views of disabled people. The last statement, *he clears away and serves coffee*, indicates lower expectations of disability, and thus ableism, whereby such accomplishments become remarkable.

Disability branding stories told by employment specialists and market coordinators were also told to motivate employers to recruit disabled people by appealing to employers' sense of corporate social responsibility. In addition to employer engagement, the quote below demonstrates how the good stories are used to present disabled people as valued according to present-day labour market demands that temporarily distort ableism:

Interviewer: When you say you are a professional recruiter, what do you mean?

Employment specialist: We don't discuss the participant, to begin with. We map the company's interests. That they are aware of their social responsibility, and I think that's one of the most important things which society or the communication unit in the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) or whoever... It's showing the good stories about people with disabilities or people who are recruited and who are now a fantastic resource. And I feel that we've come far and that many appreciate differentness in a way which they didn't do only a few years back. The fact that employers, in particular, not least the public sector, understand that differentness is a good thing.

The employment specialist shifts the label from disability to differentness when talking about an increasing appreciation taking place among employers and in society in recent years. It indicates that differentness is not associated with something negative that should be minimised or compensated for. However, the story used here simultaneously frames difference as 'a fantastic resource', thus implying that inclusion is premised on ability assumptions.

5. DISCUSSION

Here, I discuss the three narrative practices of success stories from two main perspectives: (1) in terms of the frontline workers' local contexts and circumstances, which provide information about what the stories accomplish, and (2) in terms of how frontline workers' success stories contain ableism, leading to my introduction of the term 'ableist paradox'.

Norwegian frontline workers use success stories internally in formal group meetings for learning, for inspiration and motivation, and they use such stories externally to connect with employers and the wider public. This use yields insight into what such stories accomplish for the tellers (Bamberg 2011). Mattingly (1998) emphasised that occupational therapists construct success stories and positive employments with the intent of sustaining hope and optimism that desired outcomes might happen. Professionals, such as anaesthesiologists (Iedema, Jorm & Lum 2009) and teachers (Rust 1999), also teach each other occupational skills and responsibilities through telling stories. Møller and Stone (2013: 587) found that frontline workers' stories provided insights into how frontline workers learn and accept a new way of thinking about disability where 'disability is increasingly interpreted as a matter of personal willingness to work and moral rectitude'. Extending their findings, I introduced in this study frontline workers' success stories as a form of learning, motivation, and disability branding to the employers and wider public.

Danneris and Caswell (2019) explore 'success trajectories' (moving from cash benefits to employment) of 'vulnerable clients' in the context of the Danish welfare state. When looking at citizens with a history of unemployment or with disabilities, success trajectories in terms of leaving the welfare system and getting a job in line with the goals of employment policies are rare. Therefore, getting a job represents an unusual story of success seen from political, organisational, and individual perspectives (Danneris & Caswell 2019). Possibly, frontline workers' success stories in the current study also represent such unusual stories of success. Through success stories, frontline workers legitimise their efforts as viable according to disability employment policies, where supporting disabled people in finding paid employment in the competitive labour market is central (Solvang 2017). As a part of this accomplishment, frontline workers' success stories also contribute to changing the narrative of disability from inability to ability.

On the one hand, frontline workers' success stories may seem like an honest appreciation and acknowledgment of disabled people as contributing citizens, and they may seem like positive, uplifting stories. On the other hand, such acknowledgment of citizens' efforts and productivity also fluctuates into subtle tendencies of overvaluing achievement, that is, such acknowledgment can be exclusionary for those who do not try hard enough. As Campbell (2009: 153) points out, because ableism is so ingrained in society and institutions,

'an ability-based view of disability, even when construed with intentions of communicating inclusion, can expose ableist norms, because it is implied that disabled people should strive to eradicate or overcome impairment to meet the standards deemed as the acceptable ability norm, to gain inclusion'.

'Enablism' is a relevant concept here (Wolbring 2020). To enable often has a positive association of empowering individuals, of supporting and articulating qualities and strengths in the individual, but this enablement operates simultaneously with ableist ability expectations. Inspired by the enablism concept, I introduce in this study the ableist paradox to more precisely capture the complex narrative processes described in the current study.

The ableist paradox refers to the presentation of disability as representing a capable and contributing citizen, often by showing impairment or mental illness as a deficit that is normalised through displaying physical prowess and recovery. This presentation confirms ableist understandings of disabled people as lacking in abilities to work but can also be interpreted as efforts of acknowledging disabled people's capacities to work. The paradox is tied to the contradictory position of disability in the labour and welfare services: Creating opportunities to work entails a presentation of disabled people as having individual agency, abilities, and resources as possible employees. Conversely, disability benefit systems were traditionally built on the principle of providing benefits for people who cannot be expected to work.

The ableist paradox varied according to the three narrative practices. In the learning and the disability branding narratives, frontline workers distanced themselves from disability and promoted abilities. Here, the ableist paradox reveals the ableist binaries where disability is defined in opposition to able-bodiedness (Campbell 2009). In the motivating narrative, frontline workers tell stories from a normalising (ableist) imperative that work promotes health. In all three narrative practices, the frontline workers strive to present the able-bodied, species-typical body ready to work and produce. Simultaneously, supporting protagonists and reasonable accommodation were introduced in the motivating and disability branding narratives. This support was less visible in the learning narrative.

Goodley (2018) suggests that we are entering a time of dis(ability) studies when both the categories of disability and ability must be expanded upon as a response to the global politics of neoliberal capitalism, capitalism where employment status is a marker of human success. Dis(ability) studies allow both poles of the binary to be held in tension precisely because this is what happens every day in the mundane and ordinary lives of disabled people. Disabled people have often been denied the opportunity to occupy the position of the able subject: bounded, rational, capable, responsible, and competent (Goodley & Runswick-Cole 2016: 3). Being recognised as having these ideals is understandably important.

Finally, the current article has some limitations. The three narrative practices are painted in rather broad strokes in the current study. The empirical tendency they describe does not allow

for exploring nuances of plotlines related to the type of disability in question. Nonetheless, the motivating narrative stories tended to include citizens with psychosocial disabilities, such as anxiety, who recover from their illness. At the same time, the citizens were presented as weak and struggling. Such presentation mirrors the weak-not-sick stereotype that is associated with help-giving responses to anxiety, that is, a belief that the person's symptoms reflect not only a real medical condition but also personal weakness (Hanlon & Swords 2020). Agentic and impressive presentations of mobility-impaired citizens in wheelchairs emerged both in the learning and in the branding disability narratives. A wheelchair is the ubiquitous and universal symbol for disability, and disabled people in wheelchairs are often related to an inspirational hero-like stereotype (Hardin & Hardin 2004). In addition, it also seemed that the frontline workers told different plotlines, related to their work tasks. While all told learning narratives, the motivating narrative was predominantly told by employment specialists and counsellors. The branding narrative was predominantly told by market coordinators and employment specialists. Future studies could explore such tendencies in greater detail.

Because stories tend to exaggerate and overstate, perhaps making both disabled people's efforts and frontline workers' efforts seem more impressive and imaginative than they are, future studies could also apply other kinds of data material than stories.

6. CONCLUSION

Frontline workers' narrative practices of success stories, each with its own context and circumstances, were analysed. Three narrative practices emerged. The learning narrative illustrated how frontline workers use success stories as a tool to learn a new way of thinking of disabled people as resourceful and capable. The motivating narrative thematised citizens' motivations and desires to recover, a recovery that inspires frontline workers. Employment was also presented as health-promoting. The disability branding narrative was addressing a broader external context, such as employers and the public, to interrogate existing presumptions and opinions of disabled workers as commonly less productive. Important to note is that these three narrative practices also contained ableism, defined as the binary configuration of disabled bodies as opposite [from] and unequal to [those of the] capable, productive able-bodied (Campbell 2009). This presence of ableism generated a paradox in the stories, a paradox that confirms ableist understandings of disabled people as lacking in abilities to work at the same time as the stories represented efforts of acknowledging disabled people's capacities to work.

Additionally, frontline workers' success stories highlight the inadequacy of ableist binaries and indicate the potential for new perspectives that emerge from people positioned as disabled but who also have the abilities and resources to perform well in employment. Goodley's (2018) (dis)ability approach emphasises that the disabled and the able-bodied are too often set up as dichotomous opposites. Instead of the oppositional perspective, the two embodiments could rather be viewed as frictional: conflicting with one another in interesting ways.

Finally, Campbell's (2009) ableist approach has enabled a sensitivity towards how disabled people are met with expectations to perform according to and evaluated against normality-based assumptions in inclusive contexts, such as the Norwegian welfare context. Ableism plays a substantial role in our understanding of why disabled people are excluded from employment. (e.g., Jammaers, Zanoni & Williams 2019; Mik-Meyer 2016). Therefore, it is vital to continue identifying ableist expectations. By acknowledging and communicating that we all have our strengths and limitations, the normalising power of ableism can potentially be destabilised.

COMPETING INTERESTS

The author has no competing interests to declare.

