

AFI-rapport 9/2014

AFI

Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Ingebjørg Skarpaas og Helge Svare

Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne – på ordinær måte

Sammen om Delmål 2



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2014
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen utover det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-343-8

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
E-post: afi@afi.no
Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde

Rapport nr.:

Velferdsstatens organisering

9/2014

Tittel:

Dato:

Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne – på ordinær måte
Sammen om Delmål 2

Juli 2014

Forfatter(e):

Antall sider:

Ingebjørg Skarpaas og Helge Svare

39 + vedlegg

Resymé:

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. 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 i de fire virksomhetene. 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, og typen stillinger som ble utlyst, samt manglende tilrettelegging, særlig i form av muligheten til å jobbe redusert enten i perioder eller permanent. Frykt for diskriminering, til dels basert på tidligere erfaringer, er en annen mulig forklaring.

Emneord

Delmål 2

IA-avtalen

Funksjonshemmede

Ordinært arbeid

Funksjonshemmede og ordinært arbeid

Forord

Denne rapporten dokumenterer og oppsummerer erfaringene i prosjektet *Realisering av delmål 2 i IA-avtalen gjennom et partssamarbeid i virksomheten*, som Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har fulgt og deltatt i på oppdrag fra en partssammensatt gruppe i Arbeidsgiverforeningen Spekter. Prosjektet representerer et unikt bidrag i arbeidet med Delmål 2 da det har tatt på alvor antakelsen om at det finnes en rekke personer med nedsatt funksjonsevne som står utenfor arbeidslivet, som ønsker seg ordinære stillinger på ordinære vilkår. 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 tilsvar 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 (Arbeidsdepartementet 2012).

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.

Arbeidet Spekter og samarbeidspartnerne har lagt ned i prosjektet for å støtte arbeidsgivere i å nå denne målgruppa har gitt viktig kunnskap om at dette er "utforskede" og vanskelige prosesser. Vi vil derfor først og fremst takke våre oppdragsgivere og samarbeidspartnere i Spekter, Kari Saastad og Olav Kvam. Dere har vært spennende diskusjonspartnere under hele prosjektperioden, og uten deres innsats og arbeid hadde vi ikke fått testet ut så mange ulike tilnærminger i prosjektet. Vi vil også rette en takk til arbeidsgivere og tillitsvalgte i Spekters virksomheter som har stilt opp til intervju.

Det partssammensatte utvalget for IA-arbeidet i Spekterområdet har bestått av: Bjørg Vatnedalen, LO Stat, Nina-Merete Kristiansen, Unio, Else Marie Brodshaug, YS, Synne Bjørvik Staalen, Akademikerne og Anne-Lise Mala Fredriksen, SAN. I prosjektperioden har vi også fått god hjelp av Martin Kaasgaard Nielsen, Lars Rottem Krangnes og Karoline Runestad fra Unge funksjonshemmede, samt fra Silje Joteig og Rita Walberg fra NAV.

Rapporten er utarbeidet av Ingebjørg Skarpaas og Helge Svare. Vi vil takke to prosjektmedarbeidere som har vært involvert i prosjektet og gitt nyttige innspill på ulike tidspunkt; Sveinung Legard i prosjektets innledende fase, og Niri Talberg under første fase av intervjuperioden og i tolkningen av resultatene fra denne fasen.

Prosjektet er delfinansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.

Arbeidsforskningsinstituttet, juni 2014.

Ingebjørg Skarpaas og Helge Svare
Prosjektledere

Innhold

Forord

Sammendrag

1.	Innledning.....	1
1.1	Prosjektets organisering.....	2
1.2	Arbeidet i prosjektet – prosjektgruppe og virksomheter.....	3
1.3	Gangen i rapporten	3
2.	Tidligere forskning og erfaringer	4
2.1	Forhold på individnivå	5
2.2	Forhold knyttet til arbeidsplassen.....	8
2.3	Forhold knyttet til virkemidler og hjelpeapparat	10
2.4	Strukturelle forhold	11
2.5	Oppsummering.....	11
3.	Behov for en ny tilnærming.....	13
4.	Metode og datainnsamling	14
4.1	Questback.....	14
5.	Prosjektgjennomføringen – initiering, design og forankring.....	16
5.1	Initieringsfasen	16
5.2	Innsalgs-/mobiliseringsfasen.....	17
5.3	Prosjektmedlemmenes roller	18
5.4	Tilnærming	18
5.5	Endelig prosjektdesign	20
6.	Funn.....	21
6.1	Virksomhetene	21
6.2	Virksomhetenes holdning til og tidligere erfaring med rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.....	23
6.3	Formuleringer som støter bort?.....	25
6.4	Questback.....	25
6.5	Utfordringer knyttet til virkemiddelapparatet.....	29
7.	Hva har vi lært?	32
8.	Konklusjoner og anbefalinger.....	34
8.1	80 000 arbeidssøkende personer med nedsatt funksjonsevne?	34
8.2	Mistillit og kommunikasjon	34
8.3	Er arbeidslivet for lite fleksibelt	35

8.4 Motivasjon.....	35
8.5 Hvilke kanaler skal arbeidsgivere ta i bruk?	36
8.6 Særtiltak eller ikke.....	36
8.7 Konklusjon	37
9. Litteratur.....	38

Sammendrag

Denne rapporten belyser Delmål 2 i IA-avtalen ut fra en hittil "underforsket" vinkel: Den tar for seg rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne via «vanlige kanaler». Prosjektet som beskrives har altså ikke vært utformet som noe *tiltak* eller *program* for personer med nedsatt funksjonsevne. Det har handlet om et utvalg av Spekters medlemsbedrifter, som i en periode har forsøkt å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne gjennom *ordinære stillingsutlysnings-* og *ansettelseskanaler* og med et uttalt ønske om å ansette søkere med nedsatt funksjonsevne dersom de når frem på ordinær måte i rekrutteringsprosessen.

Studier som er utført de siste 20 år om personer med nedsatt funksjonsevne og arbeid, har pekt på en rekke sider ved hjelpeapparatets virkemidler og tiltakenes manglende resultater når det gjelder å oppnå ordinære arbeidsforhold. Studiene har belyst hvordan kontakten med NAV og tiltaksapparatet ofte har ført til mindre tro på seg selv for mange med nedsatt funksjonsevne og dessuten en forsterket følelse av at man tilhører en gruppe personer som krever stor innsats for å komme i arbeid. All fokus som har ligget på arbeidsgivernes negative holdninger – både i IA-evalueringer, i media, og gjennom forskning – har vært med på å skape negative følelser som har ført til at mange med funksjonsnedsettelse har gitt opp å komme i arbeid (Arbeidsdepartementet 2012).

Samtidig har arbeidskraftsundersøkelser stabilt over flere år gitt et bilde av at det befinner seg flere titalls tusen personer med nedsatt funksjonsevne utenfor arbeidslivet *som ønsker å jobbe* (Bø og Håland 2013). Et partssammensatt utvalg innenfor Spekter-området ønsket å mobilisere denne gruppa, og har jobbet aktivt for å motivere og gi råd til Spekter-bedrifter for å gjøre tilgjengelig ledige stillinger for personer med nedsatt funksjonsevne. For å markere at det var kvalifikasjoner og kompetanse man var ute etter, ble det etter nøye vurderinger besluttet å *ikke* satse på trainee-program eller andre særtiltak som ville komme på siden av hvordan ordinære ansettelser fungerer. Det ble også tidlig klart at det bare var aktuelt å mobilisere arbeidsplasser med *ledige stillinger* gjennom ordinære rekrutteringskanaler.

Fire virksomheter organisert i Spekter har vært med i prosjektet. Målet med prosjektet ble satt beskjedent: Å ansette *fem personer med nedsatt funksjonsevne* i disse virksomhetene. Ved å intervju disse personene om deres jobbsøkererfaringer var planen i tillegg å få mer kunnskap om hvordan jobbsøkerprosessen erfares av personer fra målgruppa for prosjektet.

I alle de fire bedriftene var det et klart ønske om å ansette personer med nedsatt funksjonsevne i prosjektperioden, dersom de ellers viste seg å tilfredsstille kravene som ble stilt i rekrutteringsprosessen. Alle stillingene ble utlyst med formuleringer som markerte at personer med nedsatt funksjonsevne var ønsket som søkere. Alle stillingene ble også lagt ut på jobbressurs.no, som er en nettside for utlysning av ledige stillinger, driftet av Unge Funksjonshemmede, og som retter seg spesielt mot prosjektets målgruppe, dvs personer med nedsatt funksjonsevne.

Til sammen har rundt 130 ordinære stillinger innenfor helse, IKT, administrasjon m.m. blitt utlyst i løpet av prosjektperioden i de fire virksomhetene. Blant søkerne til disse stillingene ble det identifisert fire søkere med funksjonsnedsettelse, hvorav en ble innkalt til intervju, uten at det førte til noen ansettelser.

I diskusjonen rundt disse funnene har det vært fokusert på hva det relativt beskjedne utfallet kan forklares med. Er det for eksempel slik at det store antallet personer med nedsatt funksjonsevne utenfor arbeidslivet, som i spørreundersøkelser uttrykker ønske om arbeid, ikke er nok motivert til at de faktisk søker arbeid på vanlig måte? Eller er det andre egenskaper ved disse personene eller jobbene som ble utlyst i dette prosjektet, som forklarer utfallet? Eller er forklaringen å finne andre steder?

Ingen av samtalene eller møtene vi hadde med virksomhetene eller prosjektgruppa gjennom hoveddelen av prosjektperioden ga noe tydelig svar på disse spørsmålene. Det ble derfor i siste del av prosjektperioden besluttet å gjennomføre en runde med telefonintervjuer med rekruttererne i de fire deltakervirksomhetene, samt å gjennomføre en questback-undersøkelse rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne mer generelt om deres jobbsøkererfaringer.

Disse undersøkelsene gir heller ikke grunnlag for å trekke noen endelige konklusjoner. Det er på bakgrunn av dem likevel mulig å formulere noen antakelser om hvorfor så få fra målgruppa søkte de utlyste stillingene, og hvorfor ingen fra målgruppa ble ansatt. I den grad de kan bekreftes eller avkreftes ved annen forskning, vil disse antakelsene også kunne sette fokus på problemer som personer med nedsatt funksjonsevne har i møtet med arbeidslivet.

En mulig forklaring på det lave antallet søkere som meldte seg i vårt prosjekt, peker mot måten noen av stillingene ble utlyst på, og typen stillinger som ble utlyst. Når det gjelder stillingsutlysningene ble det på den ene siden 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 indirekte kan ha sendt signaler om at man likevel ikke ønsket personer med nedsatt funksjonsevne i stillingene. 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.

Questback-undersøkelsen bekrefter dette poenget. Selv om den 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. Det gjelder selvsagt ikke alle personer med nedsatt funksjonsevne, og det gjelder heller ikke bare for denne gruppa, men det er likevel mulig ut fra funnene i questback-undersøkelsen å lansere som en hypotese at jobbrekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne via vanlige 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. Det er også mulig at flere stillinger bør defineres med mulighet for å jobbe noe redusert, i hvert fall i perioder. Og det er grunn til å lansere en hypotese om at så lenge dette ikke skjer, vil det kunne virke som en barriere for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne via ordinære rekrutteringskanaler.

Et annet funn i questback-undersøkelsen viser at mange personer med nedsatt funksjonsevne er redde for å markere egen funksjonsnedsettelse i en stillingssøknad, av frykt for å bli sortert ut av prosessen, til tross for at de ellers er godt kvalifisert. Det innebærer også at det til tross for monitoreringen som ble gjort av jobbsøknadene i dette prosjektet, kan ha vært flere søkere fra målgruppa enn dem som ble fanget opp.

Et siste poeng som prosjektet kaster lys over, er at velvilje hos en arbeidsgiver når det gjelder å ansette flere personer med nedsatt funksjonsevne ikke nødvendigvis fører til flere slike ansettelser, så lenge de vanlige spillereglene for rekrutteringsprosessen fortsetter å gjelde. Dette gjelder særlig regelen om at det er den best kvalifiserte personen som skal få stillingen. Det ligger ikke i prosjektets mandat å problematisere denne regelen, men i lys av tidligere forskning som viser at personer med nedsatt funksjonsevne generelt har noe lavere utdanning og noe mindre arbeidserfaring enn normalbefolkningen, gir det personer med nedsatt funksjonsevne en økt risiko for sjeldnere å komme på førsteplass på innstillingslisten til en ledig stilling, i hvert fall så lenge konkurransen om hver ledige stilling er såpass sterk som i dag.

Ofte blir "arbeidsgivers holdninger" trukket frem som årsaken til at ikke flere personer med nedsatt funksjonsevne er i arbeid. Denne studien viser at dette trolig er en for enkel forklaring, men at det likevel kan være trekk ved den rekrutterende virksomheten, stillingene som tilbys, eller måten de annonseres på, som fungerer som barrierer for personer med nedsatt funksjonsevne – til tross for arbeidsgivers beste intensjoner.

1. Innledning

Denne rapporten dokumenterer og oppsummerer sentrale erfaringer fra et prosjekt som AFI har utført på oppdrag fra et partssammensatt utvalg for IA i Spekter-området. Det partssammensatte utvalget ønsket i 2012 spesielt å fokusere på Delmål 2 i IA-avtalen som handler om å øke sysselsettingen blant personer med nedsatt funksjonsevne.

Evalueringene av IA-avtalen har over flere år vist at Delmål 2, dvs. å ansette flere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet, er det målet som i minst grad er oppnådd i avtaleperiodene (Ose 2013). Samtidig viser forskning rundt arbeidslivsdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne og tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB), at mange personer med nedsatt funksjonsevne *ønsker å delta i arbeidslivet*, men blir utestengt til tross for et mangfold av tiltak og virkemidler (Windspoll 2012). Ofte blir arbeidsgivers holdninger trukket frem som årsaken til at ikke flere funksjonshemmede er i arbeid. Gjennomgang av forskningslitteraturen på feltet gir imidlertid et mer *nyansert og sammensatt bilde* av årsakssammenhenger med henhold til hvorfor personer med nedsatt funksjonsevne ikke er i arbeid. Litteraturstudier viser at det både skyldes *individuelle forhold, forhold ved arbeidsplasser og stillinger, forhold ved tiltaks- /virkemiddel- og hjelpeapparatet* og mer overordede *strukturelle forhold*, som til sammen fører til at personer med nedsatt funksjonsevne ikke får en ordinær jobb. Vi vet for eksempel at kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne kan være en vanskelig målgruppe å nå frem til da mange ikke ønsker en tilknytning til NAV (Skarpaas og Rusnes 2008).

Det partssammensatte utvalget i Spekter-området ønsket å gi sitt bidrag til en mer positiv utvikling ved å motivere og mobilisere Spekter-virksomheter til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Delmål 2 har siden 2007 vært delt inn i delmål 2a som vil si å beholde personer med nedsatt funksjonsevne som *allerede er ansatt* i virksomheten, og Delmål 2b som går på å ansette *nye personer* med nedsatt funksjonsevne. Det var delmål 2b det særlig skulle fokuseres på i dette prosjektet.

Da dette feltet er preget av flere sentrale aktører, ble det satt ned en *prosjektgruppe* bestående av representanter fra Spekter, samt representant fra arbeidstakersiden, NAV og Unge funksjonshemmede. Dette for å sikre at tilnærmingen i prosjektet ble utformet i tråd med hvordan arbeidsgivere, arbeidstakere, brukere og NAV kunne tenke seg å svare på problemstillingene.

En sentral problemstilling i dette prosjektet er 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 (Bø og Håland 2013). Samtidig viser undersøkelser at svært få arbeidsgivere opplever å ha personer med nedsatt funksjonsevne i søkebunkene (Bakke 2012, Falkum 2012). Det kan bety at målgruppa ikke ønsker å oppgi at de har en funksjonsnedsettelse, eller at personer fra denne gruppa i liten grad søker stillinger som lyses ut ordinært.

Statens trainee-programmer i departementer og direktorater mobiliserte imidlertid et hundretalls søkere; departementsprogrammet (2007) hadde 126 søkere og direktoratsprogrammet (2008) fikk 186 søknader. Gjennom intervjuer med departementenes traineer kom det likevel frem at personene som søkte, helst ville hatt en jobb på ordinære vilkår (Skarpaas og Rusnes 2008). De ønsket å bli sett og anerkjent pga. sin kompetanse og sine kvalifikasjoner, og ikke pga. funksjonsnedsettelsen. *Det er denne målgruppa dette prosjektet har ønsket å nå.* Ut fra kunnskapen vi har om kvalifiserte personer med

nedsatt funksjonsevne (Hansen og Reegård 2008, Wik 2010, Bakke 2012) er dette en målgruppe som ønsker å se seg selv som "normale". Å fremstå som "funksjonshemmet" betyr å knytte seg til en forestilling som bryter med "stå-på-viljen" og det å klare seg *på tross av funksjonsnedsettelsen*. Egen vilje har dessuten vist seg å være *en av de viktigste suksesskriteriene for at personer med nedsatt funksjonsevne kommer i arbeid* (Skarpaas og Rusnes 2008). Erfaringene fra departementenes og direktoratenes trainee-program viste at linjelederne hadde vært skeptiske, men at det å ansette kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne hadde vist seg å ikke være annerledes enn andre ansettelser. Utfordringene som oppsto, var ikke større enn at de kunne løses enten ved fysisk tilrettelegging eller enkelt tilpasning av arbeid og oppgaver (Skarpaas og Rusnes 2008). Imidlertid var det en del av trainee'ene og de departementsansatte som stilte spørsmål ved hensikten ved å bruke tid og ressurser på å lære opp trainee'ene i ett år, for så å avslutte et arbeidshold som fungerte, på grunn av manglende stillingshjelp (ibid.). I dette prosjektet ble det derfor etter nøye vurderinger for og mot, *ikke* valgt en form for trainee-program-innretning eller andre spesialtiltak. Her ønsket man å ta kunnskapen om stigmatisering på alvor. Det skulle ikke *opprettes stillinger* spesielt for funksjonshemmede. Man skulle *utlyse ordinære stillinger*, og på måter som kunne nå målgruppa.

