

Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne – på ordinær måte

Sammen om Delmål 2

Sammendrag

Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter har i samarbeid med LO, Unio, Akademikerne, YS og SAN tatt initiativ til prosjektet. Prosjektet er delfinansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.

Denne rapporten belyser Delmål 2 i IA-avtalen fra en hittil underforsket vinkel: Den tar for seg rekruttering til arbeidslivet av personer med nedsatt funksjonsevne via vanlige kanaler. I stedet for å gå veien via en form for tiltak eller trainee-program, har prosjektet søkt å benytte *ordinære rekrutteringsformer* og *ledige stillinger* for å ansette personer med redusert funksjonsevne i virksomhetene. Denne tilnærmingen er å anse som et viktig tilsvarende på at tidligere forskning har vist at for mange med nedsatt funksjonsevne har offentlige tiltak og virkemidler følt som et slag for selvtilliten. Resultatet har, stikk i strid med alle gode intensjoner, vært mindre tro på egne evner og kvalifikasjoner i møte med omsorgs- og helseapparat. Dessuten vet vi at utdanningstiltak og kurs for personer i spesielle tiltak kan ha innelåsningseffekter ved at sjansen for overgang til jobb er mindre mens tiltaket pågår

En sentral problemstilling i dette prosjektet er også at SSBs arbeidskraftsundersøkelser har vist stabilt over flere år at rundt 80 000 personer med nedsatt funksjonsevne som befinner seg utenfor arbeidslivet, oppgir at de ønsker å jobbe. Samtidig viser undersøkelser at svært få arbeidsgivere opplever å ha personer med nedsatt funksjonsevne i søkebunkene. Hva kan grunnen til denne diskrepansen være?

Fire virksomheter organisert i Arbeidsgiverforeningen Spekter har vært med i prosjektet. I alle de fire bedriftene var det et klart ønske om å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, dersom de ellers viste seg å tilfredsstille kravene som ble stilt i rekrutteringsprosessen.

Rundt 130 ordinærere stillinger innenfor helse, IKT, administrasjon m.m. ble utlyst i løpet av prosjektperioden. Det ble aktivt lett etter søkere i målgruppa ved at alle utlysningene hadde formuleringer som oppfordret personer med nedsatt funksjonsevne til å søke. Alle stillingene ble også utlyst på Unge funksjonshemmedes egen side jobbressurs.no. Blant søkerne til disse stillingene ble det identifisert fire søkere med funksjonsnedsettelse, hvorav en ble innkalt til intervju, uten at det førte til noen ansettelse.

Rapporten diskuterer hva det relativt beskjedne utfallet kan forklares med. Den trekker ingen endelige konklusjoner, men diskuterer noen mulige forklaringer, som blant annet *måten* noen av stillingene ble utlyst på.

På den ene siden ble det markert at man ønsket personer med nedsatt funksjonsevne velkommen til å søke. Samtidig ble det i noen av utlysningene brukt formuleringer som at man ønsket folk med sterk gjennomføringsevne og stor arbeidskapasitet, noe som kan oppfattes som at stillingen ikke passer for en med nedsatt funksjonsevne. I denne forbindelse er funn fra tidligere studier relevante, som viser at personer med nedsatt funksjonsevne oftere enn normalbefolkningen har redusert arbeidsevne eller jobber i reduserte stillinger, selv om det selvsagt ikke gjelder alle.

En questback-undersøkelse som ble utført gjennom prosjektet bekrefter dette poenget. Selv om undersøkelsen ikke er representativ, viser den at mange med nedsatt funksjonsevne ikke bare ønsker å jobbe redusert stilling, men også er avhengig av en tilrettelegging på arbeidsplassen som blant annet innebærer mulighet for ekstra pauser eller ha redusert arbeidstempo i perioder. Ut fra dette kan man lansere en hypotese om at jobbrekruttering av denne gruppa via ordinære kanaler lettere vil gi de ønskede resultater dersom stillingene som utlyses i mindre grad presenteres som stillinger som krever «supermenn» eller «superkvinner» for å fylle dem tilfredsstillende.

I hvilken grad det finnes en betydelig arbeidskraftreserve blant de rundt 80 000 personene med nedsatt funksjonsevne som har uttalt at de ønsker arbeid, er det vanskelig å gi et entydig svar på gjennom denne studien. Den forsiktige konklusjonen vi kan trekke, er imidlertid at det antakelig finnes noen barrierer som må overvinnes dersom man ønsker å rekruttere dem til arbeidslivet via ordinære kanaler. Tilliten til arbeidsgiver – eller mangelen på denne og frykten for diskriminering -- er også et viktig tema. Enten frykten er reell eller delvis ubegrunnet, er det noe det må tas tak i.

Rapporten retter seg mot arbeidsgivere, arbeidstakere, personer med nedsatt funksjonsevne som ønsker å komme i arbeid på ordinære vilkår, samt alle som jobber i ulike tjenester for å støtte opp om personer med redusert funksjonsevnes arbeidsdeltakelse.