AUTHOR AFFILIATION

Camilla Stub Lundberg  orcid.org/0000-0001-5799-2942
Oslo Metropolitan University, NO

- Bamberg, Michael. 2011. "Narrative practice and identity navigation." In *Varieties of Narrative Analysis*, edited by James A. Holstein, and Jaber F. Gubrium, 99–124. California: Sage. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781506335117.n6>
- Barnes, Colin, and Geof Mercer. 2005. "Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people." *Work, Employment and Society* 19(3): 527–545. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017005055669>
- Breen, Rosanna L. 2006. "A practical guide to focus-group research." *Journal of Geography in Higher Education* 30(3): 463–475. DOI: <https://doi.org/10.1080/03098260600927575>
- Campbell, Fiona Kumari. 2009. *Contours of Ableism: The Production of Disability and Abledness*. Springer. DOI: <https://doi.org/10.1057/9780230245181>
- Campbell, Fiona Kumari. 2012. "Stalking ableism: Using disability to expose 'abled' narcissism." In *Disability and social theory*, 212–230. London: Palgrave Macmillan. DOI: https://doi.org/10.1057/9781137023001_13
- Campbell, Fiona Kumari. 2019. "Precision ableism: A studies in ableism approach to developing histories of disability and abledment." *Rethinking History* 23(2): 138–156. DOI: <https://doi.org/10.1080/13642529.2019.1607475>
- Danneris, Sophie, and Dorte Caswell. 2019. "Exploring the ingredients of success: Studying trajectories of the vulnerable unemployed who have entered work or education in Denmark." *Social Policy and Society* 18(4): 615–629. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1474746419000198>
- Eiraz, Hadar. 2018. "Identity, mental health and work: How employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness." *Human Relations* 71(5): 722–741. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726717716752>
- Frøyland, Kjetil, Tone Alm Andreassen, and Simon Innvær. 2019. "Contrasting supply-side, demand-side and combined approaches to labour market integration." *Journal of Social Policy* 48(2): 311–328. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0047279418000491>
- Garsten, Christina, and Kerstin Jacobsson. 2013. "Sorting people in and out: The plasticity of the categories of employability, work capacity and disability as technologies of government." *Ephemera. Theory & Politics in Organization* 13(4): 825–850
- Gjersøe, Heidi Moen. 2016. "Getting Sick and Disabled People off Temporary Benefit Receipt: Strategies and Dilemmas in the Welfare State's Frontline." *Nordic Journal of Working Life Studies* 6(1): 129–145. DOI: <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i1.4889>
- Goodley, Dan. 2018. "The dis/ability complex." *DiGeSt. Journal of Diversity and Gender Studies* 5(1): 5–22. DOI: <https://doi.org/10.11116/digest.5.1.1>
- Goodley, Daniel, and Katherine Runswick-Cole. 2016. "Becoming dishuman: Thinking about the human through dis/ability." *Discourse: studies in the Cultural Politics of Education* 37(1): 1–15. DOI: <https://doi.org/10.1080/01596306.2014.930021>
- Government.no. 2020. "Norwegian Labour and Welfare Organization (NAV)."
- Grant, Jill L. 2011. "Storytelling, group dynamics, and professional cultures: Lessons from a focus group study." *Planning Theory & Practice* 12(3): 407–425. DOI: <https://doi.org/10.1080/14649357.2011.617497>
- Hanlon, Holly R., and Lorraine Swords. 2020. "Adolescent Endorsement of the 'Weak-Not-Sick' Stereotype for Generalised Anxiety Disorder: Associations with Prejudice, Discrimination, and Help-Giving Intentions toward Peers." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(15): 5415. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17155415>
- Hardin, Marie Myers, and Brent Hardin. 2004. "The 'supercrip' in sport media: Wheelchair athletes discuss hegemony's disabled hero." *Sociology of Sport Online-SOSOL* 7(1).
- Hardonk, Stefan, and Sandra Halldórsdóttir. 2021. "Work Inclusion through Supported Employment? Perspectives of Job Counsellors in Iceland." *Scandinavian Journal of Disability Research* 23(1): 39–49. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.767>
- Håvold, Ole Kristian Sandnes, Ivan Harsløf, and Tone Alm Andreassen. 2018. "Externalizing an 'asset model' of activation: Creative institutional work by frontline workers in the Norwegian labour and welfare service." *Social Policy & Administration* 52(1): 178–196. DOI: <https://doi.org/10.1111/spol.12305>
- Iedema, Rick, Christine Jorm, and Martin Lum. 2009. "Affect is central to patient safety: The horror stories of young anaesthetists." *Social Science & Medicine* 69(12): 1750–1756. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.09.043>
- Jammaers, Eline, Patrizia Zanoni, and Jannine Williams. 2019. "Not all fish are equal: A Bourdieuan analysis of ableism in a financial services company." *The International Journal of Human Resource Management* 32(11): 2519–2544. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588348>
- Jammaers, Eline, Patrizia Zanoni, and Stefan Hardonk. 2016. "Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity." *Human relations* 69(6): 1365–1386. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726715612901>

- Kitzinger, Jenny. 1994. "The methodology of focus groups: The importance of interaction between research participants." *Sociology of health & illness* 16(1): 103–121. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-9566.ep11347023>
- Kumar, Arun, Deepa Sonpal, and Vanmala Hiranandani. 2012. "Trapped between ableism and neoliberalism: Critical reflections on disability and employment in India." *Disability Studies Quarterly* 32(3). DOI: <https://doi.org/10.18061/dsq.v32i3.3235>
- Kwon, Changkyu. 2020. "Resisting ableism in deliberately developmental organizations: A discursive analysis of the identity work of employees with disabilities." *Human Resource Development Quarterly*. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21412>
- Lantz, Sarah, and Greg Marston. 2012. "Policy, citizenship and governance: The case of disability and employment policy in Australia." *Disability & Society* 27(6): 853–867. DOI: <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.686881>
- Lyons, Lesley. 2013. "Transformed understanding or enlightened ableism? The gap between policy and practice for children with disabilities in Aotearoa New Zealand." *International Journal of Early Childhood* 45(2): 237–249. DOI: <https://doi.org/10.1007/s13158-013-0086-1>
- Mattingly, Cheryl. 1998. *Healing dramas and clinical plots: The narrative structure of experience*. Vol. 7. Cambridge University Press. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781139167017>
- Mik-Meyer, Nanna. 2016. "Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments." *Human Relations* 69(6): 1341–1363. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726715618454>
- Møller, Marie Østergaard, and Deborah Stone. 2013. "Disciplining disability under Danish active labour market policy." *Social Policy & Administration* 47(5): 586–604. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2012.00835.x>
- Nothdurfter, Urban. 2016. "The street-level delivery of activation policies: Constraints and possibilities for a practice of citizenship." *European Journal of Social Work* 19(3-4): 420–440. DOI: <https://doi.org/10.1080/13691457.2015.1137869>
- Nothdurfter, Urban. 2020. "On the frontline of the welfare service state: Any possibilities for a practice of citizenship?" *Social Work & Society* 18(1).
- Overbye, Einar. 2005. "Dilemmas in disability activation and how Scandinavians try to live with them." In *Welfare to work in practice: Social security and participation in economic and social life*, edited by Peter Saunders, 155–172. Oxfordshire: Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315234205-9>
- Peltola, Henna-Riikka. 2017. "Sharing experienced sadness: Negotiating meanings of self-defined sad music within a group interview session." *Psychology of Music* 45(1): 82–98. DOI: <https://doi.org/10.1177/0305735616647789>
- Rust, Frances O'Connell. 1999. "Professional conversations: New teachers explore teaching through conversation, story, and narrative." *Teaching and Teacher Education* 15(4): 367–380. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(98\)00049-3](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(98)00049-3)
- Sadeghi, Talieh, and Silje Bringsrud Fekjær. 2019. "Frontline workers' competency in activation work." *International Journal of Social Welfare* 28(1): 77–88. DOI: <https://doi.org/10.1111/ijsw.12320>
- Scholz, Frederike, and Jo Ingold. 2020. "Activating the 'ideal jobseeker': Experiences of individuals with mental health conditions on the UK Work Programme." *Human Relations* 74(10): 1604–16247. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726720934848>
- Shier, Michael, John R. Graham, and Marion E. Jones. 2009. "Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada." *Disability & Society* 24(1): 63–75. DOI: <https://doi.org/10.1080/09687590802535485>
- Slater, Jen, and Elizabeth L. Chapman Liz. 2018. "Normalcy, Intersectionality and Ableism: Teaching about and around 'inclusion' to future educators." In *The Palgrave Handbook of Disabled Children's Childhood Studies*, 333–349. London: Palgrave Macmillan. DOI: https://doi.org/10.1057/978-1-137-54446-9_22
- Solvang, Ida. 2017. "Discretionary approaches to social workers' personalisation of activation services for long-term welfare recipients." *European Journal of Social Work* 20(4): 536–547. DOI: <https://doi.org/10.1080/13691457.2016.1188777>
- Stone, Deborah A. 1986. *The Disabled State*. Temple University Press.
- Van Aswegen, Jennifer. 2020. "Disabling discourses and charitable model of disability: Labour market activation for people with disabilities, Ireland—a critical policy analysis." *Disability & Society* 35(3): 435–459. DOI: <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1634519>
- Van der Aa, Paul, and Rik van Berkel. 2014. "Innovating job activation by involving employers." *International Social Security Review* 67(2): 11–27. DOI: <https://doi.org/10.1111/issr.12036>
- Williams, Jannine, and Sharon Mavin. 2012. "Disability as constructed difference: A literature review and research agenda for management and organization studies." *International Journal of Management Reviews* 14(2): 159–179. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00329.x>
- Wolbring, Gregor. 2020. "Violence and Abuse through an Ability Studies Lens." *Indian Journal of Critical Disability Studies* 1(1): 41–67.