Sentrale spørsmål prosjektet har søkt å belyse, er:

- Hvordan kan partene i arbeidslivet *sammen* bidra til å øke rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne, og hva er hver enkelt parts ansvar og rolle?
- Hva skal til for at virksomhetene i Spekter skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne?
- Gjennom hvilke kanaler kan man nå målgruppa?
- Hvilke utfordringer møter man i praksis i virksomhetene, og hvordan løser man disse?

Ut fra en etablert antakelse om at målgruppa er vanskelig å nå, ble det satt et beskjedent mål om å ansette *fem personer med nedsatt funksjonsevne* i Spekters medlemsvirksomheter. Prosjektperioden ble først satt ut året 2013, men ble siden forlenget til sommeren 2014.

1.1 Prosjektets organisering

Gjennom IA-forhandlingene er det opprettet partssammensatte grupper innenfor hvert tariffområde. I Spekters område er partene representert ved LO, YS, UNIO, SAN og Akademikerne. Dette prosjektet har bestått av det *partssammensatte utvalget*, som representerte *eierne* av prosjektet. Disse utgjorde også en *styringsgruppe* for prosjektgruppa. På det første prosjektgruppemøte møtte to representanter fra arbeidsgiverorganisasjonen Spekter, én representant fra arbeidstakersiden, to representanter fra Arbeidslivssenteret (ALS), én fra Oslo og én fra Akershus, samt en representant fra Unge funksjonshemmede. AFI anbefalte etter første prosjektgruppemøte å invitere med en representant til fra arbeidstakersiden. Dette fordi arbeidstakersiden/tillitsvalgtes rolle i Delmål 2 er viktig, men hittil noe uklar. Det var derfor viktig å synliggjøre arbeidstakerne bedre i prosjektgruppa, og også for å motivere tillitsvalgte i virksomhetene. Vi kommer tilbake til diskusjonene i prosjektgruppa senere.

De to arbeidsgiverrepresentantene fra Spekter har vært initiativtakerne og pådriverne i prosjektet. De har kontaktet virksomheter, holdt informasjonsmøter og hatt individuelle møter med arbeidsgivere, mellomledere og ansatte/tillitsvalgte ute på arbeidsplassene. Spekter-representantene har også holdt kontakt med de andre medlemmene av prosjektgruppa; NAV og Unge funksjonshemmede, i tillegg til å kontakte og ha møter med andre samarbeidspartnere, som universitet/høyskoler, bydeler, samt

arbeids- og arbeidstakerorganisasjoner. De har også holdt kontakten med AFI, og hatt jevnlige møter for å informere om status. Spekter-representantene har gått grundig inn for å løse utfordringer som har oppstått i prosjektet, og også holdt oversikt over utlyste stillinger og fulgt opp søkere og søknadsfrister.

1.2 Arbeidet i prosjektet – prosjektgruppe og virksomheter

To prosjektgruppemøter ble avholdt i første fase av prosjektet. Det ble etter det første prosjektgruppemøtet avholdt et møte på NAVs arbeidslivssenter i Oslo med prosjektgruppas medlemmer, med unntak av representanten fra Unge funksjonshemmede. På dette møtet gikk man gjennom Spekters medlemsvirksomheter og sammenholdt NAVs erfaringer og opplysninger om virksomhetene med Spekters kunnskap om dem. Hensikten var å danne seg et bilde av aktuelle virksomheter det kunne være aktuelt å invitere med i prosjektet. Det ble ganske fort klart at det ikke bare var *forhold ved virksomhetene* som var det primære; også *behovet for arbeidskraft, dvs. ledige stillinger* avgjorde om man var aktuell for prosjektet eller ikke.

Det har vært avholdt to innledende felles samlinger for virksomhetene, først en bredere samling for å informere om prosjektet og dets hensikt, deretter et møte med en litt mindre gruppe bestående av virksomheter som skulle foreta ansettelse, og ønsket å satse spesifikt på målgruppa.

1.3 Gangen i rapporten

Rapporten er lagt opp som følger: I kapittel 2 gis en oversikt over tidligere forskning om temaene rapporten omhandler. Kapittel 3 og 4 gir en nærmere presentasjon av prosjektets oppbygning og forskningsdesign, mens kapittel 5 og 6 beskriver gjennomføringen av prosjektet og funnene som ble gjort. Kapittel 7 inneholder en drøfting av resultatene og noen innspill til anbefalinger.

2. Tidligere forskning og erfaringer

Det er forsket mye på personer med nedsatt funksjonsevne i forhold til arbeidslivet uten at man sitter med helt entydige svar på hva som virker best for å få flere i ordinært arbeid (Bakke 2012). Mye av kunnskapen vi har om hva som virker, er begrenset og usikker (Arbeidsdepartementet 2012). 20 år etter at *arbeidslinja* ble innført (Norge Arbeids- og administrasjonsdepartementet 1992), er situasjonen fremdeles den at det fortsatt er mye vi ikke vet med henhold til å oppnå bedre arbeidslivsdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne.

Det vi vet, er at det er en *sammensatt problemstilling* som har individuelle, psykologiske, sosiale, kulturelle, teknologiske, arbeidsplassrelaterte og strukturelle årsakssammenhenger-/forklaringer.

Noe av det som gjør det komplisert er også at det ikke alltid er klart hvem man refererer til når man snakker om personer med nedsatt funksjonsevne (Bø og Håland 2013). Det for eksempel mange med syns- og hørselsnedsettelse som *ikke* anser seg selv som funksjonshemmet (Grue 1998). Andre kan ha ikke-synlige hemninger, men likevel anse seg som funksjonshemmet. Personer med kroniske lidelser ser ofte ikke seg selv som funksjonshemmet (Bakke 2012). Man kobler ofte funksjonsnedsettelse til *helseproblemer*, men det å sitte i rullestol eller ha nedsatt hørsel, trenger ikke nødvendigvis å være et helseproblem. Noen er født med en funksjonsnedsettelse, andre har fått en i løpet av livet. Funksjonsnedsettelsen er ikke alltid en *varig tilstand*, for noen kan den variere. Alt dette er forhold som gjør *målinger og kategoriseringer* av målgruppa utfordrende. Hvordan man vurderer seg selv, eller blir vurdert av en ekspertise i form av en diagnose, har betydning for *hvem* som tilhører målgruppa, og hvor stor den anses å være. Man kan derfor lett få et galt bilde av hvor mange personer med nedsatt funksjonsevne som er, eller ikke er, i arbeid (Wik 2010, Bakke 2012). Det anses også som en utfordring at den *samfunnsskapte dimensjonen* ved målgruppas vilkår har fått mindre oppmerksomhet og er mindre belyst, enn registerdata basert på data fra mennesker med ulike typer funksjonsnedsettelse og/eller mottakere av ulike ytelse (Eriksen, Næss et al. 2004).

Undersøkelsen det oftest refereres til som en indikator på målgruppas yrkesdeltakelse, er Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) til Statistisk sentralbyrå (SSB). SSB har siden 2002 hvert år gjennomført en tilleggsundersøkelse til AKU om funksjonshemning og funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Formålet med denne tilleggsundersøkelsen er å kartlegge situasjonen for de funksjonshemmede på arbeidsmarkedet og se hvordan den utvikler seg over tid. Fra andre kvartal 2008 så man en markant økning i andelen ikke-sysselsatte personer med nedsatt funksjonsevne som oppga at de *ønsket en jobb*; 92 000 ikke-sysselsatte oppga at de ønsket en jobb, noe som var en økning på 21% fra året før. De siste tallene fra 2. kvartal 2013 viste at 27 prosent av de funksjonshemmede som ikke var i arbeid, ønsket arbeid, det vil si 86 000 personer (Bø og Håland 2013). SSB oppgir 17 000 (20%) som arbeidsledige, dvs. som aktive søkere og raskt tilgjengelig for arbeidsmarkedet (ibid.). Vi ser også av AKU-undersøkelsen at andelen sysselsatte med funksjonsnedsettelse som oppgir at de er i *deltidsarbeid* (45 prosent) er nær dobbelt så stor som blant sysselsatte i alt (Bø og Håland 2013). Det er uenighet blant forskerne med henhold til hvordan dette skal tolkes: Mens noen forskere har betraktet deltid som "undersysselsetting" av personer med nedsatt funksjonsevne, ved at de ikke får større stillingsprosent (Wik 2010, Svalund og Hansen 2013), mener andre at deltid for denne gruppa representerer en viktig *tilpasning til arbeidslivet*, fordi mange ikke kan jobbe mer. Hvis det siste er riktig, kan det hende at mange med funksjonsnedsettelse har vanskelig for å få arbeid fordi de ikke kan jobbe 100 prosent, og det er få

ledige stillinger som utlyses som deltidsstillinger (Bakke 2012, 82). Deltidsarbeid gjør ifølge dette perspektivet at personer som ellers ikke kunne jobbet, får en mulighet.

Usikkerheten rundt definisjoner og omfanget av målgruppa har ikke hatt så mye å si for *gjennomføringen* av prosjektet, men det kan ha noe å si med henhold til *resultatet*. Et vesentlig punkt i den forbindelse er at kompetente personer med nedsatt funksjonsevne *ikke nødvendigvis er én ensartet gruppe*.

Ser vi på trainee'ene som fikk jobb i departementene og direktoratene, åpnes det opp for enda et nivå av differensiering. De kan deles inn i fem ulike grupper basert på tilknytning til arbeidsmarkedet: Noen *kom rett fra studier*, og trainee-stillingen var den første jobben de søkte. Noen var *ferdig utdannet en tid tilbake*, og hadde søkt jobber over flere år. Den tredje gruppa hadde *vært inn og ut av ulike jobber*, men fordi stillingene aldri ble tilrettelagt på riktig måte, beholdt de ikke stillingene. Den fjerde gruppa hadde hatt en fast stilling da de søkte, men en *jobb som ikke var relevant for utdannelsen* deres og/eller som de var *overkvalifisert* til. Den femte gruppa var inne i tiltaksvirksomhet i regi av NAV. Kun én av de fem gruppae var under oppfølging av NAV, resten ønsket å søke jobber på egen hånd (Skarpaas og Rusnes 2008).

Fra andre undersøkelser vet vi også at mange befinner seg i gråsoner mellom jobb og ikke jobb (Hansen og Reegård 2008). Av ulike grunner er de ikke i stand til å jobbe stabilt. Dette kan bety at selv om *Jobbstrategien* opplyser om at de fleste personer med nedsatt funksjonsevne som er på vei inn i arbeidsmarkedet, er registrert som brukere av Arbeids- og velferdsstatens tjenester (Arbeidsdepartementet 2012) og at de bør gå gjennom NAV for å få hjelp til et relevant arbeid, er det mange som ikke opplever det som riktig. Empirien viser at nettopp det å stå på selv, er nøkkelen til å få en jobb: "Årsaken til at enkelte lyktes godt i arbeidslivet til tross for store funksjonshemninger, er at de hadde kompetanse på sine felt, hadde funnet en arbeidsplass hvor det var behov for deres kompetanse, og at tilrettelegging rundt fungerte" (Bakke 2012, 73). Mange studier har vist at flere velger ikke å ha så mye kontakt med hjelpeapparatet, men heller å klare seg på egenhånd (Wik 2010, Bakke 2012). Dette var også tilfellet for trainee'ene i departementene og direktoratene (Skarpaas og Rusnes 2008).

Ut fra antakelsen om at det er en gruppe personer med nedsatt funksjonsevne som kun mobiliseres når vilkårene oppfattes som normale, valgte dette prosjektet en tilnærming som forsøkte å være et tilsvarende på utfordringer på flere nivå: 1) for personer med nedsatt funksjonsevne, 2) på arbeidsplassene dvs. for arbeidsgivere, HR-personell og ansatte, 3) i hjelpe-/tiltaks- og virkemiddelapparatet og 4) på strukturelt nivå. Vi skal utdype dette:

2.1 Forhold på individnivå

Arbeid til alle har vært et hovedmål for alle sittende regjeringer. Regjeringen Stoltenberg la til grunn for sin *Jobbstrategi* at alle skal ha mulighet til å delta i arbeidslivet ut fra sine evner og ressurser. God bruk av arbeidskraftressursene anses som en forutsetning for et bærekraftig velferdssamfunn (Arbeidsdepartementet 2012).

Det varierer i hvilken grad personer med nedsatt funksjonsevne også opplever problemer i forbindelse med utdanning eller jobb som følger av funksjonsnedsettelsen. Studier viser likevel at personer med nedsatt funksjonsevne skiller seg fra befolkningen både når det gjelder utdanningsnivå og arbeids erfaring, to faktorer som ofte tillegges stor vekt i rekrutteringsprosesser (Ramm og Otnes 2013). I tillegg

vet vi at personer med nedsatt funksjonsevne oftere er å finne i deltidsyrker (Bø og Håland 2013), noe som ofte viser seg å gi langsommere karriereløp; deltidsarbeidende blir ofte ikke «regnet helt med» og får ikke de samme muligheter til å gjøre karriere som andre. Årsakene til både den økte frekvensen av deltidsarbeid og til det gjennomsnittlig lavere utdanningsnivået og nivået når det gjelder arbeidserfaring, kan være komplekse og sammensatte. Det er likevel grunn til å tro at redusert arbeidsevne som følge av funksjonsnedsettelsen er noe av årsaken. Dette innebærer at personer med nedsatt funksjonsevne gjennomgående er noe dårligere rustet enn gjennomsnittet i befolkningen for øvrig til å hevde seg i konkurransen som ofte oppstår i forbindelse med en rekrutteringsprosess. Det er verdt å merke seg at forskjellen ikke nødvendigvis trenger å være stor for å gi store utslag. For en jobbsøker som alltid innstilles på andre plass når han søker jobb, er det liten trøst i at han tross alt er den nest-beste, så lenge dette samtidig innebærer at jobben ikke blir hans.

Et sentralt aspekt som kommer frem i studier hvor man har intervjuet personer med nedsatt funksjonsevne, er at de ofte opplever *en vanskelig balanse* mellom på den ene siden å ha en funksjonsnedsettelse og ha rett til ytelse og bistand fra hjelpeapparatet, og samtidig være aktive arbeidssøkere/takere med kompetanse og kvalifikasjoner å tilby arbeidsgivere. Dette skaper ofte en form for *dobbelt identitet* (Windspoll 2012). For helse delen av hjelpeapparatet er det funksjonsnedsettelsen som tydeliggjøres. En funksjonsnedsettelse kan begynne brått som et helseproblem, men få mindre fokus etter hvert. På den annen side opplever mange at for å få en mestringfølelse, så må funksjonsnedsettelsen underkommuniseres i forholdet til arbeidslivet. Det er den jobbrelevante kompetansen som gir dem selvtillit slik at de tør å søke og takke ja til en jobb. Dette er kompliserte prosesser som foregår bevisst eller ubevisst, og kan være årsaken til at mange med funksjonsnedsettelse *ikke* ønsker å søke på stillinger som er for funksjonshemmede, eller stå frem og fokusere på funksjonsnedsettelsen i en søkeprosess, eller i offentligheten/media. Man må ha *tro* på seg selv, og på at man kan lykkes i arbeidslivet. Dette, etterfulgt av egen stå-på-vilje, har vist seg å være en av de sikreste suksesskriteriene for å oppnå en jobb (Bakke 2012). Først når man har etablert en trygg relasjon med arbeidsgiver, basert på kompetanse og kvalifikasjoner, kan behovet for tilrettelegging eller annen form for støtte for å kunne yte maksimalt, bringes opp som tema. Flere studier har også pekt på at mange ser og oppfatter seg slik andre ser dem. Når de for eksempel blir konfrontert med arbeidsgivernes og samfunnets negative holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne, så lærer de at de er annerledes, og får sperrer (Windspoll 2012). I presentasjonen av Jobbstrategien heter det for eksempel:

”personer med nedsatt funksjonsevne blir alt for ofte oversett som verdifull arbeidskraft. Negative holdninger og mangel på informasjon kan utgjøre en barriere for arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Dette er barrierer som finnes i befolkningen som helhet, hos arbeidsgiverne, kolleger på arbeidsplassen m.v (...) Det er derfor viktig at den enkelte kontakter Arbeids- og velferdsetaten.” (Arbeidsdepartementet 2012)

Sterkt fokus på negative utsagn og negative holdninger kan lett gi personer med nedsatt funksjonsevne mindreverdighetskomplekser (Bakke 2012). Dette handler også om tillærte holdninger fra man er liten. Bakke (2012) fant at mange hadde hatt lave forventninger knyttet til seg i hele skolegangen (s.59), og at det påvirket relasjonen til jevnaldrende, som etter hvert ble vanskelig. Man ble ikke stilt like krav til, og fikk særbehandling (som man kanskje ikke ønsket?) av typen ”nå må du ikke slite deg ut”. Opplevs det sosiale stigmaet som for stort, kan det i følge Bakke føre til at enkelte heller velger å gjemme seg bort (s. 61). Det handler dermed ikke bare om funksjonsnedsettelse, men om *prosesser*. Noen har ikke tenkt

på funksjonsnedsettelsen som barn, men plutselig blitt klar over den som ungdom. Når man lærer seg å leve med den, blir måten man lever på i hverdagen "normal" for en selv, men påminnelser utenfra kan bidra med stigma. *Mange ønsker derfor å vise at de kan være i jobb for å motvirke denne forestillingen.* Flere opplever at stigmaet ble borte når folk ble kjent med dem (Bakke 2012). Linjeledere i departementene hadde lite erfaring fra før, men sa at funksjonsnedsettelsen fort kom i bakgrunnen når det var god match mellom kvalifikasjonskrav og traineens kompetanse (Skarpaas og Rusnes 2008).