TO CITE THIS ARTICLE:

Lundberg, Camilla Stub. 2022. "Is There an Ableist Paradox in Frontline Workers' Success Stories About Disability and Work Inclusion?" *Scandinavian Journal of Disability Research* 24(1), 1–14. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjdr.838>

Submitted: 26 May 2021

Accepted: 04 January 2022

Published: 18 February 2022

COPYRIGHT:

© 2022 The Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. See <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Scandinavian Journal of Disability Research is a peer-reviewed open access journal published by Stockholm University Press.



Artikel 3:

Lundberg C.S. (2023). Striving to get rid of the deficit approach to disability: Frames applied by frontline workers and activist entrepreneurs in employment. *Disability & Society*. DOI: <https://doi.org/10.1080/09687599.2022.2160927>



Striving to abolish a deficit approach to disability: frames applied by frontline workers and activist entrepreneurs in employment

Camilla Stub Lundberg^a

Senior researcher Oslo Metropolitan University Centre for Welfare and Labour Research Work Research Institute

ABSTRACT

Frontline workers engaged in enabling employment and activist entrepreneurs strive to reframe disability as they facilitate work inclusion. They do so in an organisational and societal context that emphasises labour-market participation. Frontline workers facilitate this inclusion when they implement and construct disability employment policies at the street level, while activist entrepreneurs do so when they privilege hiring disabled people. Based on interviews in this study within a Norwegian welfare context, I show how both groups of actors strive to abolish a deficit approach in distinct yet overlapping ways. They do so by framing disabled people in terms of their assets and contributions rather than foregrounding their needs and challenges. While the entrepreneurs brought up ways in which disability can be a central part of identity that should be recognised and talked about, the frontline workers promoted assets in an individualised manner. Nevertheless, the deficit approach is maintained in subtle ways.

ARTICLE HISTORY

Received 2 December 2021

Accepted 16 December 2022

KEYWORDS

frame; employment; disability; frontline workers; activist entrepreneur

Points of interest

- The social political context that emphasises employment for all encourages key stakeholders to abolish the deficit approach to disability.
- Social actors use different angles or perspectives to understand complex social phenomena, such as disability.
- Both frontline workers and activist entrepreneurs provide perspectives that highlight disabled people's assets and contributions rather than foregrounding their needs and challenges. Despite engagement in highlighting disabled people's assets, the deficit approach is still maintained in subtle ways.

CONTACT Camilla Stub Lundberg  luca@oslomet.no

This article has been corrected with minor changes. These changes do not impact the academic content of the article.

© 2023 Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group

- Activist entrepreneurs could provide input into the design of disability employment policies.

1. Introduction

Despite decades of effort to eradicate, confront, challenge, and modify the deficit approach by which disabled people are seen and met in ways that diminish their life chances and humanity, a dominant perception of disability still emerges from an ableist understanding embedded in the wider society and its organisations (Dinishak 2016). This understanding emphasises ‘deficiency and intrinsic flaws’ in individuals and focuses on what they ‘cannot do’ (Campbell 2009). The current study investigates alternatives to the deficit approach by exploring and comparing the frames of two key stakeholders—frontline employment workers and social entrepreneurs—as they enable employment within a Norwegian welfare context. Frontline workers represent the main implementers of disability employment policies. Social entrepreneurs have an explicit social mission, which is to privilege the hiring of disabled people excluded from the labour market. This social mission is combined with productive economic activity, which is often reinvest in the social concerns of the company (Adam, Johnson, and Nyssens 2006).

Two streams of scholarship have generated important insights into how frontline workers and social entrepreneurs have modified, confronted, and challenged the deficit approach to disability. First, previous research on how frontline workers deal with disability and employment has suggested that an emphasis on resources and opportunities develops concurrently with a persistent individual deficit approach (Håvold, Harsløf, and Andreassen 2018; Møller and Stone 2013). Other studies have addressed ways in which frontline workers apply an employability enhancement approach, to which assessing the skills and motivation needed to enter employment is central (Solvang 2017; Gjersøe 2016; Garsten and Jacobsson 2013). Furthermore, frontline workers focus on the provision of reasonable accommodations as a basis for promoting employment, and they rely on employers as co-producers in securing employment (Solvang 2017). This reliance suggests that frontline workers consider the social environment vital to the promotion of employment (Ingold 2018; Hardonk and Halldórsdóttir 2021).

Second, emerging studies on social entrepreneurs, disability, and employment have explored how disability is reframed from being a limitation and risk factor to being a valuable human resource through affirmative ways of understanding disability (Krupa, Sabetti, and Lysaght 2019; Mauksch 2021; Gidron and Monnickendam-Givon 2017; Hockerts 2015; Jammaers and Williams 2020). Mauksch (2021) suggested that social entrepreneurs’ selective recruitment of groups of disability draws upon disability understandings that align with the formation of collective identities that are central to disability

movements. Other studies have emphasised social entrepreneurs' efforts to reduce stigma and discrimination by emphasising a broad array of contextual factors that can facilitate the employment of disabled people (Villotti et al. 2018; Lysaght, Jakobsen, and Granhaug 2012).

The current article refers to these social entrepreneurs as activist entrepreneurs (Hasan et al. 2020). Activist entrepreneurs create entrepreneurial forms of social change by challenging existing disability understandings and providing novel ones. A common example is the Danish network of entrepreneurs known as *Specialisterne* (The Specialists), in which most employees have a diagnosis of the autism spectrum. This network uses the special characteristics and talents of people with autism in ways that provide affirmative rather than deficit-oriented understandings of autism (Austin and Pisano 2017).

These two streams of scholarship have generated important insights into how the deficit approach to disability is modified, confronted, and challenged. The deficit approach to disability in this study is conceptualised by drawing on ableism, denoting able-bodied privilege over impaired bodily forms in the wider society and its organisations (Campbell 2009). The current article contributes to these studies by juxtaposing how frontline workers and activist entrepreneurs frame alternatives to the deficit approach to disability. In doing so, the current study adds complexity by showing current negotiations over the meaning of disability. It also demonstrates the broad array of linguistic resources available to those who strive to confront and modify the deficit approach to disability. A frame analytic approach is useful to analyse the array of arguments that surround complex social issues (Creed, Langstraat, and Scully 2002), such as modifying the deficit approach to disability.

In this study, I explore how frontline workers and activist entrepreneurs deploy the frames available to them in their organisational and societal context in their efforts to abolish the deficit approach to disability. Several different definitions of frames exist. Goffman's (1974) sociological definition of a frame highlights the structuralising and social nature of complex social phenomena (such as disability) that impose order on reality and exist beyond the minds of individuals (Goffman 1974). The verb 'framing' refers to the interactive process whereby actors draw on structuralising frames. The specific research questions addressed are as follows: (1) What are frontline workers' and activist entrepreneurs' disability framings? (2) What are the similarities and differences in how frontline workers and activist entrepreneurs strive to abolish the deficit approach to disability?

2. Frame analytic approach

Frames as an analytical concept were introduced by Erving Goffman (1974) in *Frame Analysis*. According to Goffman, frames are sets of organisational principles that people draw upon when constructing their understandings of social events. As 'schemata of interpretation' embedded in the

organisational and societal contexts, frames help structure reality and make sense of events. Depending on the situation, actors also frame 'strips' of experiences to focus on the information relevant for action in specific circumstances (Goffman 1974, 10).

Disability scholars have applied a frame analytic approach and proven it useful for exploring disability models in several topical areas, including social policies (Hedlund 2009), rehabilitation (Soffer and Chew 2015), media (Goethals et al. 2020), and sports (Misener 2013). These authors proposed that disability models can be interpreted as frames in which different ideas cluster together. Each frame highlights some aspects of disability while suppressing others and is thus distinct from the other frames. In Goffman's terms: different 'schemata of interpretation' that identify how certain aspects of 'disability' are selected, rejected, emphasised or modified depending on the information needed in different circumstances (Goffman 1974).