Det er ikke nødvendigvis slik at det er *reelle negative holdninger* hos arbeidsgivere som ødelegger for personen med funksjonsnedsettelse. Bare frykten for at de kan ha negative holdninger, kan være nok til at mange holder seg unna, eller bevisst velger å utelate funksjonsnedsettelsen i jobbsøknaden (Wik 2010). Dette kan slå ut negativt ut for virksomheter som *ønsker* å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne.

I en viss grad kan vi si at det finnes tendenser til en mangelfull tillit mellom arbeidsgivere/arbeidsplasser og personer med nedsatt funksjonsevne. Selv om man i stillingsannonser oppgir at man vil tilrettelegge stillingene for personer med nedsatt funksjonsevne, er tilbakemeldingen fra brukerorganisasjonene at de har hørt dette før, men at det er standardformuleringer som ikke betyr noe.

I noen tilfeller kan denne manglende tilliten ha sin bakgrunn i tidligere, uheldige jobbsøkererfaringer. Noe man har sett tendenser til når man har utlyst stillinger rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne, er at mange søker uavhengig av kvalifikasjoner – de søker fordi stillingene er spesielt rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne (Hansen og Reegård 2008). Når de så blir avvist fordi de ikke har de rette kvalifikasjonene, sitter de igjen med en mistanke om at avslaget skyldtes noe annet, og at arbeidsgiveren ikke virkelig ønsket seg en person med nedsatt funksjonsevne.

Det ligger en klar utfordring i at personer med nedsatt funksjonsevne ikke blir sett på som *individuelle arbeidstakere* med individuelle ferdigheter og kvalifikasjoner, men stort sett omtales som en *gruppe*. De fleste arbeidssøkere ønsker at det skal være kompetansen og kvalifikasjonene deres som skal stå i fokus, sammen med personlige kvalifikasjoner, og ikke det at man tilhører en gruppe som regjeringen og partene ønsker å få sysselsatt.

Helt fra AFI begynte med å forske på funksjonshemmede og arbeid på starten av 80-tallet, kom det frem at funksjonshemmede helst vil velge og søke jobber på egenhånd, og ikke få hjelp via arbeidskontor/NAV (Helle og Trollsås 1982). Arbeidssøkerne ønsket å bli tatt imot som en vanlig arbeidssøker: "Dersom miljøet ved den ekstraordinære arbeidsplassen blir for overbærende og lite krevende, så er dette negativt (Helle og Trollsås 1982, 65). Dette går godt sammen med arbeidsgivernes ønsker: De som for eksempel ble tilbudt fast stilling i departementene, fikk den p.g.a. personlig egnethet og kvalifikasjoner (Skarpaas og Rusnes 2008). Flere andre studier har vist at for personer med nedsatt funksjonsevne (og også for personer med psykiske lidelser) er det ekstra viktig å være en del av det ordinære arbeidslivet, og oppleve å være til nytte. Det å ha en vanlig jobb oppleves som normaliserende (Bakke 2012).

Samtidig er det også omkostninger ved å være i jobb. For mange krever det store anstrengelser - også å komme seg til og fra jobb (Bakke 2012). Det er også arbeidstakere som har opplevd at de provoserer kolleger ved å være på jobb med sine funksjonsnedsettelse: Når de klarer det, er det vanskeligere for andre å være hjemme for "mindre ting" (Ibid., s.83).

Et siste forhold som har å gjøre med individuelle forhold av betydning for rekruttering, er egen, personlig jobbmotivasjon. Det finnes arbeidsgivere som har strukket seg langt i å ta i mot arbeidstakere og gi individuell tilrettelegging, men hvor vedkommende så likevel ikke ønsket å være yrkesaktiv¹. Dette kan lett reise mistanke om at jobbsøkerens jobbmotivasjon var for svak. Man bør likevel være forsiktig med å tillegge slike anekdotiske fortellinger for stor vekt.

2.2 Forhold knyttet til arbeidsplassen

I den siste evalueringen av IA-avtalen vurderes det at IA-arbeidet ikke har hatt nevneverdig effekt på ansettelser/inkludering av flere funksjonshemmede i ordinært arbeidsliv, selv om det har blitt arbeidet mer med delmålet de senere år (Ose 2013). Delmål 2 innbefatter et stort felt som innebærer nye roller til arbeidsgivere og arbeidstakere/tillitsvalgte.

IA-avtalen om et inkluderende arbeidsliv ble ansett å gi *arbeidsgiverne en ny rolle* da de inngikk en relasjon til myndighetene som *sosiale partnere* med større sosialt ansvar for marginaliserte grupper. Dette var tidligere et overveiende offentlig ansvar i Norge (Drøpping 2004). Myndighetene har i denne nye relasjonen hele veien valgt en *incentivtilnærming* overfor arbeidsgiverne, hvor man ønsker å påvirke virksomhetene til å handle på en måte som gjør arbeidslivet mer inkluderende. Samtidig er det gjennomført *reguleringer* i form av nytt lovverk. I henhold til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §3 har arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte en aktiverings- og rapporteringsplikt. Det betyr at arbeidsgiverne skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter for alle, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Jevnt over viser undersøkelser at arbeidsgiverne har vært mer opptatt av å *ivareta egne ansatte* på egen arbeidsplass, enn av å ta imot nye (Ose 2013). Det gjelder også arbeidstakerorganisasjonene, som først og fremst har vært opptatt av de ansatte (Andreassen 2009).

Delmål 2 b har hittil i IA-avtalens virketid ikke vært høyt prioritert. Undersøkelser viser at det er store variasjoner i holdninger til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne i forhold til bransjer, størrelsen på virksomhetene, organisasjonskultur, personalpolitikk, ledelsesform etc. (Norvoll og Fossetøl 2010).

En stor svakhet ved arbeidsgiveres holdninger og risikovurderinger er at de så ofte baserer seg på hypotetiske antakelser, og ikke empiri. Dette ut fra studier der arbeidsgivere blir bedt om å vurdere arbeidsevnen til hypotetiske søkere med ulike funksjonshemninger, og så skåre arbeidssøkerens egnethet for en jobb ut fra en tenkt ansettelsessituasjon, samt skissere antatte risikofaktorer for virksomheten. I MMIs undersøkelse fra 2006 ville arbeidsgiverne heller ansette en rullestolbruker enn en blind person med førerhund (MMI 2006) uten å vite så mye mer om personene. Det er også studier som finner at arbeidsgivere heller vil ansette fysisk enn psykisk syke, også her uten individuelle tilleggsopplysninger (Bunt, Shury et al. 2001, Dale-Olsen 2005).

Bildet er likevel ikke entydig. Det finnes også undersøkelser som viser at det ikke er mulig å spore negative holdninger hos arbeidsgivere til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne (Bakke 2012). Arbeidsgivere med positive erfaringer har også en mer velvillig holdning, og mindre opplevelse av risiko

¹ Arbeidsgiveren la caset frem på en fag- og controllersamling i NAV, 19. oktober 2012

i forhold til å ansette flere med funksjonsnedsettelse (Norvoll og Fossetøl 2010). Bedriftsledere som allerede har ansatte med funksjonsnedsettelse, er funnet å være mer tilbøyelige til å innkalle nye arbeidssøkere fra denne gruppa til jobbintervju (Dale-Olsen 2005, Dalen 2006, Wik 2010).

Bildet av at arbeidsgiverne er entydig negative til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, må dermed nyanseres, og man kan ikke si at det *generelt* er negative holdninger. Empirisk er det forskjeller mellom bransjene i forhold til hvem som ansetter flest: Det arbeider flere personer med nedsatt funksjonsevne innenfor helse- og sosialtjenester enn i andre bransjer (Bakke 2012). Noen bransjer anses som mer utfordrende å jobbe i for personer med nedsatt funksjonsevne enn andre (Wik 2010).

I tillegg til holdninger, kan fysiske forhold og andre forhold på arbeidsplassen ha betydning for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. IKT-løsninger på arbeidsplassen for personer med synshemninger eller støyfulle kantiner for personer med hørselshemninger kan virke ekskluderende (Wik 2010), det samme kan det at hjelpemidler ikke kommer i tide (Skøien og Hem 2005). Hjelpemidler bør være på plass helst før en starter opp i en stilling.

Pr i dag finnes det 45 ulike tiltak og virkemidler rettet mot arbeidsgivere på det feltet vi nå diskuterer. Det er også gjennomført flere prosjekter for å øke rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne. Noen er rene informasjonstiltak. Det er iverksatt ulike informasjonstiltak rettet mot arbeidsgivere som en følge av at arbeidsgivere har gitt uttrykk for behov for mer informasjon knyttet til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Andre tiltak er mer direkte koblet til rekruttering.

Lønnstilskudd er blant tiltakene som synes å ha hatt best effekt i forhold til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne (Norvoll og Fossetøl 2010). For å trygge arbeidsgiverne ble *tilretteleggingsgarantier* innført. Det betyr likevel ikke at man kan ta for gitt at en slik ordning alltid er den rette. NHOs Rekrutteringsprosjekt *Den som leter finner* melder at orienteringen om tilretteleggingsgarantien ikke utløste noen form for entusiasme for de 40 bedriftene som deltok:

”Det er ikke en garanti som er avgjørende for om bedriften tar inn kandidater eller ikke. Derimot er det ressurser i form av personell og økonomi i bedriften og kompetanse hos kandidaten som er avgjørende²”.

At tilretteleggingsgarantien ikke ble vektlagt her, kan forklares med at arbeidsgiverne i prosjektet ikke møtte kandidater som trengte tilrettelegging. Arbeidsgiverne oppga at deres inntrykk var at de mest aktive eller de mest attraktive arbeidssøkerne fikk jobb på egen hånd, mens de som ble igjen i NAVs database var en gruppe det var vanskeligere å formidle. Det ble ansett som ”mer positivt at potensielle arbeidstakere søker direkte selv, enn å bli formidlet gjennom NAV” (ibid. s.13).

En utfordring i dag, er at situasjonen har gått fra at det har vært for få tiltak rettet mot arbeidsgivere/arbeidsplasser, til at det anses å være for mange like tiltak, og nye tiltak har kommet til, uten at gamle blir avvirket. Spesielt Arbeidslivssentrenes virkemidler rettet mot arbeidsgiverne er mange og uoversiktlige, er det blitt hevdet.

² Rekrutteringsprosjekt *Den som leter – finner*. September 2006-april 2008. Et prosjekt i regi av NHO Oslo og Akershus. Finansiert av NHO's arbeidsmiljøfond

Mange arbeidsgivere opplever at arbeidet med delmål 2 er tidkrevende. Aktivitets- og rapporteringsplikten i forbindelse med dette arbeidet tar tid. Også å delta i spesielle prosjekter er tidkrevende. Man må sette av tid til møter, og internt på arbeidsplassen må man sikre at kommunikasjonen mellom HR-avdelingen, linjeledere og tillitsvalgte er tilstrekkelig. Dette er å anse som *utviklingsarbeid* som kommer i tillegg til daglig produksjonsvirksomhet (Norvoll og Fossetøl 2010).

Drøpping (2004) påpeker at IA-avtalen *lokalt* ikke har blitt markedsført som et *partssamarbeid*. Hovedaktørene har vært myndighetene/NAV og arbeidsgivere, og tillitsvalgte/arbeidstakernes rolle har kommet i bakgrunnen. Trainee-programmene (Skarpaas og Rusnes 2008) var med å belyse at IA-arbeid ofte foregår "top-down", gjennom at HR-personell og øverste ledelse fatter beslutninger, mens ledere og ansatte som får oppfølgingen til daglig, ikke blir trukket med i beslutningsprosessen.

For å oppnå resultater er det trolig viktig med helhetlig tenkning og involvering fra alle nivåer og posisjoner i bedriften (Hammer 2007). Å ansette en person med nedsatt funksjonsevne må være en beslutning som virksomheten som helhet stiller seg bak. Tillitsvalgte har så langt hatt en anonym rolle i IA-arbeidet.

Innen Spekter-området har man gjennom et omfattende arbeid med informasjonsmaterieil (sammen med LO-stat, UNIO, SAN, YS og Akademikerne) utarbeidet brosjyrer³ som tydeliggjør tillitsvalgtes/verneombudenes rolle, og som fremholder godt samarbeid på arbeidsplassen som avgjørende for å oppnå resultater. Ved å aktivt oppfordre virksomhetene til å trekke med tillitsvalgte, verneombud og ansatte i utviklingsarbeidet, utnyttes kompetansen i bedriften bedre⁴. Det er de som er nærmest arbeidsoppgavene i det daglige som vet hvordan de kan tilrettelegges for bredere målgrupper.

Ledere også har en viktig rolle når det gjelder rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, men mange mangler tilstrekkelig kunnskap.

2.3 Forhold knyttet til virkemidler og hjelpeapparat

Flere forskere har påpekt at myndighetenes *politiske visjoner* og måten det offentlige hjelpeapparatet er innrettet, ikke går i hop (Wik 2010). Det kan være mange årsaker til dette. For NAV representerer personer med nedsatt funksjonsevne en sammensatt gruppe, og det kreves kompetanse på en rekke ulike områder for at for eksempel et arbeidsforhold skal fungere; hjelpemidler i hjemmet, transport, tiltak og virkemidler rettet mot utdanning/arbeidsforhold er viktig, samt kunnskap om funksjonsnedsettelse/diagnoser.

NAV har mange tiltak og virkemidler rettet både mot individ og arbeidsplasser, og har etter hvert et bredt spekter å spille på, internt i etaten selv, og gjennom tilbydere. Det finnes etter hvert mange ulike tilnærminger og metodikker, mer eller mindre evidensbaserte, som tas i bruk for å gjøre inngangen til arbeidslivet lettere for personer med funksjons-/arbeidsnedsettelse. Jobb-coacher, arbeidsgiverløser, tilretteleggere, ISP-metodikk, case management, MI, jobbarving og andre metoder testes ut og anvendes for å følge opp og inkludere personer i arbeidslivet. Ofte handler det om å kartlegge, motivere og finne

³ Inspirasjons- og arbeidsbok for IA-arbeidet i Spekter-området.

⁴ Tillitsvalgte i et inkluderende arbeidsliv. Om rollen i IA-avtalen og den norske modellen. Idebanken.

ut hva brukerne har behov for og vil, og deretter koble person og arbeidsplass. Arbeid med bistand og andre tiltak med formidlingskrav hos Arbeidsmarkedsbedrifter og ordinære leverandører tilbyr dette.

Denne type individuelt rekrutteringsarbeid kombinert med et arbeidsforhold spesielt tilpasset personens ressurser og evner har vist å ha gode resultater for varige inkludering i arbeidslivet. For noen har imidlertid tiltakene ikke truffet, og som vi har sett er det også mange som heller ønsker å få tilslag på en ordinær stilling på en ordinær måte (Skarpaas og Rusnes 2008). Også for denne målgruppa kan det likevel være behov for hjelpemidler og tilpasninger fra NAV eller andre. Men poenget er da at ansettelsen skal komme først, og tilpasningen etterpå.

Bakke (2012) hevder at mange personer med nedsatt funksjonsevne opplever å ha en "dobbel identitet" som opprettholdes i kontakten med støtteapparat. Hun deler hjelpeapparatet inn i et *primærhjelpeapparat* som skal hjelpe personer med å opprettholde dagligliv og helse, og et *arbeidshjelpeapparat* som skal bistå personer med å komme i arbeid. Bakke, som selv har en funksjonsnedsettelse, har pekt på hvordan begge disse apparatene kan gi signaler som går mot en deltakelse i arbeidslivet. Primærhjelpeapparatet (helse, omsorg, BPA, fysioterapeuter, ergoterapeuter) har kontortid på dagen (9.00 – 16.00) med ofte begrenset telefontilgang, noe som gjør tjenestene deres utilgjengelige for ansatte med en vanlig arbeidshverdag. For de som har tekniske hjelpemidler som de er avhengig av, kan dette lett bli kritisk. *Organiseringen av primærhjelpeapparatet* sender ut signaler om at man antar at funksjonshemmede er fri på dagtid, og derfor kan oppsøke tjenestene deres da. *Arbeidshjelpeapparatet* (NAV) mener Bakke er uheldig innrettet ved at det er *arbeidsevnevurderinger som ligger til grunn for bistand og ytelse*. Dette er et begrep som kobler nedsatt *funksjonsevne* og nedsatt *arbeidsevne* for tett. Det oppstår en forestilling om at hele målgruppa har "reduisert arbeidsevne" – noe som ikke er tilfelle.

Poenget er at man må klare å oppnå et balansert bilde av at personer både kan ha funksjonsnedsettelser og *ressurser*, noe ikke alle får til. Dermed oppstår en opplevelse av at hjelpeapparatets ulike instanser ikke drar samme vei (Bakke 2012). Det er imidlertid også de som klarer denne balansen. FAFO fikk muligheten til å gjennomføre en spørreundersøkelse blant *søkerne* til et av direktoratenes trainee-program i 2008. Her oppga 64 personer at de vurderte sine muligheter på arbeidsmarkedet som gode til tross for funksjonsnedsettelsen, og 72% hadde vært på jobbintervju de siste tolv månedene (Hansen og Reegård 2008).

2.4 Strukturelle forhold

En rekke *strukturelle forhold* har også betydning for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Det kan gjelde tilgang til utdanning, bosted, arbeidsmarked etc. Utfordringer med offentlig budsjetter, og manglende finansiering av lønnstilskudd kan også ha betydning (Ford 2006).

2.5 Oppsummering

Arbeids- og velferdsapparatet er stort og omfattende og tilbyr mange former for primær- og arbeidsrettet bistand. Dette prosjektets utgangspunkt er at *arbeidsplassene* må mobiliseres om man skal lykkes med delmål 2.

Vi vet ikke med sikkerhet hvor mange personer med funksjonshemninger som søker – eller ikke søker jobber. Det kan virke som om mange har negative erfaringer og liten tro på at arbeidsgiverne vil gi dem

en sjanse (Norvoll og Fossetøl 2010). Samtidig er det også mange med funksjonsnedsettelse som søker jobber (Bø og Håland 2013, Svalund og Hansen 2013).

Vi er kjent med arbeidsgivernes risikovurderinger i forhold til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, og hvordan disse kan føre til at de vegre seg for å rekruttere slike personer (Falkum 2012). Det ser også ut til at funksjonshemmede selv foretar vurderinger, og har antakelser om arbeidsgiverne, som blir en mental barriere i forhold til arbeidslivet. Undersøkelser har vist at det blant personer med nedsatt funksjonsevne er holdningsforskjeller til arbeidslivet blant dem som er i arbeidslivet og blant dem som står utenfor: De med nedsatt funksjonsevne som står utenfor arbeidslivet har mindre tro på egne muligheter og en større tendens til å mene at arbeidsgivere ikke vil ansette dem, enn de som står innenfor (Meager og Britain 1999). Ved å ansette flere, kan man dermed bidra til at negative holdninger reduseres.

Suksess forutsetter også i stor grad at individet selv tror det har noe å bidra med. For å oppnå en slik tro, hjelper det at man er til reell nytte i det ordinære arbeidslivet, og at man blir verdsatt av omgivelsene for sin innsats. Spesielt for personer med nedsatt funksjonsevne er det viktig å få anerkjennelse fra andre, for å kunne anerkjenne seg selv (Windspoll 2012). Det er denne selvrespekten og troen på egen kompetanse og kvalifikasjoner prosjektet ønsket å gi potensielle arbeidstakerne ved å fokusere på ordinære stillinger i ordinære virksomheter, basert på at man er kvalifisert for stillingen og kan oppleve seg som en ressurs på arbeidsmarkedet.

Jobbintervjuer og selvpresentasjon blir ansett som en av de største barrierene for personer med nedsatt funksjonsevne (Windspoll 2012). Det er også mange som sliter med å bli innkalt til intervju. Vi vet også at det kan oppstå utfordringer for de som kommer i arbeid. For mange som er avhengige av trening for å opprettholde førlighet, blir tiden knappere, og det kan også være krevende å komme seg til og fra jobb, hvis hjemmetjenester, BPA, transport etc ikke er koordinert.

3. Behov for en ny tilnærming

Prosjektet *Realisering av Delmål 2 i IA-avtalen gjennom et partsamarbeid i virksomheten* ble etablert som en respons på en til da manglende måloppnåelse av Delmål 2, og ut fra at det gjentatte ganger var blitt fremholdt at det befinner seg rundt 80 000 personer med nedsatt funksjonsevne utenfor arbeidslivet som oppgir at de ønsker å jobbe (Bø og Håland 2013).

Tilnærmingen, dvs. å satse på målrettet utlysning av ordinære stillinger, og ikke særskilt opprettede stillinger, ble valgt utfra erkjennelsen av at mange gjennom undersøkelser har oppgitt at de ikke er komfortable med dette.

Tilnærmingen er også koblet til en erkjennelse av at vi trenger et bedre språk for å snakke om inkludering sett fra arbeidslivets ståsted. Når man går gjennom sentrale politiske dokumenter, er det først og fremst *velferdsspråket* som preger fremstillingene; det vil si hensynet til og tilretteleggingen rundt den enkelte arbeidstaker” (Arbeidsdepartementet 2012). Det legges mindre vekt på hva som må til for at *arbeidsgivere skal etablere rekrutteringsstrategier mot bredere lag av befolkningen*, inkludert personer med nedsatt funksjonsevne, hvilke kanaler man kan ta i bruk til dette, og hvordan man i en hektisk jobbhverdag skal motivere egne ledere og ansatte til dialog rundt Delmål 2. Her er formuleringene i beste fall vage. I beskrivelsen av Jobbstrategien heter det for eksempel:

”Forholdene i arbeidslivet og på arbeidsplassen har stor betydning for mulighetene for å komme tilbake til jobb eller forbli i en jobb. Innsats knyttet til tilrettelegging og personlig oppfølging synes også å være av stor betydning for at atferdingen fører fram til varig arbeid” (Arbeidsdepartementet 2012, 20).

Men hva som her menes med *forhold*, sies det ikke noe nærmere om. Begrepet kan romme svært mye, og trenger å spesifiseres. I *”velferdsspråket”* forholder man seg heller ikke til virksomhetene som produksjonseenheter eller til at de selv kan ha kompetanse om inkludering.

Dette er forhold dette prosjektet har satt fokus på: Tilnærmingen som er lagt til grunn, handler om at det er *de enkelte arbeidsplassene som må mobiliseres*, og at det er her det må drøftes hvilken tilnærming man skal legge til grunn; om man skal utforme stillingsannonse bredere, om man skal utlyse stillingen via Unge funksjonshemmedes egen hjemmeside Jobbressurs.no, om man skal kontakte universiteter eller høyskoler, og ikke minst hvordan HR-avdelinger og linjeledere kan samarbeide slik at stillingene som utlyses er reelle stillinger med reelle oppgaver.

Et sterkere fokus på *interne prosesser på arbeidsplassene*, og et fokus på *hvilke rekrutteringskanaler og muligheter som finnes til ordinære stillinger*, er et perspektiv som mangler for eksempel i *Jobbstrategien*. Som forskere på feltet i over 20 år finner vi at dette prosjektet representerer en ny og viktig tilnærming i en prosess for å skape *en ny dialog mellom arbeidslivet og personer med nedsatt funksjonsevne*. Det er også behov for å ta *samarbeidsavtalen* på alvor, det vil si, at man går veien om å få med arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten til sammen å legge til rette for at arbeidsplassen og stillinger kan åpnes opp for nye målgrupper, herunder personer med nedsatt funksjonsevne.

4. Metode og datainnsamling

Rapporten er skrevet på bakgrunn av ulike datainnsamlingskilder: AFI deltok på to innledende oppstartsmøter med Spekter-virksomheter. Deltakelsen på disse møtene ga et godt bilde av dialogen mellom prosjektlederne og virksomhetene.

AFI har deltatt på flere *prosjektgruppemøter*. Disse møtene, med representanter fra arbeidsgiversiden, arbeidstakersiden, NAV og Unge funksjonshemmede har sammen med separate intervjuer med hvert av prosjektgrupped medlemmene (6 til sammen) danner en viktig del av datamaterialet. AFI var også til stede under et møte ved NAV Arbeidslivssenter i Oslo, da medlemmer av prosjektgruppa gjennomgikk Spekters medlemsvirksomheter. Spekter/prosjektledelsen har hatt egne møter med ledere, og/eller tillitsvalgte i tre av de fire virksomhetene som omtales i denne rapporten, og AFI var med på disse møtene.

Det ble tidlig i prosjektperioden foretatt ni intervjuer i til sammen fire virksomheter. Dette er intervjuer med personalsjefer, linjeledere og tillitsvalgte. Vi var både en og to forskere under intervjuene, og benyttet en semi-strukturert intervjuguide. Hensikten har til enhver tid vært å fange opp virksomhetens ståsted. I siste del av prosjektperioden ble det i tillegg gjennomført seks telefonintervjuer med de som hadde vært ansvarlig for rekrutteringen i de fire bedriftene. Hvert telefonintervju varte mellom 15 og 30 minutter, og tok i hovedsak opp hvordan søknadene var blitt monitorert. I tillegg ble informantene spurt om virksomhetens tidligere erfaringer med personer fra målgruppa.

4.1 Questback

Fordi første del av prosjektet etterlot en del ubesvarte spørsmål, ble det gjennomført en questback-undersøkelse rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne generelt i prosjektets siste del. Tema for undersøkelsen var erfaringer, tanker og holdninger til arbeid og rekruttering.

Questback-undersøkelsen ble designet i samarbeid med Unge Funksjonshemmede som er en paraply-organisasjon for en rekke medlemsorganisasjoner for unge personer med nedsatt funksjonsevne. Unge funksjonshemmede hjalp også til med å distribuere undersøkelsen til målgruppa. Det skjedde ved at de ga forskerne en liste med adresse til sine medlemsorganisasjoner, som deretter ble oppfordret til å sende link til undersøkelsen til sine individuelle medlemmer. Etter råd fra Unge Funksjonshemmede ble undersøkelsen satt opp med total anonymitet for respondentene, det vil si at en link til quest-back spørreskjemaet ble sendt ut via medlemsorganisasjonene (forskere fikk altså ikke tilgang til de individuelle enkeltmedlemmenes e-postadresser), og de som mottok linken og ønsket å svare, gjorde det ved å klikke seg inn i skjemaet via denne weblinken, uten at det ble foretatt noen registrering av identitet, heller ikke elektronisk. Et slikt oppsett innebærer at vi som forskere ikke har noen mulighet for å avgjøre hvem som svarer, heller ikke om noen svarer flere ganger.

I praksis foregikk dette ved at det ble sendt ut et rekrutteringsbrev stilet til medlemsorganisasjonenes enkeltmedlemmer med link til undersøkelsen som ble sendt til hver enkelt organisasjons sekretariat, med oppfordring om videresending til organisasjonens enkeltmedlemmer. En uke i forkant hadde

Unge Funksjonshemmede sendt en mail til de samme organisasjonene der de oppfordret organisasjonene til å spre undersøkelsen gjennom å være behjelpelig med slik videresending.

I alt ble henvendelsen sendt til 32 medlemsforeninger. Av disse valgte to å sende questen videre til sine individuelle medlemmer, det vil si at til sammen 792 medlemmer mottok weblinken. Det kom inn 94 svar. Av disse svarte 28 «nei» på spørsmålet om de regnet seg som en person med nedsatt funksjonsevne, mens 6 svarte «vet ikke». Svarene fra disse ble fjernet fra datasettet, og er altså ikke med i analysen. Antall respondenter som inngår i grunnlaget for analysen er dermed 60.

5. Prosjektgjennomføringen – initiering, design og forankring

5.1 Initieringsfasen

Initiativet til prosjektet kom fra Speker, og var her støttet av den øverste ledelsen. Sentrale representanter for organisasjonen mente at når Speker først hadde skrevet under på IA-avtalen, måtte man også ha en form for oppfølging: *”Vi må gjøre et reelt forsøk”*. Viktige mål med prosjektet var både å utvikle mer kunnskap og å skape forandring. «Det er så mye rundt delmål 2 man ikke vet,» påpekte en representant. Vedkommende hadde sittet i en lang rekke ulike utvalg tilknyttet IA, og vært på en rekke konferanser, og var også opptatt av at kunnskapen måtte kobles til praksis: *”Alle er enige om målene, men det skjer ingenting. For å bli bedre, må man øve, og vi ønsker å legge på litt trykk og minne dem litt på den dårlige samvittigheten”*.

Delmål 2 ble ansett som det tyngste målet i IA-avtalen, og et mål som mer enn de andre krevde samarbeid. Speker var også opptatt av at arbeidstakere skulle få en sjanse: *”De må få vist seg frem og søke stillinger, hvis de finnes i det hele tatt. Hvis de finnes, er det for ille at de ikke kommer inn”*.

De ønsket å sette mer fokus på arbeidsplassene, da Speker oppfattet at mange av brukerorganisasjonene var mer opptatt av aksene til NAV, enn aksene til arbeidslivet. Speker ønsket også å sette søkelyset på en verdidiskusjon: Hva er arbeidsgivers ansvar, og hva er det offentliges ansvar?

En viktig hensikt var å lære av prosessene i prosjektet underveis. Et stort spørsmål for Speker omhandler hvor mange av de rundt 80 000 personer med nedsatt funksjonsevne utenfor arbeidslivet og som ønsker arbeid, som faktisk kan jobbe: *”Vi vil lære mer om dette, og lære mer om NAV, og vi ønsker at NAV skal lære sammen med oss – både Arbeidslivssenteret, Hjelpemiddelsentralene og lokalkontorene”*. Et viktig delmål var å *”teste ut om systemene virker”* og om de virker raskt nok⁵. Hvis et jobbintervju eller en ansettelse resulterte i behov for hjelpemidler/tilrettelegging, var det ønske om å få erfaringer med hvordan dette fungerte.

Og ikke minst var målet: *Å lære hva man kan gjøre i virksomhetene for å lykkes med Delmål 2.*

En utfordring her var samarbeidet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. I den forbindelse ble det sett som viktig å aktivere fagforeningene og få dem til å engasjere seg, både på lokalt og sentralt nivå.

Speker-representantene hadde en oppfatning om at fem ansettelser i de til sammen ca 200 medlemsvirksomhetene var et beskjedent mål, men de ønsket samtidig å ha et konkret mål å forholde seg til. Man var klar over at det lå en reell fare for at prosjektet og virksomhetene *ikke ville nå ut til noen i målgruppa*. Det ble imidlertid helt fra start ansett at det ville være et interessant *”funn”* om det ikke meldte seg noen søkere. Det var i utgangspunktet ikke avgjort hvordan, og gjennom hvilke kanaler, man skulle henvende seg til målgruppa: Holdt det å skrive at man oppfordrer personer med nedsatt funksjonsevne om å søke? Hvor lang burde stillingsbeskrivelsen være, og hva skulle man legge til grunn av kvalifikasjoner, uten å skremme andre potensielle søkere? Burde man signalisere et budskap på hjemmesiden, eller legge vekt på at man var en IA-bedrift? Prosjektet ønsket å prøve ut ulike tilnærminger gjennom å mobilisere støttespillere og samarbeidspartnere, brukerorganisasjoner etc.

⁵ Sagt på første prosjektgruppemøte

Som nevnt ble det tidlig tatt en beslutning om at det ikke var hensiktsmessig å bruke tid på å *definere* funksjonsnedsettelse. Det er vanskelig å finne en god definisjon her, samtidig som mange personer ikke ønsker å plassere seg selv inn i en utsatt gruppe. For representanten fra Unge funksjonshemmede var det viktig å "utvide" begrepet "funksjonshemmet". De ville også ha inn personer med "*kroniske sykdommer/lidelser*" da mange i denne målgruppa ikke anser seg som "funksjonshemmet". Det var viktig å bryte med en forestilling om at en målgruppe *kollektivt* er bærer av de samme egenskaper, og at man heller måtte tenke kvalifikasjoner og individ.

Arbeidstakerrepresentanten i prosjektgruppa var også positiv til prosjektet: "*Vi må prøve! Vi kan ikke si at delmål 2 ikke virker, før vi har forsøkt*". Representanten visste ikke om prosjektet ville komme i mål med henhold til resultater: "*Dette er upløyd mark, det er ingen som har gjort det på akkurat denne måten før, og det vil bli en viktig erfaring*". Representanten mente videre at IA-arbeidet ikke syntes så godt i en hverdag preget av forhandlinger og høringer. For arbeidstakerrepresentanten i prosjektgruppa ble det ofte den negative siden ved IA som kom frem, for eksempel oppsigelsessaker hvor personer med nedsatt funksjonsevne/sykdom ble presset ut. Eller fokuset var på forebygging. Derfor ønsket man velkommen prosjektets vinkling og dets vektlegging av at personer med nedsatt funksjonsevne utgjør en ressurs, både som arbeidskraft og på andre måter. *Jeg liker tanken på ikke å ta inn en person med nedsatt funksjonsevne, men finne ledige stillinger, slik at det ikke er funksjonsnedsettelsen som er i fokus*". Arbeidstakerrepresentanten ønsket å få mer kunnskap om *handlingsrommet* i virksomhetene: "*Det kan hende det er handlingsrom, men det har vi ikke så ofte sett*". Inntrykket her var snarere at mange arbeidet 110 prosent, at det var omstillinger, nedbemanninger og "hull" i turnusene som gjorde at det aldri var nok folk, og at sykefraværet førte til at virksomhetene hadde mer enn nok med sine egne.