Four models are relevant: an asset model, a relational model, a social model, and an affirmative model. Frontline workers emphasise resources and the ability to work—an emphasis that speaks to an asset model (Håvold, Harsløf, and Andreassen 2018; Møller and Stone 2013). They also consider reasonable accommodation central to promoting employment, a consideration that appeals to the relational model (Hardonk and Halldórsdóttir 2021). A social model orientation also seems viable from studies of social entrepreneurs that emphasise reducing barriers and discrimination (Villotti et al. 2018; Lysaght, Jakobsen, and Granhaug 2012). Gidron and Monnickendam-Givon (2017) and Mauksch (2021) showed how social entrepreneurs identify a niche in which different groups of disability are likely to have an advantage, thus enabling them to realise their potential, an emphasis that indicates the presence of the affirmative model of disability.

An asset model 'accentuates positive capability to activate solutions' in the individual as well as the environment, thereby promoting salutogenic resources that promote the self-esteem and coping abilities of individuals and communities (Morgan and Ziglio 2007, 17). The asset model is also represented by supported employment (SE) approaches (Anthony and Blanch 1987), which acknowledge all clients' capacity to work and does not require restored health to enter work.

A (Nordic) gap or relational model states that disability comes into existence when there is a discrepancy between the person's capabilities and the functional demands of the environment (Goodley 2016, 16–17). The role of this model is minimising and preventing these gaps from occurring. The aims, needs, emotions, and abilities of the individual must be identified and considered, as well as his or her material and social surroundings.

A social model frames disability as the oppression of persons with disabilities and their exclusion from various socio-cultural arenas (Oliver 2013). This model was developed by disabled people to divert attention away from the functional limitations of individuals with impairments onto the problems caused by disabling environments, barriers, and cultures (Barnes 2019).

An affirmative model shares the social model's understanding of disability as being socially constructed and requires recognition of the oppressive contexts within which everyday life is experienced (Cameron 2011). However, it also emphasises the rejection of a tragic view of impairment: 'It [the affirmative model] is essentially a non-tragic view of disability and impairment which encompasses positive social identities, both individual and collective, for disabled people grounded in the benefits of the lifestyle and life experience of being impaired and disabled' (Swain and French 2000:569).

As seen above, a frame analytic approach serves as a central inroad to analysing how frontline workers and activist entrepreneurs strive to abolish a deficit approach in a societal context emphasising labour-market participation. This study also reflects on the theory of ableism and its relation to employment in conceptualising the deficit approach (Campbell 2009). According to Campbell (2009, 44), the concept of 'ableism' denotes 'a network of beliefs, processes, and practices that produce a particular kind of self and body (the corporeal standard) that is projected as the perfect, species-typical and therefore essential and fully human'. Thus, ableism casts disability as a diminished state of being human. The deficit approach that emerges from an ableist understanding is one in which disability is produced by constructing bodies as 'impaired' and positioning these as different, lesser, undesirable, needing repair or modification, and de-humanised. Hence, exploring how key stakeholders in the context of disability employment policies engage with ableism in their attempts to provide alternative understandings of disability is vital.

3. Data, method and analysis

3.1. Empirical context

The past two decades have brought substantial shifts in Norwegian disability employment policy. The Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) and its local offices, represented by frontline workers, are the main agents implementing these policies (Håvold, Harsløf, and Andreassen 2018). Instead of focusing on people's health problems and limitations, frontline workers aim to direct attention to work opportunities and to the removal of workplace barriers to employment. This implementation takes place in a generous Nordic welfare state model via universal benefits, and via the rights to a variety of workplace accommodation support forms and adjustment grants available to employers.

This shift in Norwegian disability employment policy can be characterised as an enabling approach, presenting frontline workers with specific challenges and work tasks (Håvold, Harsløf, and Andreassen 2018). An assumption behind this approach is that frontline workers should focus on clients' acquisition of paid employment. How to enhance client qualifications in a broad sense, including formal qualifications and personal resources through skills training, motivation, and self-efficacy is central (Solvang 2017). Thus, frontline workers should establish

an understanding of disabled people as having the resources and capabilities to work, whereas at the same time, disability as a category is defined as qualifying for a disability pension due to not being able to earn an income from paid work. Additionally, an enabling approach also compromises the tailoring of support and services to clients' needs, such as arranging for workplace accommodation or providing a function assistant or a mentor in the workplace. Furthermore, an enabling approach includes increasing employers' inclinations to hire disabled people. This focus can be seen as a solution to reduce or overcome the ways in which employers create or reinforce obstacles to the employment of marginalised groups (Frøyland, Andreassen, and Innvaer 2019).

Countries such as the UK exhibit a demanding approach (Fossati 2018), which means that economic incentives and sanctions are required to stimulate individuals to take up paid work. This approach includes monitoring individual job search efforts, or making participation in active labour market policy schemes mandatory (Fossati 2018). Such conditionality is also seen in Norway; however, here it is combined with assistive measures and employability-enhancing programmes (Håvold, Harsløf, and Andreassen 2018).

In an enabling approach, the actions of employers are crucial to meet the political aim of labour-market participation for disabled people. Hence, as employers, social entrepreneurs who hire disabled people in Norway have gained importance (Aksnes et al. 2020).

Another interconnected precursor for social entrepreneurs in Norway is voluntary organisations (Eimhjellen and Loga 2016, Loga et al. 2016). Voluntary organisations have been instrumental in setting a wide variety of social problems on the agenda, as well as initiating entrepreneurial activities to address social problems (Eimhjellen and Loga 2016). When the Norwegian welfare state expanded in the 1950s, the ideal was that disabled people should have their social needs defined as rights guaranteed by a strong state and not have to rely on voluntary organisations. Therefore, the number of voluntary organisations decreased, and the ones that continued to exist gradually changed their mission. Several voluntary organisations now engage more in commercial activities. There are also expectations for such organisations to focus on initiating solutions to social problems, such as unemployment, in partnership with the public and private sectors (Loga et al. 2016; Eimhjellen and Loga 2016).

Social entrepreneurship initiatives are often initiated by civilian actors. Such entrepreneurs often collaborate with voluntary organisations or other civil organizations that are engaged in the articulation of group interests (Hulgård 2010). This study proposes that through such a civil orientation, entrepreneurs also draw on the rhetoric of disability movements. Such movements claim that disabled people may find meaning and belonging through work while being taken seriously as rights-holders (Blattner 2020). The term 'activist entrepreneur' (Hasan et al. 2020) brings such civil influences into focus.

Finally, inspiration from other European countries has contributed to the development of social entrepreneurship in the Nordic countries. The tradition for entrepreneurs in combining idealistic, or social, and commercial purposes started earlier in other European countries, due to the lack of access to public subsidies and support for disabled people (Eimhjellen and Loga 2016)

3.2. Frontline workers

For this study, group interviews were conducted in 2019 at five frontline offices, each located in different Norwegian municipalities and ranging in size from around 80 to 180 employees. A two-step recruitment process was applied. First, approval was obtained from the Norwegian Directorate of Labour and Welfare. The directorate contacted local frontline offices according to a list suggested by me and asked whether they would participate in the project. I then contacted the frontline office managers who had agreed to participate. The office managers were asked to recruit participants with relevant experience in and knowledge about disability and work inclusion. A total of 40 participants were divided into 13 groups according to their various occupational roles. Each group consisted of three to four participants, and two to three group interviews were conducted in each local office. The informants were coded 1 to 3 to indicate turn-taking during the interviews.

The interviewees represented three occupational roles: counsellor, employment specialist, and market coordinator. In brief, counsellors clarify user resources and motivations for work and activity, either in segregated or open-labour markets. This clarification includes work ability assessments and activity plans, as well as general casework, in which the counsellors assess entitlements to services and compensations. Employment specialists play a key role in the vocational rehabilitation programmes Individual Placement and Support (IPS) and Extended Follow-up. These programmes are based on SE models that prioritise a quick transition into work; training and skills development are carried out in the workplace (Drake, Bond, and Becker 2012). Finally, market coordinators' core task is employer engagement. They strive to influence employers' willingness and responsibilities to recruit and/or train disabled people.

3.3. Activist entrepreneurs

The activist entrepreneurs selected for the study varied in size, but the majority were small workplaces with 10 to 20 employees. These activist entrepreneurs belonged to various sectors, including information technology, construction work, and caring services. They recruited and hired employees with various impairments, including spinal cord injuries, deafness, Asperger's syndrome, attention deficit hyperactivity disorder (ADHD),

and Down syndrome. Three of the workplaces recruited only employees on the autism spectrum, which were labelled by the activist entrepreneurs as employees with Asperger's syndrome (hence my use of this concept rather than positions in the high-functioning part of the autism spectrum). The share of employees with disabilities within each workplace varied. In six workplaces, people with disabilities constituted as much as 50 to 100 percent of the total workforce.

A total of 14 professionals responsible for recruiting and hiring decisions in their respective companies (nine) were interviewed. Three group interviews ($n=7$) and seven individual interviews were conducted. The informants were coded 1 to 2 to indicate turn-taking during interviews. Of the employers, eight were themselves impaired (either deaf, mobility impaired, or having ADHD). The rest had extensive experience with disabilities, most of them as parents of children with disabilities.