5.2 Innsalgs-/mobiliseringsfasen

Spekter-representantene valgte selv hvilke personer de ville ha med i prosjektgruppa. Det var et klart ønske om å ha NAV med, og man ønsket også å ha med Unge funksjonshemmede som man hadde møtt tidligere ved flere sammenhenger.

Spekter arrangerte to samlinger for medlemsvirksomheter for å informere om prosjektet og for å mobilisere til deltakelse.

På den andre samlingen møtte de som hadde signalisert at de var interessert i å være med i prosjektet. En Spekter-representant sa at mange virksomheter ikke vet hvordan de skal innfri delmål 2. Prosjektet ville kanskje kunne vi hjelpe dem til å innfri aktivitetsplikten de hadde i den forbindelse. Et viktig argument for å delta var altså et opplevd kompetansebehov.

Prosjektet ble i den innledende fasen koblet til regjeringens *Jobbstrategi* fra prosjektledelsens side. Presentasjonen som ble vist på samlingene, bygget på de fire barrierene som Jobbstrategien er et svar på, og hensikten med prosjektet ble beskrevet som å "teste ut" om man kunne bryte barrierene.

På begge samlinger møtte det arbeidsgivere – det ble derfor lagt vekt på å mobilisere tillitsvalgte på hver arbeidsplass i det videre arbeidet. Et viktig poeng var at man ønsket å tenke generelt og helhetlig på rekrutteringen av personer med funksjonsnedsettelse – og ikke ha dette som aktiviteter på siden.

Det var viktig for prosjektlederne i Spekter å formidle at ingen av virksomhetene *måtte* ansette en person med nedsatt funksjonsevne. Bedriftene ble oppfordret til å kommunisere at man ønsket å ansette en person med nedsatt funksjonsevne, dersom vedkommende var kvalifisert og hadde den rette kompetansen. Målet var å forsøke å åpne opp arbeidsplassene, og gi målgruppa en større sjanse til å komme i betraktning for ledige stillinger.

Sett utenifra, har "innsalget" og pådriverrollen fra Spekter overfor virksomhetene vært avgjørende for å få ledere/personalansvarlige til å ønske å bli med i prosjektet. Under hele prosjektperioden har prosjektlederne hatt en solid og positiv holdning overfor virksomhetene. Selv om tilnærmingen har vært å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne på ordinære måter, har den form for "ramme" som prosjektledelsen og prosjektgruppa har representert, vært viktig for å holde trykket oppe.

I samlingene er det kommet frem at det har vært en større utfordring enn ventet å "selge inn" prosjektet i virksomheter som tidligere har hatt negative erfaringer på feltet (spesielt med NAV). På den andre samlingen oppga noen arbeidsgivere at de tidligere hadde "tilrettelagt så de var blitt blåe i trynet", uten at resultatene sto i forhold til innsatsen. Dette ga i utgangspunktet ikke den store motivasjonen for å gå inn i enda et prosjekt rundt samme tema.

5.3 Prosjektmedlemmenes roller

Når det gjaldt roller, var medlemmene enige om at hver og en måtte jobbe gjennom, og mobilisere sine organisasjoner. Representanten fra Unge funksjonshemmede var på det første møte skeptisk til å "sende masse informasjon" til sine medlemmer, da det er mange prosjekter som dette. Samtidig skilte dette prosjektet seg ut, fordi det skulle ta utgangspunkt i reelle stillinger. Representanten hadde like fullt ingen "direkte linje" ut til medlemsorganisasjonene.

Det ble diskutert at motivasjon av arbeidsgiverne ikke bare trengte å komme gjennom Spekter, men også gjennom arbeidstakerorganisasjonene. For arbeidstakerorganisasjonen var det spesielt viktig at *alle på arbeidsplassen* fikk informasjon om prosjektet og deltok aktivt, det må ikke være sånn at man "bare plutselig får en ny kollega". Arbeidstakerne måtte være involvert i beslutninger, da det *kunne* innebære en merbelastning å ta inn en person med nedsatt funksjonsevne. Skal man gjøre det flere ganger, er det spesielt viktig å ha gode prosesser, ellers gjør man det ikke igjen. Også ved behov for tilrettelegging var det viktig å informere alle ansatte slik at alle visste om det. Holdningen på arbeidsplassen måtte være slik at det å få en funksjonsnedsettelse "kan skje oss alle".

5.4 Tilnærming

Når det gjaldt *hvilken tilnærming man skulle anvende i prosjektet*, hadde medlemmene ulike erfaringer som påvirket hvordan de tenkte. På det første prosjektgruppemøtet, mens samtalen omhandlet ulike typer funksjonsnedsettelse og hvilken målgruppe prosjektet skulle henvende seg til, snudde representanten fra Unge funksjonshemmede diskusjonen på hodet: "Er stillinger klare? Hva er fastlagt hos virksomhetene før man setter i gang en rekrutteringsprosess? Tenkes det å rekruttere bredt eller spesifikt? Er man på jakt etter å plukke ut én person?". Dette rettet oppmerksomheten mot det som ble prosjektets hovedvinkling, nemlig å ha et individuelt fokus, og at man gikk inn for å jobbe i forhold til reelle, ledige stillinger eller vikariat, og ikke egne opprettede stillinger for kandidater som ønsket en

jobb. For NAV-representantene, som hadde gode erfaringer med også å ta i bruk praksisplasser og IA-plasser, var ikke dette like opplagt. De ønsket å jobbe parallelt med å finne aktuelle kandidater som kunne passe inn i Spekter-virksomhetenes bransjer.

For andre medlemmer i prosjektgruppa var det viktig å ha NAV med i prosjektet for å "teste systemene" og for å se om virkemidlene var der på riktig måte når de trengtes. Man ønsket i mindre grad å trekke inn NAV på selve arbeidsplassen *før* en potensiell arbeidstaker dukket opp.

Spekter la vekt på at det måtte være et *reelt behov for arbeidskraft* i de virksomhetene som sluttet seg til prosjektet. Det skulle ikke være stillinger "utenpå" andre. Spørsmålet ble derfor hvordan stillingsutlysninger kunne "åpnes opp" for å nå målgruppa. Dette var et synspunkt Unge funksjonshemmede også delte.

Representanten fra Unge funksjonshemmede mente det måtte etableres en *relasjon* mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker før NAV kommer inn og kompenserer for eventuell manglende tilrettelegging. Han vektla også at kompetanse måtte være det viktigste ved ansettelsene. Han var for eksempel ikke for kvotering, da det lett gjør at man fokuserer på funksjonsnedsettelsen, og ikke kvalifikasjonene. Representanten opplyste videre at mange funksjonshemmede som oppgir at de er funksjonshemmet på levekårsundersøkelser, slutter å oppgi dette når de får jobb, fordi funksjonsnedsettelsen ikke er det mest fremtredende lenger. Det ble derimot foreslått å ta i bruk "positiv særbehandling", det vil si å velge en person med nedsatt funksjonsevne fremfor en annen, gitt at vedkommende har *tilnærmet lik kompetanse*.

Innledningsvis kunne det se ut som om NAV Arbeidslivssenter forestilte seg at jobbsøkerne i prosjektet tilhørte en "svakere" gruppe, som også innbefattet personer med nedsatt arbeidsevne, mens de andre i gruppa hadde tanker om kompetente personer med nedsatt funksjonsevne, men uten at den nedsatte arbeidsevnen var fremtredende.

Det var også noen diskusjoner rundt det at det kunne bli tøft for mange å bli "målt og veid og funnet for lette", som et medlem sa, dersom de søkte en jobb de ikke fikk, og også om arbeidsgiverne ville greie å avvise noen. Da man ønsket å satse på reelle stillinger og arbeidssituasjoner, ville mange kunne bli skuffet. Med departementenes trainee-program i mente, var også AFI opptatt av at man skulle ha et "sikkerhetsnett" i form av en samtalepartner, hvis noen skulle føle nederlag.

Prosjektet besluttet at virksomhetene som deltok i prosjektet skulle lyse ut stillinger på vanlig måte. I tillegg skulle stillingene legges ut på jobbressurs.no. Virksomhetene ble også bedt om å finne en formulering i utlysningen som ga signaler om at de ønsket personer med nedsatt funksjonsevne som søkere. Hvordan man skulle formulere dette, ble diskutert i prosjektgruppa.

Å oppgi at en rekrutterende virksomhet "er med i et prosjekt" i en stillingsutlysning kan gå begge veier. Det kan være positivt – eller det kan gi inntrykk av at den utlyste stillingen inngår i et slags trainee-program. Det kan også gi inntrykk av en form for tidsbegrenset oppmerksomhet på tema. Også henvisninger til at man er en IA-virksomhet kan virke på samme måte – man er egentlig ikke opptatt av inkludering, men fordi man er en IA-bedrift, så ønsker man å rekruttere for å innfri på Delmål 2, ikke fordi man har behov for kompetanse. Representanten fra Unge funksjonshemmede informerte om at mange i målgruppa *ikke ville søke på stillinger som er spesielt rettet mot funksjonshemmede*, slik at det kunne være fornuftig for virksomhetene å oppgi at de var med i et prosjekt.

Unge funksjonshemmede kom også med et forslag om at man kunne ha med i stillingsannonser at man ønsket å kvotere inn til intervju om man hadde de nødvendige kvalifikasjoner. Blant søkere som ikke hadde så lang arbeidserfaring, ville kanskje flere da oppgi at de hadde en funksjonsnedsettelse, siden det ville øke sjansen for å bli kalt inn til intervju. Og virksomhetene ville ikke forplikte seg til noe mer enn å intervju. I gruppa ble dette ansett som en spennende tilnærming å prøve. Samtidig ble det påpekt at noen i målgruppa ville kunne falle utenfor en slik ordning: Mange med epilepsi tenker for eksempel ikke på seg selv som en person med nedsatt funksjonsevne, men med kronisk sykdom. Det kunne derfor være aktuelt å nevne både funksjonsnedsettelser og kronisk sykdom i utlysningsteksten.

Vi ser at prosjektgruppas sammensetning har fungert optimalt i forhold til intensjonen. Her har synspunkter fra fire sentrale ståsteder kommet frem; arbeidsgivere, arbeidstakere, NAV og en sentral brukerorganisasjon og alle har tilført diskusjonen viktige innsikter som kanskje ikke ville kommet uten dette mangfoldet.

Alle prosjektgruppemedlemmene uttalte i intervju at de var svært positive til å følge virksomhetenes arbeid gjennom prosjektgruppa. Arbeidstakerrepresentanten ønsket at tillitsvalgte gjennom prosjektet skulle få mer kunnskap om partsamarbeid. Vedkommende ønsket også at det skulle bli mer fokus på klassisk arbeidsmiljø, og mindre fokus på alle skjemaer/rapporter og byråkratiske sidene av IA-arbeidet.

En av representantene fra NAV var spesielt fornøyd med at prosjektet skulle fokusere på målgruppa som en ressurs, og på at arbeidstakerne er kompetente. Vedkommende hadde lenge savnet et slikt perspektiv: Det følte av og til som om det var en "hake ved arbeidssøkeren" når det var NAV som ringte arbeidsgiverne på vegne av en kandidat. Det ligger alltid en avveining i hvordan man skal presentere personen: *"Det er en fare for at man enten overselger eller problematiserer"*. Denne representanten hadde derfor en sterk egeninteresse i å følge prosjektet og få kunnskap som hun kunne ta med seg tilbake til sin ordinære jobb.

5.5 Endelig prosjektdesign

Rekrutteringen av virksomheter til prosjektet resulterte i at fire virksomheter ble med, flere av disse med relativt mange ansatte. Stillingene disse bedriftene har hatt ledig i prosjektperioden, er i tillegg til de vanlige kanalene blitt annonsert på jobbressurs.no, som er en nettsiden med ledige stillinger som retter seg spesielt til personer med nedsatt funksjonsevne. I alle utlysningene har det vært tatt med formuleringer som på ulike måter oppfordrer personer med nedsatt funksjonsevne til å søke. Søknadene til stillingene har så vært monitorert, og de søknader man har registrert fra personer med nedsatt funksjonsevne, er blitt formidlet tilbake til prosjektledelsen og/eller forskerne, sammen med informasjon om hvordan den videre rekrutteringsprosessen forløp for de aktuelle søkerne.

6. Funn

Prosjektet hadde som mål å ansette fem personer med nedsatt funksjonsevne i en av Spekters medlemsvirksomheter, det vil i praksis si de fire virksomhetene som involverte seg i prosjektet. I løpet av prosjektperioden har rundt 130 *ordinære stillinger* blitt utlyst i disse virksomhetene. Ved bruk av ulike tilnærminger og ulik ordlyd, har man oppfordret personer med nedsatt funksjonsevne til å søke.

Særlig tre virksomheter har hatt behov for arbeidskraft, og vært aktive med å utlyse stillinger. Disse var også de første som skulle foreta ansettelser, slik at Spekter konsentrerte seg om å arbeide sammen med disse virksomhetene. I en av disse virksomhetene snakket vi om å møte avdelingsledere, og eventuelt også tillitsvalgte, men dette ble ikke noe av, da de innførte stillingsstopp høsten 2013. Etter forespørsel opplyste en av de andre bedriftene at de ikke hadde involvert de tillitsvalgte.

Ved prosjektperiodens utløp var det ikke foretatt noen nyansettelser fra målgruppa i noen av de fire deltakende bedriftene. Det var kommet inn fire søknader fra personer i målgruppa hvorav en ble innkalt til intervju og innstilt på andre plass uten at det førte til noen ansettelse. I tillegg var det kommet tre telefonhenvendelser fra personer i målgruppa. Disse viste det seg ikke hadde de rette kvalifikasjonene for stillingene og søkte derfor ikke.

Under går vi mer detaljert igjennom tallene fra de fire deltakende virksomhetene; hvor mange stillinger som ble utlyst, i hvilken grad det kom søkere fra målgruppa, og hvordan rekrutteringen ble monitorert med henblikk på å kartlegge søkere fra målgruppa. Monitoreringen hadde i hovedsak to former; 1) man sjekket om søkeren hadde funnet stillingen på jobbressurs.no, og et positivt svar her ble sett som indikasjon på at søkeren tilhørte målgruppa for prosjektet, altså personer med nedsatt funksjonsevne, eller 2) man leste gjennom søknadene manuelt på leting etter formuleringer eller opplysninger som indikerte at søkeren tilhørte målgruppa, enten i form av direkte opplysninger om dette, eller indirekte i form av at søkeren opplyste om spesielle tilretteleggingsbehov eller medlemskap eller tillitsverv i foreninger for personer med nedsatt funksjonsevne.

6.1 Virksomhetene

Virksomhet 1

I prosjektperioden har virksomheten utlyst 54 stillinger, hvorav noen vikariater og noen deltidsstillinger. I tillegg har det vært søkt etter sommervikarere der det i utlysningene ikke har vært nærmere spesifisert hvor mange stillinger som skulle besettes. Det har vært avertert etter sykepleiere, hjelpepleiere, pleiemedhjelpere, miljøledere, leger, psykologer, nevropsykologer og sommervikarere for fysio-/ergoterapeuter, og det har vært flere stillinger ledig innenfor flere av kategoriene.

Virksomheten valgte å oppgi i utlysningsteksten at de «deltar for tiden i et prosjekt for å øke rekrutteringen av unge personer med nedsatt funksjonsevne til arbeidslivet, og personer med nedsatt funksjonsevne oppfordres til å søke stillingen». Etter å ha deltatt i prosjektet en tid, endret de utlysningsteksten til «Personer med nedsatt funksjonsevne oppfordres til å søke på stillingen». Dette ble gjort etter råd fra en ansatt med nedsatt funksjonsevne. Alle stillingene ble lenket til

Jobbressurs.no, og relevante stillinger ble videresendt til karrieresenteret ved Høyskolen i Oslo/Akershus som publiserte stillingene på sin Facebookside.

På to av stillingene var det søkere fra målgruppa. Det gjaldt en stilling som psykolog, og en stilling som idrettspedagog.

I en av stillingene var søkerne godt nok kvalifisert til å bli innkalt til intervju, og ble innstilt som nummer to. Den andre søkeren ble ikke innkalt til intervju, da søkerens kvalifikasjoner ikke ble vurdert som relevante nok for stillingen.

Den som ble innstilt som nummer to, fikk ingen ansettelse, da den som var innstilt som nummer en takket ja til stillingen. Grunnen til at denne ble innstilt som nummer en var at vedkommende ble ansett som bedre kvalifisert i form å ha en bredere yrkeserfaring; søkeren fra målgruppa var relativt nyutdannet og hadde liten yrkeserfaring i motsetning til søkeren som ble innstilt som nummer en, og som ble ansatt.