3.4. Interviews

The interviews with both frontline workers and activist entrepreneurs were semi-structured to encourage them to tell stories and thus provide in-depth knowledge (Mishler 1986; Kallio et al. 2016). Concerning the frontline workers, the main heading for the interviews was 'methods and strategies in facilitating employment for people with disabilities, including the knowledge and skills essential in this work'. The subheadings were 'cooperation with frontline workers in the local welfare office', 'cooperation with customers', and 'cooperation with health professionals'. The activist entrepreneurs were encouraged to tell stories of how they motivated and legitimated their hiring practices, elaborating on the qualifications and strengths of their employees, the marketing strategies and stakeholders involved, and the social interaction and social life in their workplace. How the activist entrepreneurs perceived and deployed support measures from NAV was also covered, as several of the activist entrepreneurs used these support measures, such as wage subsidies and various forms of accommodation support.

A limitation to the study related to the lack of disabled employees' stories. Their stories would probably have led to additional perspectives to those brought up in this study. This limitation was partly overcome by the fact that several of the activist entrepreneurs were themselves disabled or were a parent to a disabled child.

The Norwegian Social Science Data Service provided ethical clearance and approval of the project. The participants were informed orally and in writing that participation was voluntary and confidential. The interviews were audio-recorded and transcribed. Quotations in the article have been translated from Norwegian into English and have been slightly edited to enhance readability and to protect the anonymity of the interviewees.

3.5. Data analysis

The study's analytical point of departure was inspired by a modified version of Ricoeur's (1967) theory of interpretation (Robinson and Kerr 2015). This interpretation theory proceeds through three phases: (1) a naïve understanding phase, (2) a structural analysis phase, and (3) an in-depth understanding phase. In the naïve understanding phase, I read through the transcripts several times, noting immediate impressions of the content. One such impression was that the activist entrepreneurs' stories emphasised the disabling qualities of welfare policies. I also noted how the frontline workers and activist entrepreneurs emphasised disabled people's qualifications and competencies in various ways.

In the structural analysis phase, I went back and forth between the transcripts and the emerging frames in an iterative manner. Gradually, I developed four main frames: *needs*, *participation*, *resource*, and *valuation*. Using the four disability models (social, relational, asset, and affirmative) established in the theory section, I identified when and how semantic descriptors of the models were present in the four main frames (Table 1). To aid the interpretation of these models, I analysed the potential meaning of frequent concepts, adjectives, metaphors, and dichotomies through a social semiotic framework, highlighting the relationship between the texts and their context (Robinson and Kerr 2015). To add more nuance, I also noted when statements invoked several disability models.

Next, in the in-depth understanding phase, I added the ableist understanding (Campbell 2009). Doing so helped me articulate a clearer view of how the frontline workers' and activist entrepreneurs' frames were shaped by the importance of labour-market participation objectives in the wider socio-political context. Both the frontline workers and activist entrepreneurs strived to construct disabled people as productive workers while facing the ableist understanding in which disability is positioned as lesser, undesirable, and needing repair or modification.

Table 1. Operationalisation of disability models.

Model	Operationalisation	Frame
The social model	Includes references to how the activist entrepreneurs divert attention from the individual onto the society.	The participation frame
The (Nordic) gap or relational model	Includes references to workplace accommodation in the data material, as well as accommodation that entails a relational orientation of disability.	All frames, but particularly relevant to the needs frame due to the importance of workplace accommodations
The asset model	Includes references to individual strengths as well as factors that are perceived as facilitating the ability to work. Focuses on strengths and resources rather than on deficits.	The resource frame and the participation frame
The affirmative model	Includes references that focus on the valuation of impairment-related qualifications and includes more collective forms of valuation than the asset model. De-emphasises accommodation.	The valuation frame

4. Results

The following sections first outline frontline workers' needs frame and how this frame is problematised by the participation frame drawn upon by the activist entrepreneurs. Next, I present how both frontline workers' resource frame and activist entrepreneurs' valuation frame imply an agentic and resourceful view of disability. These four frames (needs, participation, resource, and valuation) are related to diverse combinations of disability models, as outlined in [Table 1](#). The frames are presented separately in the listed order below and are compared in the discussion section.

4.1. Needs frame

The needs frame present disabled people as disadvantaged due to their bodies and thus look to the state or society for support. The deficit approach was central to the frontline workers' application of the needs frame, in terms of a sorting mechanism for categorising people with medical disadvantages that entitle them to help and support. The needs frame also involves a relational model of disability that emphasises the relational and contextual characteristics of disability. The counsellors and market coordinators were most eager to present needs-based frames, although these frames also occurred among the employment specialists. A counsellor told a story about how reduced work capacity can imply disability or chronic health challenges:

Interviewer: Yes. When you say reduced capacity for work, what do you mean?

Counsellor 1: I interpret it to mean a disability. But it doesn't have to be visible, and the disability doesn't have to be for the rest of your life. For example, people may have health challenges over time. It doesn't have to be about health either, it may be language problems or maybe some social problems, which in sum constitute an obstacle to someone working. In any case, they have a greater need for follow-up than someone who's maybe managing on their own or someone who needs a short course or a push in the right direction. So, then, [reduced work capacity means] those who need help to start working and who maybe wouldn't stand a chance without NAV or other partners.

Above, reduced work capacity caused by disability was emphasised as one of several hindrances to entering employment. The solutions that follow are related to the perceived problems, weaknesses and needs to those with hindrances. These solutions were voiced by the counsellor in a help-and-support-oriented linguistic style. While the deficit approach is dominant, relational model elements is also present as seen in the formulation 'those who needs a short course'. Suggestions of arrangements that mediate between the individual and social surroundings invoke relational model elements.

A clearer relational model focus is emphasised below by market coordinators:

Market coordinator 1: So, we could instead provide a few good tools ... If the person is in a wheelchair, we could ...eh, cover some of the salary if it takes a

little longer to train someone ... If the person is blind, we can link up the assistive technology centre so that the right arrangements are made for them.

Market coordinator 2: Yes. A functional assistant, for example, that is someone who can follow you around at work all day and who goes and gets things for you if you can't ... Who helps you with this and that. That's just one example. There's lots of technical equipment around ... People who are deaf have a kind of interpretation service they can use on iPads; you can adapt for most things. And there are mentors.

Here, two market coordinators highlighted the variety of workplace adjustments that can reduce the gap between the environment and the individual. While such compensating arrangements speak to the identification of individual needs as a trigger for accommodation, the arrangements also have a clearly relational focus and acknowledge that disability emerges because of poorly designed environments.

Most of the frontline workers were eager to emphasise the use of a variety of adjustments and accommodations to ameliorate individual needs, including workplace accommodation, compensations to employers for necessary accommodation (inclusion grants), and compensations for reduced work capacity (such as wage subsidies).

4.2. Participation frame

In the participation frame, the activist entrepreneurs framed welfare policies as containing disabling elements. The activist entrepreneurs indicated that the need for help, which was significant in the needs frame, negatively affects the acknowledgment of disabled people as contributing citizens. Some of the activist entrepreneurs used support services from NAV, but they nonetheless criticised the service provision for representing disabling processes. The problem, according to the activist entrepreneurs, is not the rights or the political strategies used to promote employment. The problem is the impoverishing manner these rights and political strategies (such as inclusion) are talked about.

Within the social model of disability, certain environments do not offer certain groups of disability sufficient opportunities for labour-market participation, and therefore, disability is constructed.

The story below demonstrates the problematisation of welfare policies as having disabling effects. The narration was formulated by an activist entrepreneur closely aligned with the Independent Living Movement, members of which advocate for the independence of disabled people and their rights to participate and contribute:

Activist entrepreneur 1: Well, we're users in society and have many different services, we're all users at one time or another, but if you have, if you receive services from the municipal system, the system then tends to categorise you as a user in all contexts, and you get an identity as a user. You're seen as a very passive recipient, and you sit back very passively and receive services that others govern. You're

not seen as a resource, as someone who can contribute, someone who actively participates. But, as a citizen, you have both rights and obligations.

The activist entrepreneur pointed to problematic consequences of welfare classification. The use of the dichotomy 'passive/active' emphasised that a (passive) client position influences whether that individual is perceived as an (active) resource in society. Citizenship is presented as a metaphor and an approach to overcome passivity. This approach speaks to the social model whereby disabled people have civil rights—in terms of both rights and social obligations—for which they fight.

Another illustrative story told by two activist entrepreneurs that hired deaf and signing employees also presented welfare policies as having disabling elements. That needy individuals or groups of people should be the focus of attention rather than the society at large was perceived as a problem that creates barriers to employment and thus construes disability:

Interviewer: We talked a bit about how terms are used. But you used the term 'social entrepreneurship'. Does it involve looking at things differently? What does it convey?

Activist entrepreneur 1: It conveys, I think, that we have a problem in society. It would be preferable if we didn't have any terms that describe this... that it's something different that the company does. (...). But I think that using social entrepreneurship is a lot better because it says something about how we can use market forces to get people jobs. That's an important principle. That people should be able to manage on their own in the market out there instead of having to live off the public sector.

Activist entrepreneur 2: Yes, the definition of 'social entrepreneurship' that I use is that you use the business, or you solve social challenges through business management. You said something about terms, for example 'inclusion in working life', 'rehabilitation', and so on. Those are the kind of terms that I feel make people seem more pitiful. You must help and you must guide, you must support and ...

The activist entrepreneurs argued that social entrepreneurship is better than providing services from the public sector because entrepreneurship addresses unemployment among disabled people as a societal problem first and foremost. When pointing to unemployment as having a societal antecedent, and to disabling elements of welfare policies, key elements of the social model come to the fore. An asset model is also visible here through the activist entrepreneur's emphasis on the positive capability of social entrepreneurship to promote employment for people with disabilities.

Such problematisations, whereby inclusion is seen to signify practices of accommodation, not the resources and abilities of the potential employee, were common among the activist entrepreneurs.

4.3. Resource frame

The frontline workers' resource frame demonstrated how the workers defined people by their assets before noting needs and challenges. By doing so, they problematised the deficit approach. The clients were referred to as 'candidates' or 'jobseekers', or as having 'hidden talents'. Utilising a strengths-based focus of their clients brought motivation and a person-environment fit to the forefront. Consequently, the focus on resources and on person-environment fit invoked elements from both the asset and relational models of disability. The employment specialists and market coordinators were most eager to present resource-based frames, although these frames also occurred among the counsellors. Below is an example of a story told by employment specialists representing the Extended Follow-up programme as important to the services they represented:

Interviewer: I wonder what you think it is reasonable to think about disability or in what connection do you use it [the word 'disability'], if you do so at all?

Employment specialist 1: I don't think we use the word 'disability' ...

Employment specialist 2: No. We're not that interested in what they can't do ... We're very interested in what resources and strengths they have. And in some cases, you have to know a bit about their challenges too. So that we don't put them in a situation where there are things they can't do. But I don't feel that we... We talk to them mostly about what positive qualities and strengths they have rather than about the challenges they have.

In the first part of the dialogue, disability was presented as a less useful concept because the employment specialists were concerned about individuals' resources and abilities to work. Focusing too much on deficits was problematised. Instead, the clients' capacities and resources, and how the employment specialists enabled such an aspirational focus, were presented as important.

For the market coordinators, whose core task is employer engagement, the resource-based focus was more strongly aligned with market rationalities than was the case with the employment specialists. This alignment is demonstrated below:

Market coordinator 1: Those of us who work here must believe in any case that having a job is good for your health. Because we have a tendency ... If you have a scary diagnosis, then we often tend to kind of shield people. And those of us who work here must believe that working is good for your health.

Market coordinator 2: It's important that we reset the situation so that we can sell these people... We must check that there aren't any bigger problems, for example in relation to health. But that we don't act as an obstacle ourselves. That those of us who work at NAV aren't the biggest obstacles because we make ourselves knowledgeable about the case history at hand. But that we're starting from scratch, you could say. That strategy has been proven to work. Market coordinator 3: Yes.

We kind of guide people. When we meet them. 'I'm sure this will be great!' And 'I've picked you for a reason'. We motivate them.

Here, the market coordinators reflected upon how they, as professionals, had doubts concerning clients' resources and ability to work in cases in which the clients had complex health challenges. The market coordinators had to confront such concerns both for themselves and when approaching employers. This strategy of changing attitudes is supported by the view of employment as health-promoting, a proven effect that was often referred to by the frontline workers.

In addition to the focus on cultivating resources, and strengths, the metaphor *the match* was important to the resource frame; this metaphor was brought up by more than half of the frontline workers. It signified the complex, often time-consuming process of finding a job tailored to both the clients' individual resources and competencies that thus conceptualised the support needed, as well as the employer's preferences and demands. This matching process invokes both the asset and relational disability models.

4.4. Valuation frame

The valuation frame demonstrates how activist entrepreneurs seek recognition of disabled people's qualifications and competencies. Disability-affirming environments that foster an approach valuing the strengths of certain groups of disability were emphasised. The stories in the valuation frame both problematised disability discrimination in society and highlighted affirmative model elements which view some groups of disability as even more attractive to employers than the average jobseeker, such as employees with Asperger's syndrome:

Activist entrepreneur 1: People have prejudiced attitudes that if you have a diagnosis, you are by definition a poor worker, that you can't do as much as others. So, we don't want you. So, you have to convince them [employers] that this group isn't actually like that. Many of them are over-qualified and are more knowledgeable than their other applicants. But they do have to show some consideration, which many don't want to or can't, quite simply. So that's probably where the challenge lies.

In this interview, an affirmative model was central, acknowledging oppressive contexts but valuing disability rather than viewing disabled people as tragic. Elements from a relational model were also present, although they were more subtle; they emphasised the importance of employers 'being considerate'. Subsequently, the same activist entrepreneur elaborated on the affirmative model:

Activist entrepreneur 1: It's not the kind of ordinary illness that can be cured. If you're like this, you're like this for life. So, the rest of us simply have to adapt. Because they can't adapt to us, we have to adapt to them. That's just the way it is. We're talking about an autism spectrum diagnosis, which I'm sure you realise. It's part of the autism spectrum, but it is what is called high-functioning autism.

They've stopped calling it Asperger syndrome in the US, but I still think it's a good idea to call it that.

Interviewer: What characterises the clients that decide to buy your services?

Activist entrepreneur 1: They probably come to us because we are who we are. Some clients come here because we employ people with this diagnosis, and they think that's positive. Others come here because they're looking for someone with exceptional precision skills. Because they have a lot of data they need to register, which has to be completely accurate, and they realise that ordinary people just aren't accurate enough.

The activist entrepreneur emphasised that Asperger's syndrome does not represent a disease to be fixed and normalised but rather demands recognition and acceptance. Instead of mentioning *them* as a group needing help, the activist entrepreneur used *they* to represent a group that performs better than the majority in some respects. While the affirmative model was central, relational model elements were also important, as seen in the formulation 'we have to adapt to them'.

The affirmative model within the valuation frame stories was brought up in a diversity of groups of disability. An activist entrepreneur in disability arts, who hired people with intellectual disabilities, emphasised that the unique embodied experiences of people with such disabilities allow for exploring how such experiences may have distinct aesthetic potential. Activist entrepreneurs in the construction business with personal experience with ADHD emphasised the advantage of employing people with ADHD in manual work industries. They believed that ADHD could provide enhanced capabilities useful to some occupations. Regarding deafness, the activist entrepreneurs suggested that it could lead to strengthened attention to visual qualities.

5. Discussion

In the discussion, I analyse the four frames from two main perspectives: (1) in terms of juxtaposing frontline workers' and activist entrepreneurs' disability framings and (2) in terms of identifying how these stakeholders strive to abolish the deficit approach. I related the deficit approach to an ableist understanding embedded in the wider society and its organisations whereby disabled people are conceptualised in terms of perceived deficiencies, dysfunctions, problems, needs, and limitations (Campbell 2009). The relational, social, asset, and affirmative disability models were drawn upon to better understand how the actors provided alternative framings of the ableist understanding.

The frontline workers' needs frame and the activist entrepreneurs' participation frame disagreed. In the frontline workers' needs frame, disabled people were referred to as clients who face difficulties in the labour market who are 'helped' and 'supported' through the guarantee of social rights to

various forms of support and benefits. The activist entrepreneurs looked upon these practices from a different angle. In the participation frame, the activist entrepreneurs problematised the welfare policies as having 'disabling' effects that locate the problem on the individual level and construe disabled people as different and in need of help. From a social model perspective, which was central in the participation frame, societal discrimination and prejudice partly occur through the professions that construct disability as a (medical) deviance (Runswick-Cole and Hodge 2009; Barnes 2019). In this way, applying the social model faces the complex task of rejecting labels while still pointing at discrimination against disabled people.

Several social entrepreneur studies (e.g. Robinson 2006) and social movement studies (Ryan and Gamson 2006; Smith 2005) have found that social entrepreneurs construct political debates in ways that problematise official rhetoric in order to advance their respective agendas.

The frontline workers' resource frame and the activist entrepreneurs' valuation frame united in their emphasis on highlighting resources and abilities as well as on tailoring the work environment and work tasks. Identifying strengths and abilities is central in the asset model. Similarly, the affirmative model, central to the activist entrepreneurs' valuation frame, also focuses on identifying abilities and resources as well as on identifying and changing oppressive contexts. In some respects, the resource frame and the valuation frame have similar origins. Both the valuation frame and the resource frame are partly grounded in the perspectives of disabled people. Frontline workers' resource frame mostly draws on elements from the SE approach, which partly originates from advocates and service providers for people with psychiatric illness. These providers observed that special education students did not make the transition from high school to the labour market and thus advocated for a new employment approach: SE. This approach promotes individual support and the right employment setting (Anthony and Blanch 1987).