Innkomne søknader ble monitorert på den måten at det i søknaden ble spurt hvor søkerne hadde funnet utlysningen, og der «jobbressurs.no» var et av svaralternativene. I tillegg ble søknadene lest med henblikk på å finne ut om kandidatene selv opplyste om funksjonsnedsettelse eller meldte behov for tilrettelegging, eller annet som kunne indikere funksjonshemming. Bortsett fra de to søkerne som er nevnt over, ble det ikke registrert flere søkere fra målgruppa.

Virksomhet 2

Virksomhet 2 er en mediavirksomhet. Den har utlyst totalt 14 stillinger i prosjektperioden, hvorav en vikarstilling, blant annet innen systemutvikling, redigering og nettjournalistikk. Alle stillingene ble linket til jobbressurs.no. Virksomheten hadde med i utlysningsteksten at de er en "IA-virksomhet og arbeidsforholdene vil bli lagt til rette for medarbeidere med redusert funksjonsevne". Ingen aktuelle søkere i målgruppa meldte seg som søkere. Søknadene ble monitorert både ved at man sjekket om søkeren hadde funnet utlysningen på jobbressurs.no og ved at hver søknad ble lest med henblikk på formuleringer som indikerte nedsatt funksjonsevne. Ved prosjektperiodens utløp var det ikke registrert noen søkere fra målgruppa til noen av stillingene som var utlyst i perioden. Søknadene var blitt monitorert både med hensyn til hvor søkerne hadde sett stillingsutlysningen og ved gjennomlesning og av søknadene med søk etter relevante formuleringer.

Virksomhet 3

Virksomhet 3 er en kompetansevirksomhet. I prosjektperioden har virksomheten utlyst 9 stillinger, hvorav en vikarstilling. Det er bl.a. søkt etter rådgivere og seniorrådgivere. Utlysningsteksten var den samme som virksomhet 1. Virksomheten "deltar for tiden i et prosjekt for å øke rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne. Personer med nedsatt funksjonsevne oppfordres til å søke".

Det ble ikke registrert noen søkere med funksjonsnedsettelse. Virksomheten fikk telefon fra tre personer med nedsatt funksjonsevne som forhørte seg om stillingen, men uten senere å søke. Ingen av disse var kvalifiserte for stillingene, og dette er trolig også grunnen til at de ikke søkte.

Virksomhet 4

Virksomhet 4 er en teknologisk innrettet virksomhet med støttefunksjon for andre virksomheter.

Virksomheten har utlyst 51 stillinger i prosjektperioden. Søknadene ble monitorert ved at det ble spurt hvor søkeren hadde sett utlysningen, og der jobbressurs.no var et av svaralternativene. To av søkerne krysset av her. I tillegg ble det foretatt et utvidet søk i et utvalg av stillingene etter formuleringer som indikerte at søkerne hadde nedsatt funksjonsevne. Ingen slike ble funnet. Tabellen under oppsummerer funnene.

	Antall utlyste stillinger	Antall søkere fra målgruppa	Antall til intervju	Antall ansettelser fra målgruppa
Virksomhet 1	54	2	1	0
Virksomhet 2	14	0	0	0
Virksomhet 3	9	0	0	0
Virksomhet 4	51	2	0	0
Totalt	128	4	1	0

6.2 Virksomhetenes holdning til og tidligere erfaring med rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Det at ikke flere fra målgruppa hadde søkt, til tross for at alle stillingene var blitt markedsført spesielt mot denne gruppa, reiste flere spørsmål. Det første gjelder hvorvidt noen fra målgruppa kunne ha søkt uten at det var blitt registrert. Et annet angår de involverte bedriftene, og stillingene som ble utlyst i perioden. I hvilken grad har bedriftene en kultur for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, og har de rekruttert noen tidligere? Hva er i så fall deres erfaringer rundt dette, og ligger det noe i disse erfaringene som kan kaste lys over hvorfor det ikke var flere søkere fra målgruppa? Et annet spørsmål var om det lave antallet søkere kunne ha noe å gjøre med typen stillinger som var blitt utlyst og måten de var blitt utlyst på, f.eks. utlysningstekstens stillingskrav. I noen av stillingsannonsene som ble brukt ved utlysningen av stillingene som var med i prosjektet, ble det til listen over stillingskrav også føyd til lister med personlige egenskaper som ble tillagt vekt. Disse varierer noe fra stilling til stilling, men formuleringer som «høy arbeidskapasitet», «sterk gjennomføringsevne» og «stor arbeidskapasitet» går igjen. Når vi vet at mange personer med nedsatt funksjonsevne krever tilpassing på arbeidsplassen, har redusert funksjonsevne eller trenger/ønsker redusert arbeidstid, kan man spørre seg om slike formuleringer bidrar til å skape et inntrykk hos den enkelte om at han ikke er aktuell til stillingen, til tross for gode kvalifikasjoner for øvrig.

Disse spørsmålene ble også tatt opp i de seks telefonintervjuene som ble gjennomført med rekruttene i de involverte virksomhetene. Under presenteres svarere som ble gitt.

Virksomhet 1

Fordi virksomhet 1 yter helsetjenester spesielt rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne, utlyser den noen ganger stillinger der man spesielt ser etter personer med nedsatt funksjonsevne for å fylle stillingene. I tillegg har man generelt stor åpenhet i forhold til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Samtidig er det ved vanlige ansettelser, der funksjonsnedsettelse ikke er noe eget ansettelseskriterium, en klar policy at det er kvalifikasjonene som avgjør rangeringen av kandidater i en ansettelsesprosess. Det vil si at funksjonsnedsettelsen ideelt sett skal vektes nøytralt, og verken

tillegges negativ eller positiv vekt. Denne bedriften hadde for øvrig ingen krav til personlige egenskaper formulert i stillingsannonsene.

Når det gjelder spørsmålet om stillingene egner seg for personer med nedsatt funksjonsevne, kommer det an på typen stilling og typen funksjonsnedsettelse. Noen av stillingene lar seg lett forene med et vidt spekter av funksjonsnedsettelser, mens andre regnes som såpass krevende at de ikke like lett lar seg fylle av personer med nedsatt funksjonsevne.

Virksomheten har tidligere rekruttert flere personer med nedsatt funksjonsevne, og tilrettelagt der det har vært nødvendig.

I telefonintervjuene med rekruttererne i virksomheten kom det frem at det syntes å variere i hvilken grad personer med nedsatt funksjonsevne var åpen om dette i en søkeprosess. I noen tilfeller ble det ikke opplyst om funksjonsnedsettelsen i selve søknaden, det kom først for en dag under det første jobbintervjuet. Begrunnelsen var da at søkeren var redd for at søknaden ikke skulle komme i betraktning dersom det ble opplyst om den i søknaden.

Virksomhet 2

Virksomheten har som policy at de ønsker ansatte som representerer mangfoldet i befolkningen, og stiller seg generelt svært positivt til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. De har fra før ansatte med funksjonsnedsettelser, og opplever at disse representerte en viktig kompetanse for virksomheten.

Samtidig understrekes det at det er kvalifikasjonene som avgjør rangeringen av kandidater i en ansettelsesprosess. Det vil si at funksjonsnedsettelsen ideelt sett skal vektes nøytralt, og verken tillegges negativ eller positiv vekt.

Når det gjelder spørsmålet om stillingene egner seg for personer med nedsatt funksjonsevne, kommer det igjen an på typen stilling og typen funksjonsnedsettelse. Noen av stillingene lar seg lett forene med et vidt spekter av funksjonsnedsettelser, mens andre regnes som såpass krevende at de ikke like lett lar seg fylle av personer med nedsatt funksjonsevne. Noen stillinger krever for eksempel at man beveger seg mye rundt i områder der personer med redusert førerlyktighet kan få problemer. Det påpekes også at noen av stillingene som utlyses krever en såpass spesiell kompetanse – kombinasjon av utdanning og erfaring – som gjør at gruppa av relevante i søkere i Norge i realiteten er nokså liten, det vil si at man i en åpen utlysning sjelden får søkere som man ikke allerede kjenner til, eller som ikke allerede er en del av det relativt begrensede fagmiljøet. Sannsynligheten for å komme over terskelen og komme i betraktning for ansettelse for en tilfeldig søker er altså relativt mye mindre enn for mange andre stillinger, også for personer uten funksjonsnedsettelser.

Virksomhet 3

Fordi bedriften lyste ut såpass få stillinger i prosjektperioden ble bedriften ikke telefonintervjuet om rekrutteringsprosessen.

Virksomhet 4

Også her varierer det om stillingene egner seg for personer med nedsatt funksjonsevne, og også her er noen av stillingene slik at de ikke så lett lar seg forene med funksjonsnedsettelser. Personen som ble intervjuet på telefon, og som hadde hatt ansvar for rekrutteringen, og som også har arbeidet med

rekruttering i andre virksomheter tidligere, hadde erfart at personer med nedsatt funksjonsevne ofte ikke opplyser om dette i en søknad, av frykt for å bli negativt diskriminert.

6.3 Formuleringer som støter bort?

Som sagt ble det i noen av stillingsannonseene til listen over stillingskrav også føyd til lister med personlige egenskaper som ble tillagt vekt. Disse varierte noe fra stilling til stilling, men formuleringer som «høy arbeidskapasitet», «sterk gjennomføringsevne» og «stor arbeidskapasitet» går igjen. Kan det tenkes at slike formuleringer bidrar til å skape et inntrykk hos den enkelte søker med nedsatt funksjonsevne om at han ikke er aktuell til stillingen, til tross for gode kvalifikasjoner for øvrig. Dette ble tatt opp med de rekrutteringsansvarlige i intervjuene der det var relevant, men viste deg å være noe de i liten grad hadde reflektert over.

6.4 Questback

Noe av planen da prosjektet ble initiert, var å intervju de fem (eller flere kandidatene) som var blitt ansatt fra målgruppa i prosjektperioden for å finne ut mer om deres erfaringer og opplevelser fra rekrutterings- og ansettelsesprosessene de hadde vært gjennom. Da dette ikke lot seg gjennomføre, ble det mot slutten av prosjektperioden besluttet å gjennomføre en questback-undersøkelse rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne generelt, om deres erfaringer med jobbsøking.

Questback-undersøkelsen ble designet i samarbeid med Unge Funksjonshemmede som er en paraplyorganisasjon for en rekke medlemsorganisasjoner for unge personer med nedsatt funksjonsevne. To av disse valgte to å sende questen videre til sine individuelle medlemmer, det vil si at til sammen 792 individuelle medlemmer fikk questen. Det kom inn 94 svar. Av disse svarte 28 «nei» på spørsmålet om de regnet seg som en person med nedsatt funksjonsevne, mens 6 svarte «vet ikke». Svarene fra disse ble fjernet fra datasettet, og der altså ikke med i analysen. Antall respondenter som inngår i grunnlaget for analysen er dermed 60. Figur 1 og 2 under viser aldersfordelingen og graden av funksjonsnedsettelse blant respondentene.

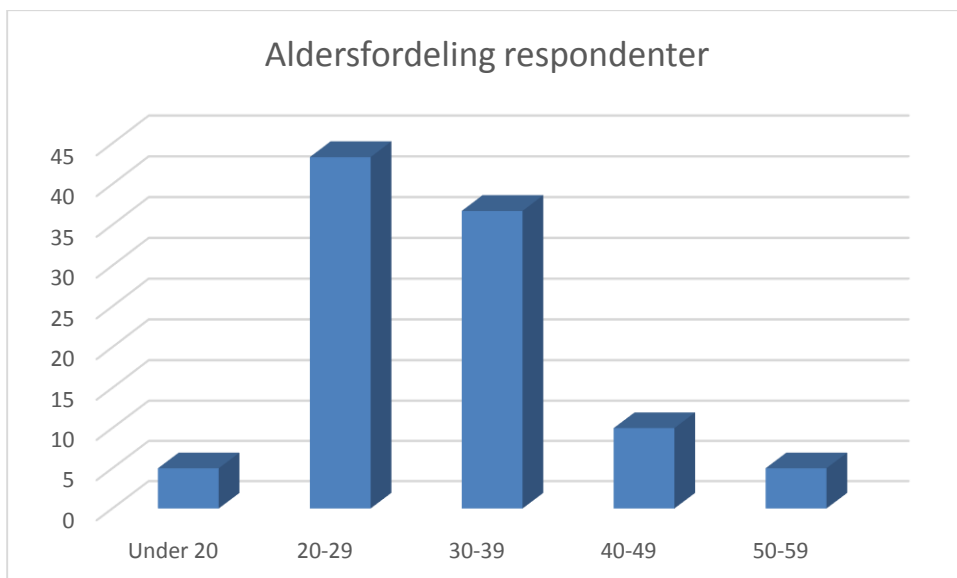


Fig. 1. Aldersfordeling

Figuren under viser den egenrapporterte graden av funksjonsnedsettelse blant respondentene.

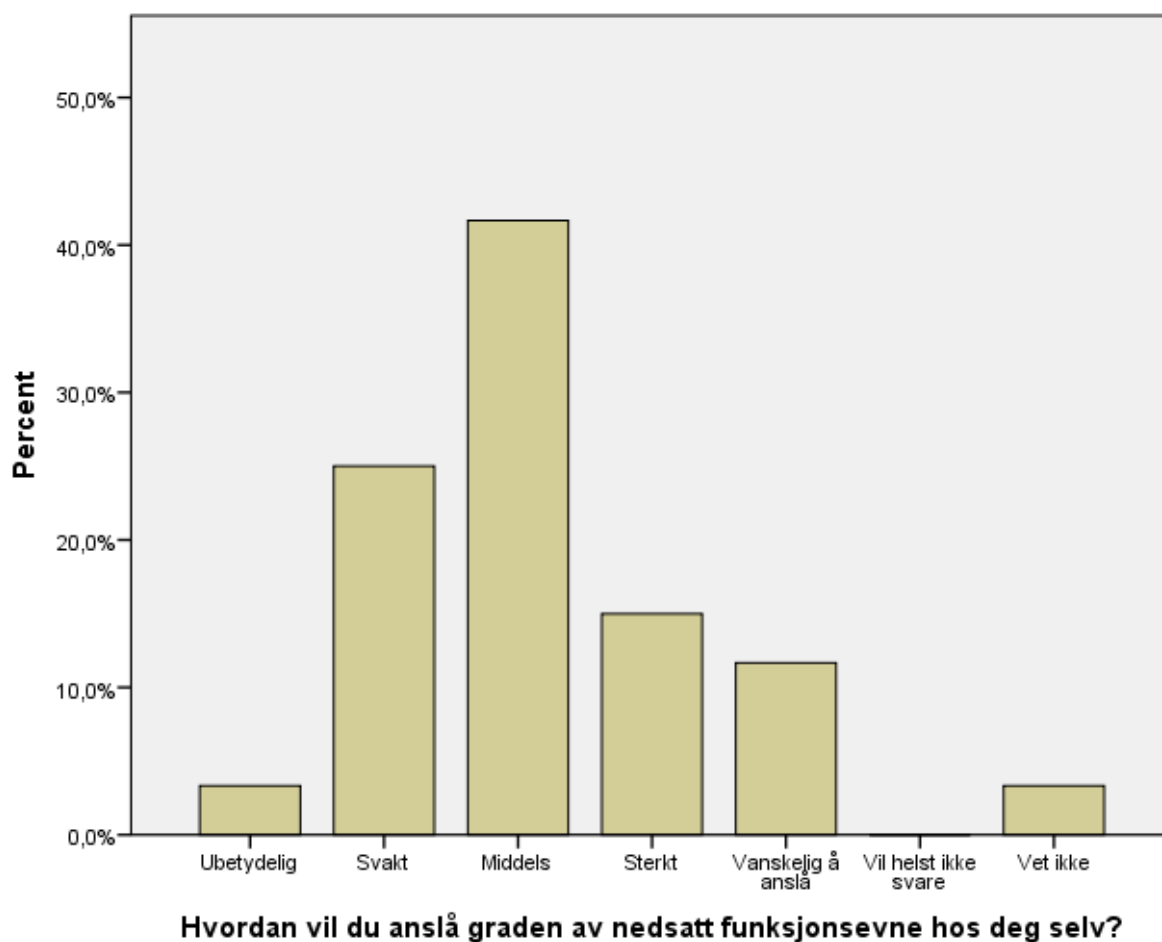


Fig. 2. Grad av nedsatt funksjonsevne

Det lave antallet respondenter og måten undersøkelsen ble distribuert på, innebærer at svarenes status ikke kan gjøre krav på noen form for representativitet, og det var heller ikke ambisjonen. Målet var mer beskjedent, nemlig å få noen innblikk i konkrete erfaringer med hvordan personer med nedsatt funksjonsevne selv opplever prosessen med å søke jobb, og deres tanker og holdninger rundt dette. Hensikten med dette var å få grunnlag for å formulere noen *hypoteser* om hva som ligger til grunn for denne gruppas jobbsøkeraktivitet, eller eventuelt mangelen på dette, og hvilke mulige barrierer som er til hinder i jobbsøkingprosessen. Å kartlegge *omfanget* av disse tankene, holdningene eller barrierene, krever en større og mer rigorøst anlagt studie med mulighet for innhenting av representative data.

På spørsmål om «Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet», fordeler svarene seg som vist i figur 3.