One central difference between the resource frame and the valuation frame is that activist entrepreneurs who applied the valuation frame told stories of how disability can be a central part of identity that should not be concealed but rather emphasised and discussed. The affirmation of specific groups of disability is also emphasised in studies about disability, entrepreneurship, and employment (Krupa, Sabetti, and Lysaght 2019; Mauksch 2021; Lysaght, Jakobsen, and Granhaug 2012; Gidron and Monnickendam-Givon 2017; Hockerts 2015). Mauksch (2021) and Lysaght, Jakobsen, and Granhaug (2012) also suggested that entrepreneurs' selective hiring and inclusion of different types of disability provide cultural framing resources for a wider collectivity, a collectivity that can empower disabled people and build collective human capital. However, there is also a risk that selective hiring and inclusion can trigger the perception that certain groups of disability are

endowed with fixed characteristics and that their embeddedness in specific social contexts can be ignored.

In contrast, the frontline workers, who applied the resource frame, promoted ability in an individualised manner and tended to consider diagnosis, impairment and disability as less useful when promoting employment. The interpretation of disability in terms of resources and the ability to work in disability employment policies are also found in research on how frontline workers promote employment for disabled people (Håvold, Harsløf, and Andreassen 2018; Møller and Stone 2013). Like Solvang (2017), I also found that frontline workers responded in an individualised manner (reflected by the metaphor 'the match') to meet clients' needs and clients' employment opportunities. Complementing previous efforts, my research found that the contradictory positions on disability in labour and welfare policies may constitute a language paradox at the street level. In this study, frontline workers' reluctance to draw on the concept of disability can be attributed to the contradictory organisational position that disability has in employment policies (Overbye 2005). Frontline workers are expected to establish understandings of disabled people as people who can work and promote their assets in certain workplaces. However, the frontline workers are also part of an organisational setting in which disability as a social category is traditionally perceived as the inability to work.

This contradictory organisational position in labour and welfare services makes frontline workers' efforts toward work inclusion and abolishing the deficit approach challenging. It subtly signals the inferiority of disability, and thereby also reinforces the ableist understanding that assigns labels to bodies and mentalities outside the norm—even though the frontline workers are most likely trying to avoid emphasising this status (Campbell 2009).

Activist entrepreneurs' valuation frame depicts a different pattern of ableism; they draw on affirmative disability model elements that are grounded in the life experience of being disabled (Cameron 2011). Such affirmative elements counter the ableist understanding of disability as commonly less productive, but they are also subtly imbued by a norm of ableism: that of the ideal, highly able, and desired employee (Campbell 2009). To illustrate, some activist entrepreneurs presented employees with Asperger's syndrome as having an extraordinary work capacity.

The 'ability and inclusion matrix' (Kaufman-Scarborough 2015) further delineates these two ableist patterns. This matrix includes four different inclusion strategies, which are related to specific exclusionary consequences traced to ableism. The first pattern reflects a hybrid between what Kaufman-Scarborough (2015) labelled 'universal inclusion' (providing accommodation for people of all abilities) and 'unintended exclusion' (exhibiting some form of discrimination based on a well-defined criterion). Frontline workers represent universal welfare contexts that are meant to enable all people into employment. Furthermore,

potential—yet unintended—exclusion is present through disability benefit systems traditionally built on the principle of providing benefits for people who cannot be expected to work. This principle has disadvantaged disabled people because they have been perceived as less productive. Potential—yet unintended exclusion—is also reflected through activist entrepreneurs’ stories in the participation frame that see welfare policies as construing disabled people as different from the majority.

The second pattern reflects ‘selective inclusion’ (inclusion based on certain abilities as criteria) (Kaufman-Scarborough 2015). Selective inclusion is based on a valuation of certain abilities that qualify a person to become employed. If not present, they exclude the individual from participation. In this study, such valuation can run the risk of being subtly imbued with a norm of ableism: the activist entrepreneurs present their employees as having capabilities better than the majority in some respects.

6. Conclusion

The current study adds complexity to previous research about frontline workers’ and activist entrepreneurs’ efforts to modify the deficit approach by juxtaposing frontline workers’ and activist entrepreneurs’ disability framings. Such juxtaposition demonstrates negotiations over the meaning of disability as well as the array of linguistic resources available to those who strive to confront and modify the deficit approach that emerges from an ableist understanding. The activist entrepreneurs’ participation frame, in which the social model was central, problematises the welfare policies as having ‘disabling’ effects that locate the problem on the individual level. Frontline workers’ resource frame draws on the asset model, which partly originates from disability advocacy. Furthermore, activist entrepreneurs struggle to abolish the deficit approach using an affirmative model in the valuation frame. As shown, these frames demonstrate efforts to acknowledge disabled people as capable and productive citizens in distinct yet overlapping manners.

Despite frontline workers’ and activist entrepreneurs’ alternative frames of the deficit approach to disability, two subtle patterns of ableism emerged. One pattern is accentuated by an organisational tension that the frontline workers had to deal with regarding disability: that between the right not to work, justified in inability, and the right to work, justified in the ability to work. This tension is subtly imbued by an ableist understanding that assigns labels to bodies and mentalities outside the norm (Campbell 2009). The other pattern accentuated activist entrepreneurs’ selective inclusion based on a valuation of certain abilities that qualify a person to become employed. Such valuation was subtly infused with a norm of ableism, a norm where (able-bodied) productivity is a metric for valuation.

Alternatively, could it be that the two patterns of ableism are underpinned by a tension between a deficit and an ability understanding of disability? If deficit understandings are dominant, skills and competencies may be less visible. If ability understandings are dominant, awareness of challenges and the facilitation of adjustments in the environment could be reduced. Instead of discussing how the remaining elements of the deficit model can be eradicated, one could potentially discuss how frontline workers and activist entrepreneurs manage the tension between a deficit and an ability understanding of disability. Further conceptualisation and exploration of this tension could be a task for future research on disability and work inclusion. Future studies should include actors other than the two explored in the present study, as well as different groups of disability.

This study also has one implication outside the academic community in terms of addressing disability employment policies. Discussions of the design of such policies would benefit from the input of activist entrepreneurs, who have a wealth of experience and knowledge, particularly disabled people. These entrepreneurs could raise awareness of the potentially disabling effects of employment policy, effects that may hamper its efficacy. As they have detailed knowledge of certain groups of disability, they can also provide knowledge about how to implement appropriate workplace accommodations.

Disclosure statement

No conflict of interest has been reported by the author.

Funding

This work was supported by Norges Forskningsråd.

References

- Adam, Sophie, Toby Johnson, and Marthe Nyssens. 2006. *Social Enterprise: At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society*. London: Routledge
- Aksnes, Siri Yde., Eric Breit, Ivar Eimhjellen, and Kristin Reichborn-Kjennerud. 2020. *New Opportunities for Social Entrepreneurship? Collaboration on Work Inclusion between NAV and Social Entrepreneurs*. Oslo: Work Research Institute. <https://hdl.handle.net/20.500.12199/6504>.
- Anthony, William, and Andrea Blanch. 1987. "Supported Employment for Persons Who Are Psychiatrically Disabled: An Historical and Conceptual Perspective." *Psychosocial Rehabilitation Journal* 11 (2): 5–23. doi:10.1037/h0099582.
- Austin, Robert, and Gary Pisano. 2017. "Neurodiversity as a Competitive Advantage." *Harvard Business Review* 95 (3): 96–103.