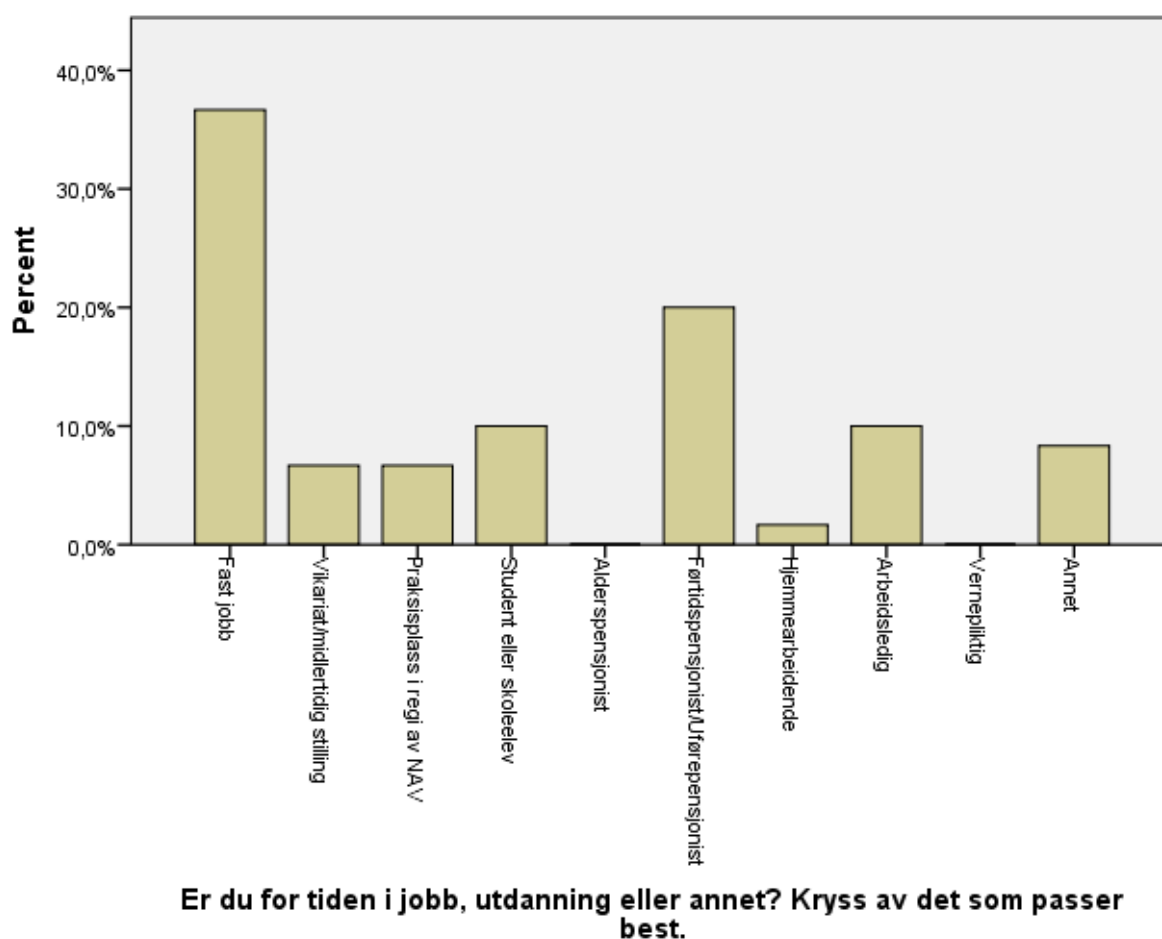


Fig. 3 Jobb/utdanningsstatus

Som vi ser er halvparten av respondentene i arbeid i form av fast jobb, vikariat, midlertidig stilling eller praksisplass i regi av NAV. Disse slår vi i analysen under sammen i kategorien «personer i arbeid». 20

% er førtidspensjonist/uførepensjonist. Blant alle som for tiden ikke er i arbeid, svarer 35% at de «ønsker jobb». Blant førtidspensjonist/uførepensjonistene svarer hele 50% at de «ønsker jobb».

Vi vet fra tidligere studier at personer med nedsatt funksjonsevne oftere enn andre jobber redusert stilling. Er spørsmål er om dette noe som tvinges på dem, eller om det er i samsvar med egne ønsker. Det er også mulig å stille spørsmål om det er et problem at ikke flere stillinger tilbys med mulighet for redusert arbeidstid. Ser vi på svarene i questen finner vi at det blant de som er i arbeid, er 50% som svarer at de jobber i full stilling, mens de øvrige jobber redusert. Av de som jobber full stilling, ønsker 40% å jobbe redusert. 80% stilling er det mest foretrukne alternativet. Svært få ønsker en høyere stillingsprosent enn de allerede har. Ufrivillig *heltid* synes derfor å være et større problem enn ufrivillig deltid for våre respondenter.

Betydningen av redusert arbeidstid, eller av en viss mulighet for å ta det rolig i perioder, kommer også frem i svarene på spørsmålet om tilrettelegging. Når respondentene blir bedt om å vurdere sitt eget behov for tilrettelegging i en jobbsituasjon, enten de er i arbeid eller ikke, svarer 49% at de har behov for tilrettelegging i form av fleksibel arbeidstid, 37% i form av nedsatt arbeidstid, 45% i form av mulighet til å jobbe for «halv maskin» i perioder, og 51 % i form av mulighet til å ta noen ekstra pauser i løpet av dagen.

Av andre typer tilrettelegging svarer 43% at de trenger tilrettelegging i form av tilpasset arbeidsmengde, 23% i form av tilpassede hjelpemidler og 23% i form av fysisk tilrettelegging. 15% ønsker hjemmekontorløsning og tilrettelagt transport til/fra jobb.

Finnes det eksempler på at personer med nedsatt funksjonsevne som ønsker arbeid, likevel avstår fra å søke fordi de frykter diskriminering i prosessen? Questsvarene tyder på det. 46% av respondentene gir uttrykk for at de frykter diskriminering i en eventuell jobbsøkerprosess. I tillegg erklærer de seg helt eller litt uenig i påstanden «jeg har like gode sjanser som alle andre med samme faglige kvalifikasjoner til å få jobben». 47% «regner med at de [arbeidsgiver] uansett ikke vil ha en person med min type funksjonsnedsettelse». 38% slutter seg til påstanden om at «tidligere negative erfaringer med jobbsøking gjør at jeg kvier meg for å søke» jobb på nytt.

Frykten for diskriminering eller andre negative opplevelser i forbindelse med jobbsøking eller arbeid synes også til dels å være begrunnet i tidligere erfaringer. Til dem som svarte at de tidligere har hatt jobb, praksisplass el.l. som de nå er sluttet i, ble det stilt et oppfølgingsspørsmål om hvorfor de sluttet. 42% svarer «manglende tilrettelegging». 20% indikerer at de har opplevd seg negativt forskjellsbehandlet. Til påstanden «jeg har alltid blitt behandlet som alle andre på jobb» erklærer de seg helt eller litt uenig. 32 prosent rapporterer at de har opplevd erting og negative slengbemerkinger på grunn av funksjonsnedsettelsen. 58% rapporterer at de har opplevd at manglende tilrettelegging gjorde det vanskelig å fungere godt i jobben. 35% erklærer seg litt eller helt enig i påstanden «De på jobben var stort sett greie, men jeg opplevde likevel at jeg ikke ble regnet med på lik linje med de andre.» 37% hevder at manglende tilrettelegging fra NAV og det øvrige hjelpeapparatet gjorde arbeidsdagen vanskelig, til tross for en positiv innstilling til nødvendig tilrettelegging hos arbeidsgiver.

Frykten for diskriminering kommer ellers også frem i svarene på spørsmålet om de opplyser om egen funksjonsnedsettelse når de søker jobb, og eventuelt når. 19% svarer «i søknaden», 46% «i jobbintervjuet», og 27% «etter ansettelsen». I fritekstsvarene til det samme spørsmålet utdyper

respondentene hvorfor de ofte venter med å opplyse om egen funksjonsnedsettelse til jobbintervjuet eller senere. Her er noen eksempler på svar:

- Hvis jeg sier det på jobbintervjuet risikerer jeg å ikke få jobben. Det har skjedd.
- Kronisk sykdom er aldri en positiv egenskap og vil alltid veie negativt i en vurdering fra potensiell arbeidsgiver.
- Blir sjelden kalt inn til intervju dersom man sier fra på forhånd.
- Venter lengst mulig slik at man ikke blir utelukket ved utvelgelsen av intervjuobjekt. Men sier det i intervjuet, for man skal være ærlig og ikke holde tilbake.

Noen som ikke har en synlig funksjonshemming venter også til *etter* en eventuell ansettelse før de opplyser om funksjonsnedsettelsen. Dette begrunnes slik:

- For å ikke skremme de fra en ansettelse. La de bli kjent med den du er først
- Hvis jeg informerer om min funksjonsnedsettelse, så vil trolig arbeidstaker være fordomsfull. Om jeg møter opp etter ansettelsen, så får jeg vist hva jeg kan, og da får de som oftest et annet syn. Etter å ha jobbet for et firma én sommer, så fikk jeg jobben sommeren etter.

Til slutt noen svar som går på måten stillinger lyses ut eller finnes på. Blant de som enten har eller har hatt arbeid, svarer 33% at de fikk stillingen etter en vanlig utlysning, 22% gjennom venner og kjente, mens 30% fikk arbeid gjennom NAV eller tidligere A-etat.

Virker det positivt at stillinger utlyses med formulering om at personer med nedsatt funksjonsevne oppfordres til å søke, eller lignede? Blant våre respondenter svarer 36% at de blir mer motivert til å søke når stillingen utlyses slik. Men ikke alle tar slike formuleringer på alvor. 44% mistenker at «det er bare noe de skriver, de mener det egentlig ikke», og 34% opplever det også som ubehagelig fordi de «ønsker å bli behandlet som alle andre». Bare 9% svarer likevel at slike negative reaksjoner hos dem selv hindrer dem i å søke stillingen. Alt i alt virker det derfor som den positive effekten av formuleringene veier tyngre enn de negative blant våre respondenter.

6.5 utfordringer knyttet til virkemiddelapparatet

I løpet av prosjektperioden møtte vi flere med nedsatt funksjonsevne som ikke var direkte omfattet av vårt prosjekt, men som hadde nyttige historier å fortelle. En av dem var Anne-Mette som har doktorgrad i psykologi og er synshemmet. Hun fikk jobb på ordinært vis, men møtte mange utfordringer på veien. Hun presiserte at det ikke var enkeltpersonene hun møtte i forbindelse med jobbsøkerprosessen som var utfordringen, men "systemet" og at regelverket ikke støttet prosessen. I intervju med arbeidsgiveren som hadde rekruttert Anne-Mette ble det klart at utfordringene de møtte i ansettelsesprosessen hadde vært en stor belastning for virksomheten og bidro ikke til å øke motivasjonen til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Det var altså ikke søkeren og etter hvert den ansatte med funksjonshemming som var problemet, men de som egentlig skulle være til hjelp for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Dette er Anne Mettes historie:

Funksjonshemmet på jobb – på tross av «assistansen» fra NAV

Som alle andre arbeidssøkende er jeg forpliktet til å være aktivt arbeidssøkende. Dette innebærer å skrive jobbsøknader.

Som synshemmet er jeg innvilget *lese- og skrivehjelp* i jobben. Da min "jobb" på dette tidspunkt er å være arbeidssøkende brukte jeg min lese og skrivehjelp til å assistere med å oppdatere CV, skanne attester og legge søknader inn i diverse elektroniske søknadsskjemaer. Så langt så godt! Men da vi sendte inn timelister til NAV (hjelpemiddelsentralen) for den jobben som var gjort, fikk jeg avslag. Begrunnelsen var at det ikke var lov til å bruke lese og skrivehjelpen (som NAV hadde innvilget til jobb), til å skrive jobbsøknader! Som de skrev det: *"det å skrive jobbsøknader hadde ikke noe med jobb å gjøre"*.

Jeg anket saken og de gjorde et unntak så jeg *"unntaksvis ville kunne få lov til å bruke et begrenset antall timer til å skrive jobbsøknader"*.

Det å måtte bruke energi på å anke tar krefter og oppmerksomhet bort fra det man burde holde på med, nemlig å søke jobb. Hva med de mennesker som ikke anker? Det burde ikke kreve et "unntak" å få lov til å bruke den praktiske hjelpen man allerede har innvilget til å søke jobb. Man kommer til å stå i den groteske situasjonen at den ene del av NAV krever at man søker jobb, mens den annen del av NAV (hjelpemiddelsentralen) avslår å bistå med den praktiske hjelpen man faktisk trenger for å kunne søke jobb.

Være oppsøkende i relevante fagmiljøer – men hvordan komme seg dit?

NAV oppfordrer oss som arbeidssøkende til å være aktivt oppsøkende i forhold til relevante fagmiljøer og mulige arbeidsgivere. Dette var jeg naturligvis også innstilt på, så jeg sjekket om det var i orden å bruke min "jobbtransport" så jeg kunne delta i relevante faglige møter, fagseminarer og fagkonferanser. Til min overraskelse var svaret: *"nei!"*. Jeg argumenterte med at "min jobb" for tiden var å være arbeidssøkende, og om jeg skulle ha sjanse til å delta på for meg ukjente steder, var jeg avhengig av transport. Svaret var fortsatt *"nei!"*.

Blind på truckførerkurs

Det var dog *en* mulighet for å få jobbtransport, nemlig hvis jeg valgte å delta i en av NAV sine egne kurs – som for eksempel truckførerkurs, datakurs eller kurs i matlaging. Jeg kunne også få lov til å komme på et 6 ukers kurs hvor jeg (uten seende assistanse eller de nødvendige hjelpemidler) kunne få lov til å sitte på et kontor og skrive søknader. Som jeg forklarte dem var truckførerkurs ikke det mest relevante for en blind med doktorgrad. Å delta i et datakurs eller matlagingkurs tilrettelagt for seende ville verken være mulig eller det jeg trengte for å komme meg i jobb - så da ble det ingen transport eller kurs for meg.

Å komme til jobbsamtaler

På tross av disse utfordringene greide jeg å få sendt jobbsøknader og ble også innkalt til flere jobbintervjuer. Glad ringte jeg til mitt lokale NAV kontor og fortalte om den gode nyheten: Jeg var blitt innkalt til jobbintervju! Samtidig ville jeg sjekke at det var greit å bruke jobbtransport til dette. Dette var ingen enkel sak og måtte først undersøkes. Igjen var svaret *"nei!"*, med begrunnelsen at det å gå til jobbintervju ikke hadde noe med jobb å gjøre! (Jeg måtte bruke mine fritidsreiser, hvis jeg hadde noen igjen). Jeg påpekte at to av jobbsamtalene var hos arbeidsgivere utenfor Oslo, og at det derfor ikke var mulig å bruke fritidsreiser (de gjelder kun i Oslo). Svaret jeg fikk var at da måtte jeg bare finne en annen løsning.

Transportere hjelpemidler til arbeidsplassen

På tross av dette kom jeg meg på jobbintervju og til min store glede fikk jeg også tilbud om en stilling som jeg hadde *veldig* lyst på. Jeg ringte til mitt lokale NAV kontor og fortalte den gode nyheten og at alt jeg nå trengte var å få transportert mine jobbhjelpemidler ut til min nye arbeidsplass. Jeg forklarte at det blant annet dreide seg om en punktprinter, et ett meter høyt lydtett skap, flere koffertar med utstyr og bøker (cirka 60-70kg) – men svaret var *"nei!"*, dette kunne jeg ikke få hjelp til. Men som en NAV ansatt foreslo: *"jammen det går da buss dit du skal. Kan du ikke bare ta dem med bussen?"*

Enden på dette problemet ble at NAV betalte for en privat jobbkonsulent (helt sikkert mye dyrere enn det taxituren kostet), som kom til den konklusjon at det var hensiktsmessig å gjøre et unntak, så jeg fikk lov til å bruke *en* jobbreise til å transportere mine hjelpemidler ut til min nye arbeidsplass, så alt kunne være klart til jeg begynte i jobben.

Å få de nødvendige tilpasninger så jeg kan gjøre jobben

Jeg kontaktet NAV for å høre hvordan arbeidsplassen vil kunne få dekket nødvendige tilpasninger økonomisk. Jeg fikk opplyst at arbeidsplassen måtte søke et tilretteleggingstilskudd med nøyaktig prisangivelse *før* jeg begynte i jobben. Dette informerte jeg min nye leder om.

Å få disse utgiftene dekket skulle vise seg å være komplisert! Det er vanskelig å vite helt presist hvilke tilpasninger som trengs før man har begynt, og derfor også vanskelig å sette opp nøyaktige prisangivelser på tilpasninger, men vi gjorde så godt vi kunne og søknad ble sendt til NAV lokalt. Dette ble starten på en lang runddans hvor vi ble sendt rundt mellom NAV arbeidskontor og hjelpemiddelsentralen, som begge hevdet at det var de andre som skulle betale. Etter en lang prosess, hvor min leder og jeg brukte mye (arbeids)tid på å få det til, besluttet vi omsider å trekke søknaden og dekke utgiftene selv. Det viktigste for oss begge var å få tilpasningen gjennomført så jeg kunne komme til å fungere så godt som mulig i min nye jobb. Altså, nok en gang endte vi opp med å måtte klare oss uten hjelp fra NAV systemet.