- Barnes, Colin. 2019. "Understanding the Social Model of Disability: Past, Present and Future." In *Routledge Handbook of Disability Studies*, edited by Nick Watson, and Simo Vehmas, 14–31. London: Routledge
- Blattner, Charlotte. 2020. "Right to Work or Refusal to Work: Disability Rights at a Crossroads." *Disability & Society* 36 (9): 1375–1398. doi:10.1080/09687599.2020.1788511.
- Cameron, Colin. 2011. "Not Our Problem: Impairment as Difference, Disability as Role." *Journal of Inclusive Practice in Further and Higher Education* 3 (2): 10–25.
- Campbell, Fiona. 2009. *Contours of Ableism: The Production of Disability and Aabledness*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Creed, Douglas, Jeffrey Langstraat, and Maureen Scully. 2002. "A Picture of the Frame: Frame Analysis as Technique and as Politics." *Organizational Research Methods* 5 (1): 34–55. doi:10.1177/1094428102051004.
- Dinishak, Janette. 2016. "The Deficit View and Its Critics." *Disability Studies Quarterly* 36 (4) doi:10.18061/dsq.v36i4.5236.
- Drake, Robert, Gary Bond, and Deborah Becker. 2012. *Individual Placement and Support: An Evidence-Based Approach to Supported Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Eimhjellen, Ivar, and Jill Loga. 2016. *The Development of Social Entrepreneurship in Norway*. Bergen: Uni Research. <http://hdl.handle.net/11250/2627364>.
- Fossati, Flavia. 2018. "Who Wants Demanding Active Labour Market Policies? Public Attitudes towards Policies That Put Pressure on the Unemployed." *Journal of Social Policy* 47 (1): 77–97. doi:10.1017/S0047279417000216.
- Frøyland, Kjetil, Tone Andreassen, and Simon Innvaer. 2019. "Contrasting Supply-Side, Demand-Side and Combined Approaches to Labour Market Integration." *Journal of Social Policy* 48 (2): 311–328. doi:10.1017/S0047279418000491.
- Garsten, Christina, and Kerstin Jacobsson. 2013. "Sorting People in and out: The Plasticity of the Categories of Employability, Work Capacity and Disability as Technologies of Government." *Ephemera. Theory & Politics in Organisation* 13 (4): 825–850.
- Gidron, Benjamin, and Yisca Monnickendam-Givon. 2017. "A Social Welfare Perspective of Market-Oriented Social Enterprises." *International Journal of Social Welfare* 26 (2): 127–140. doi:10.1111/ijsw.12232.
- Gjersøe, Heidi. 2016. "Getting Sick and Disabled People of Temporary Benefit Receipt: Strategies and Dilemmas in the Welfare States Frontline." *Nordic Journal of Working Life Studies* 6 (1): 129–145. doi:10.19154/njwls.v6i1.4889.
- Goethals, Tina, Dimitri Mortelmans, Hilde Bulck, Willem Heurck, and Geert Hove. 2020. "I Am Not Your Metaphor: Frames and Counter-Frames in the Representation of Disability." *Disability & Society* 37 (5): 746–764. doi:10.1080/09687599.2020.1836478.
- Goffman, Erving. 1974. *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*. Cambridge: University Press.
- Goodley, Dan. 2016. *Disability Studies: An Interdisciplinary Introduction*. London: Sage.
- Hardonk, Stefan, and Sandra Halldórsdóttir. 2021. "Work Inclusion through Supported Employment? Perspectives of Job Counsellors in Iceland." *Scandinavian Journal of Disability Research* 23 (1): 39–49. doi:10.16993/sjdr.767.
- Hasan, Kamrul, Mario Hayek, Wallace Williams, Stephanie Pane-Haden, and Maria Gelvez. 2020. "Activist Identity Construction of Madam CJ Walker." *Journal of Management History* 26 (3): 335–351. doi:10.1108/JMH-09-2019-0063.
- Hedlund, Marianne. 2009. "Understandings of the Disability Concept: A Complex and Diverse Concept." *Disabilities: Insights from across Fields and around the World* 1: 5–18.
- Hockerts, Kai. 2015. "How Hybrid Organizations Turn Antagonistic Assets into Complementarities." *California Management Review* 57 (3): 83–106. doi:10.1525/cm.2015.57.3.83.

- Hulgård, Lars. 2010. "Discourses of Social Entrepreneurship—Variations of the Same Theme." *EMES European Research Network* 10 (1): 2–21.
- Håvold, Ole., Ivan Harsløf, and Tone Andreassen. 2018. "Externalizing an 'Asset Model' of Activation: Creative Institutional Work by Frontline Workers in the Norwegian Labour and Welfare Service." *Social Policy & Administration* 52 (1): 178–196. doi:10.1111/spol.12305.
- Ingold, Jo. 2018. "Employer Engagement in Active Labour Market Programmes: The Role of Boundary Spanners." *Public Administration* 96 (4): 707–720. doi:10.1111/padm.12545.
- Jammaers, Eline, and Jannine Williams. 2020. "Turning Disability into a Business: Entrepreneurs with Disabilities' Anomalous Bodily Capital." *Academy of Management Proceedings*. doi:10.1177/13505084211032312.
- Kallio, Hanna, Anna-Maija Pietilä, Martin Johnson, and Mari Kangasniemi. 2016. "Systematic Methodological Review: Developing a Framework for a Qualitative Semi-Structured Interview Guide." *Journal of Advanced Nursing* 72 (12): 2954–2965. doi:10.1111/jan.13031.
- Kaufman-Scarborough, Carol. 2015. "Social Exclusion: A Perspective on Consumers with Disabilities." In *Consumer Vulnerability*, edited by Kathy Hamilton, Susan Dunnett, Maria Piacentini, 171–184. New York: Routledge.
- Krupa, Terry, Judith Sabetti, and Rosemary Lysaght. 2019. "How Work Integration Social Enterprises Impact the Stigma of Mental Illness: Negotiating Perceptions of Legitimacy, Value and Competence." *Social Enterprise Journal* 15 (4): 475–494. doi:10.1108/SEJ-12-2018-0075.
- Loga, Jill, Ivar Eimhjellen, Jenny Eschweiler, Eline Ingstad, Sigrid Stokstad, and Marte Winsvold. 2016. *Social Entrepreneurs – Partnerships for New Solutions*. Bergen: Uni Research. <http://hdl.handle.net/11250/2627107>
- Lysaght, Rosemary, Klara Jakobsen, and Birgit Granhaug. 2012. "Social Firms: A Means for Building Employment Skills and Community Integration." *Work (Reading, Mass.)* 41 (4): 455–463. doi:10.3233/WOR-2012-1313.
- Mauksch, Stefanie. 2021. "Being Blind, Being Exceptional: Work Integration, Social Entrepreneurship and the Reimagination of Blind Potential in Nepal." *Disability & Society* 1–20. doi:10.1080/09687599.2021.1933387.
- Misener, Laura. 2013. "A Media Frames Analysis of the Legacy Discourse for the 2010 Winter Paralympic Games." *Communication & Sport* 1 (4): 342–364. doi:10.1177/2167479512469354.
- Mishler, Elliot. 1986. "The Analysis of Interview-Narratives." In *Narrative Psychology: The Storied Nature of Human Conduct*, edited by R. Sarbin, 233–255. New York: Praeger
- Morgan, Antony, and Erio Ziglio. 2007. "Revitalising the Evidence Base for Public Health: An Assets Model." *Promotion & Education* 14 (2_suppl): 17–22. doi:10.1177/10253823070140020701x.
- Møller, Marie, and Deborah Stone. 2013. "Disciplining Disability under Danish Active Labour Market Policy." *Social Policy & Administration* 47 (5): 586–604. doi:10.1111/j.1467-9515.2012.00835.x.
- Oliver, Mike. 2013. "The Social Model of Disability: Thirty Years on." *Disability & Society* 28 (7): 1024–1026. doi:10.1080/09687599.2013.818773.
- Overbye, Einar. 2005. "Dilemmas in Disability Activation and How Scandinavians Try to Live with Them." *Welfare to Work in Practice: Social Security and Participation in Economic and Social Life*, 155–172. London: Routledge.
- Robinson, Jeffrey. 2006. "Navigating Social and Institutional Barriers to Markets: How Social Entrepreneurs Identify and Evaluate Opportunities." *Social Entrepreneurship*, 95–120. London: Palgrave Macmillan
- Robinson, Sarah, and Ron Kerr. 2015. "Reflexive Conversations: Constructing Hermeneutic Designs for Qualitative Management Research." *British Journal of Management* 26 (4): 777–790. doi:10.1111/1467-8551.12118.

- Runswick-Cole, Katherine, and Nick Hodge. 2009. "Needs or Rights? A Challenge to the Discourse of Special Education." *British Journal of Special Education* 36 (4): 198–203. doi:10.1111/j.1467-8578.2009.00438.x.
- Ryan, Charlotte, and William Gamson. 2006. "The Art of Reframing Political Debates." *Contexts* 5 (1): 13–18. doi:10.1525/ctx.2006.5.1.13.
- Smith, Steven. 2005. "Equality, Identity and the Disability Rights Movement: From Policy to Practice and from Kant to Nietzsche in More than One Uneasy Move." *Critical Social Policy* 25 (4): 554–576. doi:10.1177/0261018305057060.
- Soffer, Michal, and Fiona Chew. 2015. "Framing Disability among Young Adults with Disabilities and Non-Disabled Young Adults: An Exploratory Study." *Disability and Rehabilitation* 37 (2): 171–178. doi:10.3109/09638288.2014.913701.
- Solvang, Ida. 2017. "Discretionary Approaches to Social Workers' Personalisation of Activation Services for Long-Term Welfare Recipients." *European Journal of Social Work* 20 (4): 536–547. doi:10.1080/13691457.2016.1188777.
- Swain, John, and Sally French. 2000. "Towards an Affirmation Model of Disability." *Disability & Society* 15 (4): 569–582. doi:10.1080/09687590050058189.
- Villotti, Patrizia, Sara Zaniboni, Marc Corbière, Stéphane Guay, and Franco Fraccaroli. 2018. "Reducing Perceived Stigma: Work Integration of People with Severe Mental Disorders in Italian Social Enterprise." *Psychiatric Rehabilitation Journal* 41 (2): 125–134. doi:10.1037/prj0000299.

POSTADRESSE:

OsloMet – storbyuniversitetet
Pilestredet 46
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

OsloMet Avhandling 2022 nr 40
ISSN 2535-471X
ISBN 978-82-8364-439-5