Konklusjon: Det er alt for komplisert – gode intensjoner, men lite hjelp å få

I dag er jeg i en jobb hvor jeg trives veldig godt, med flotte kolleger som gir en hånd når det trengs, men ellers behandler meg som den fagperson jeg først og fremst er. Men det at jeg er i jobb er *ikke på grunn av* den assistanse jeg har fått fra NAV-systemet, men *på tross av* de unødvendige hindringene jeg har møtt.

Som sagt er det for tiden mange flotte ord og føringer som skal hjelpe til med å få flere mennesker med funksjonshemninger i jobb. I mitt forløp har jeg, som jeg beskriver her, ikke opplevd dette reflektert i praksis, men opplevd at dette er et tungt system hvor det er lite hjelp å få. At vi for eksempel ikke fikk tilretteleggingstilskudd, viste seg å skyldes at det finnes to skjema med samme navn og at vi hadde fylt ut feil skjema), men det fremgikk ikke av avslaget. Når jeg ser tilbake må jeg bare konkludere med at det å ansette mennesker med funksjonshemninger og for funksjonshemmede å komme i jobb – er *altfor* komplisert. Hvis man mener noe med å hjelpe flere mennesker med funksjonshemninger ut i jobb, mener jeg man må etablere et "blått telefonnummer", hvor både arbeidsgiver og arbeidstaker kan ta kontakt og forklare den konkrete problemstillingen. Her burde det sitte fagpersoner som dels kan guide en videre i systemet og dels kan koble inn lokale fagpersoner på saken, som tar "det ekstra" som skal til opp når det dreier seg om å ansette en person med funksjonshemming.

Slike konkrete og kreative løsninger må til om *det å få flere mennesker med funksjonshemninger i jobb*, skal få betydning i praksis og bli mer en blott flotte ord.

7. Hva har vi lært?

Til sammen har rundt 130 ordinærere stillinger innenfor helse, IKT, administrasjon m.m blitt utlyst i løpet av prosjektperioden i de fire virksomhetene som har vært involvert i prosjektet. 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.

I diskusjonen av disse funnene har det vært diskutert hva det relativt beskjedne utfallet kan forklares med. Er det for eksempel slik at de rundt 80 000 personene med nedsatt funksjonsevne utenfor arbeidslivet som uttrykker ønske om arbeid (Bø og Håland 2013), ikke er nok motivert av dette ønsket til faktisk å søke arbeid på vanlig måte? Er de virkelig i stand til å arbeide, eller er det bare et ønske? Er det andre egenskaper ved disse personene eller jobbene som ble utlyst i dette prosjektet, som forklarer utfallet? Eller er forklaringen å finne andre steder?

Ingen av samtale eller møtene vi hadde med virksomhetene eller prosjektgruppa gjennom hoveddelen av prosjektperioden, eller de øvrige dataene som ble samlet inn, gir noe entydig svar på dette. Det er på bakgrunn av dem likevel mulig å formulere noen mulige forklaringer på hvorfor så få fra målgruppa søkte de utlyste stillingene, og hvorfor ingen fra målgruppa ble ansatt.

En forklaring peker mot måten stillingene ble utlyst på, og typen stillinger som ble utlyst. Når det gjelder stillingsutlysningene ble det på den ene siden markert at man ønsket personer med nedsatt funksjonsevne velkommen til å søke. Samtidig ble det i noen av utlysningene brukt formuleringer som indikerte at man ønsket folk med «sterk gjennomføringsevne», og «stor arbeidskapasitet», som indirekte kan ha sendt signaler om at man likevel ikke ønsket personer med nedsatt funksjonsevne i stillingene. I denne forbindelse er funn fra tidligere studier relevante, som viser at personer med nedsatt funksjonsevne oftere enn normalbefolkningen jobber i reduserte stillinger.

Questback-undersøkelsen bekrefter også dette poenget. Selv om den ikke er representativ, viser den at mange funksjonshemmede ikke bare ønsker å jobbe redusert stilling, men også er avhengig av tilrettelegging på arbeidsplassen som følger av at de ikke nødvendigvis kan yte hundre prosent hver dag. Det gjelder selvsagt ikke alle personer med nedsatt funksjonsevne, og det gjelder heller ikke bare for denne gruppa, men det er likevel mulig ut fra funnene i questback-undersøkelsen å lansere som en hypotese at jobbrekuttering av personer med nedsatt funksjonsevne via vanlige 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. Det er også mulig at flere stillinger bør defineres med mulighet for å jobbe noe redusert, i hvert fall i perioder. Og det er grunn til å lansere en hypotese om at så lenge dette ikke skjer, vil mangelen av dette fungere som en barriere for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne via ordinære rekrutteringskanaler.

Et annet funn i questback-undersøkelsen viser at mange personer med nedsatt funksjonsevne er redd for å markere egen funksjonsnedsettelse i en stillingssøknad, av frykt for å bli sortert ut av prosessen, til tross for at de ellers er godt kvalifisert. Det innebærer også at det til tross for monitoreringen som ble gjort av jobbsøknadene i prosjektet kan ha vært flere søkere fra målgruppa enn dem som ble fanget opp.

Et siste poeng som prosjektet kaster lys over, er at velvilje hos en arbeidsgiver når det gjelder å ansette flere personer med nedsatt funksjonsevne ikke så lett fører til flere slike, så lenge de vanlige spillereglene for rekrutteringsprosessen fortsetter å gjelde, det gjelder særlig regelen om at det er den best kvalifiserte personen som skal få stillingen. Det ligger ikke i prosjektets mandat å problematisere denne regelen, men i lys av tidligere forskning som viser at personer med nedsatt funksjonsevne generelt har noe lavere utdanning og noe mindre arbeidserfaring enn normalbefolkningen, gir det personer med nedsatt funksjonsevne en økt risiko for sjeldnere å komme på førsteplass på innstillingslisten til en ledig stilling, i hvert fall så lenge konkurransen om hver ledige stilling er såpass sterk som i dag. I vårt beskjedne materiale illustreres dette av at den ene personen med nedsatt funksjonsevne som ble innkalt til intervju, ble innstilt på annen plass til stillingen, noe som ble begrunnet med at hun hadde noe mindre arbeidserfaring enn den som faktisk ble ansatt.

Ofte blir "arbeidsgivers holdninger" trukket frem som årsaken til at ikke flere personer med nedsatt funksjonsevne er i arbeid. Denne studien viser at dette trolig er en for enkel forklaring, men at det likevel kan være trekk ved den rekrutterende virksomheten som fungerer som en barriere for personer med nedsatt funksjonsevne som søker jobb --- til tross for arbeidsgivers beste intensjoner.

I tillegg peker samtaler vi hadde underveis i prosjektet, ikke minst Anne-Mettes historie at hjelpeapparatet (bl.a. NAV) i noen tilfeller oppleves mer som et hinder enn hjelp ved ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse. Hvor stort omfang dette problemet har, kan imidlertid ikke denne studien si noe om.

8. Konklusjoner og anbefalinger

I dette kapitlet skal vi forsøke å trekke noen konklusjoner av funnene og erfaringene som er gjort i prosjektet. Som det allerede er fremgått, er det vanskelig å trekke noen generelle slutninger på bakgrunn av dataene våre, til det er de for få og svake. Snarere peker de mot noen mulige forklaringer eller problemstillinger av betydning for feltet vi ser på.

8.1 80 000 arbeidssøkende personer med nedsatt funksjonsevne?

Et av utgangspunktene for dette prosjektet var funn fra Arbeidskraftundersøkelsen som viser at rundt 80 000 personer med nedsatt funksjonsevne her svarer at de ønsker arbeid. Ved å rekruttere arbeidsgivere som tydelig var motivert for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, og der stillingene ble utlyst spesielt mot denne gruppa, men på ellers normale vilkår, ville man så se om det var mulig å rekruttere noen av disse til arbeidslivet.

At prosjektet ikke har ført til noen ansettelser, kan ikke tillegges alt for stor vekt siden prosjektet var såpass kortvarig og det tross alt var et begrenset utvalg stillinger som ble utlyst – til dels med krav om spesiell kompetanse. Det som kanskje er mer interessant er hva det vi har funnet kan si om hvilke barrierer personer med nedsatt funksjonsevne kan møte i forhold til det å søke jobb via vanlige kanaler.

8.2 Mistillit og kommunikasjon

En ting som kommer klart frem i questback-undersøkelsen er den tydelige mistilliten mange personer med nedsatt funksjonsevne har i forhold til potensielle arbeidsgivere, eller til rekrutteringsprosessen. Noe av denne mistilliten synes å bygge på tidligere erfaringer. Det er også mulig å tenke seg at noe bygger på stereotypiske oppfatninger eller fordommer hos personer med nedsatt funksjonsevne om hvordan personer med nedsatt funksjonsevne møtes av arbeidslivet.

Det er også mulig å knytte noe av denne mistilliten til måten stillinger utlyses på. I vårt prosjekt er stillingene utlyst med en klar oppfordring til personer med nedsatt funksjonsevne om å søke, samtidig som kravene som stilles til personlige egenskaper i noen tilfeller signaliserer at man ønsker en person som har (over gjennomsnittet) stor arbeidskapasitet. Dette kan i beste fall tolkes som en form for ubevisst dobbeltkommunikasjon som kan skape forvirring hos lesere i målgruppa, i verste fall risikere man å skape inntrykk av at personer med nedsatt funksjonsevne likevel ikke er ønsket. Nå finnes det helt sikkert personer med nedsatt funksjonsevne som ikke opplever et slikt krav som en barriere, men ser vi på gruppa under ett, er det en risiko for at flere kan føle det slik. Dette fordi mange også trenger eller ønsker en jobb enten med redusert arbeidstid eller mulighet for å jobbe i langsommere tempo i perioder, slik questback-undersøkelsen vår viser. Arbeidskraftundersøkelsen til SSB tegner noe av det samme bildet: Blant personer med nedsatt funksjonsevne som var i arbeid, oppgav 57 prosent at funksjonsnedsettelsen satte grenser for hvor mye de kunne arbeide (arbeidstid per dag eller uke) (Bø og Håland 2013).

Et mulig innspill til løsninger på denne problemstillingen, kunne være at virksomhetene er mer oppmerksomme på hvordan de presenterer en ledig stilling, og kravene til personlige egenskaper. Er det nødvendig å ta med så mange krav? Og er kravene realistiske? Eller er det en tendens til at arbeidsgiver (mer eller mindre bevisst) overdriver hvor krevende en stilling er, enten for å «være på den sikre siden», eller for å få stillingen til å fremstå som mer viktig enn den er, og på den måten mer attraktiv?

Dette har med kommunikasjon å gjøre. Samtidig har det selvsagt også å gjøre med hvem arbeidsgiver faktisk ønsker som ansatt. Her er det også mulig å foreslå for arbeidsgivere å reflektere mer og gjøre tydeligere og mer ansvarlige valg: Ønsker man primært å ansette «supermenn» og «superkvinner», eller er man opptatt av å ha en arbeidsstokk som faktisk gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Ønsker man det siste, er det ikke gitt at man i stillingsannonserne fortsatt bør signalisere at man ønsker det motsatte.

8.3 Er arbeidslivet for lite fleksibelt

Det siste punktet i forrige avsnitt peker også mot det mer grunnleggende spørsmålet om fleksibilitet i arbeidslivet generelt, eller i forhold til personer med nedsatt funksjonsevne mer spesielt. Offisiell politikk går i økende grad i retning av å stille fulltidsarbeid opp som norm og betingelse for å finansiere den fremtidige velferdsstaten (Hippe og Berge 2013). I praksis utlyses også flertallet av ledige stillinger som fulltidsstillinger. Dersom normen fører til at deler av den potensielle arbeidsstyrken gjøres irrelevante for arbeidslivet, ved at de ikke ønsker eller kanskje heller ikke evner å jobbe full tid, er det likevel grunn til å stille spørsmål ved om normen bør gjøres gjeldende universelt.

I forlengelsen av dette bør det også diskuteres om man kan tilby stillinger som er fleksible i forhold til arbeidsinnsats, når en person med nedsatt funksjonsevne søker en stilling, og om dette også bør annonseres. Selv om rett til tilpasning for personer med nedsatt funksjonsevne i dag foreløpig bare gjelder skole og utdanning, er det i ferd med å etablere seg en norm om at slik tilpasning også skal gjøres i arbeidslivet. Om normen også ble gjort formell, og dette ble allment kjent, ville man også kanskje lettere og i større grad også greie å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne via ordinære rekrutteringskanaler.

8.4 Motivasjon

Resultatet fra questback-undersøkelsen viser at flere av respondentene har hatt negative erfaringer i tidligere arbeidsforhold, og viser til dette som forklaring på manglende motivasjon i forhold til det å skulle søke jobb igjen. De kan ha opplevd erting og trakassering knyttet til den nedsatte funksjonsevnen, eller bare ha fått en følelse av at de «ikke ble regnet med på lik linje med de andre». I den grad slike erfaringer, med påfølgende motivasjonstap er et omfattende fenomen, inviterer det til en fornyet innsats for å bekjempe slik forskjellsbehandling.

8.5 Hvilke kanaler skal arbeidsgivere ta i bruk?

Resultatene fra studien gir ingen sikre holdepunkter for hvilke kanaler arbeidsgiver bør ta i bruk for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. Det vi kan merke oss, er imidlertid at den ene virksomheten som var med i prosjektet, og som har et omdømme som en arbeidsplass med mange ansatte innen målgruppa, var den som fikk flest søkere fra målgruppa. Det kan tyde på at virksomhetens generelle omdømme i målgruppa kan ha en positiv betydning for sannsynligheten for å rekruttere flere fra målgruppa. I tillegg ser vi at selv om det å inkludere formuleringer av typen «personer med nedsatt funksjonsevne oppfordres til å søke» ikke er uproblematiske, så synes ikke de potensielle negative effektene av dette å overskygge de potensielt positive.

8.6 Særtiltak eller ikke

Gjennom prosjektet har vi sett at NAV, arbeidstakerne, arbeidsgiverne og Unge funksjonshemmede tenker noe ulikt rundt hvilken tilnærming som bør ligge til grunn for at flere med funksjonsnedsettelse kan komme i arbeid. Representantene fra NAV og Unge funksjonshemmede var tydeligst når det gjaldt hvilken måte man best kunne gjøre dette på; NAV har god erfaring med å finne kandidater, foreta grundige avklaringer, kartlegge motivasjon og interesser og ta kontakt med arbeidsplasser som man forbereder og har samtaler med på forhånd. En slik form for kobling er godt kjent innenfor mange typer tiltak og metodikker (Arbeid med bistand, Supported employment, IPS, Motiverende intervju (MI), case management, supported living og mange flere). Internasjonalt har forskning vist at dette er metodikken som gir best effekt. Poenget med tilnærmingen er at man skal "se" både individet og systemet (arbeidsplassen).

NAV ønsket at Spekter skulle fungere som en "døråpner" inn i virksomhetene, og at Spekter kunne fungere som "drahjelp" så NAV kunne ha møter med dem. Ved å starte med en rådgiver i virksomhetene, kunne man kartlegge hvilke kompetansebehov de hadde. Deretter ønsket de å finne aktuelle kandidater som de kunne utplassere, og her kunne man også bruke IA-plasser, praksisplasser etc. Her kan AAP (arbeidsavklaringspenger) kombineres med lønnstilskudd. Dette er internasjonalt en anerkjent vei å gå, og legitim å diskutere hvis tilnærmingen som hittil er valgt ikke gir resultater. NAV så også for seg former for "Jobbtorg" hvor arbeidsgivere kunne presentere seg for kandidatene. Ved en eventuell utplassering, kunne en rådgiver/coach ta det videre oppfølgingsansvaret overfor virksomhet og kandidat. For NAV var det viktig å komme i gang med virksomhetene, før "de brente engasjementet". Tidlig i prosjektperioden hadde de en kandidat til en av virksomhetene, men prosjektet hadde landet på å gå, det representanten fra Unge funksjonshemmede kaller "den andre veien".

Representanten fra Unge funksjonshemmede mente at NAVs kobling på måten skissert over, var med å forsterke en "spiral" hvor arbeidsgiverne opprettholdt et negativt syn – både på NAV og potensielle arbeidstakere. "Dette når man kommer ut med NAV på slep, eller enda verre, at NAV kommer ut i først virksomhetene med en arbeidstaker på slep". For de arbeidsgiverne som eventuelt ikke har fordommer, vil de aktiviseres i et sånt møte. Hvis de byråkratiske forholdene fra NAVs side med henhold til støtte og hjelpemidler, vil dette være med å opprettholde et negativt bilde av NAV. Dette var tilfelle i helsevirksomheten som var med i prosjektet. Han ønsket å gå det som omtales som "den andre veien": "Hvis man som arbeidstaker møter arbeidsgiver selv, kan alt som trenger å bli bekreftet, bli bekreftet". NAV må ha en sentral rolle, men ikke som i dag. NAV må trygge personen og være der hvis arbeidsforholdet skulle opphøre. Før en eventuell ansettelse kan NAV gi arbeidstakeren en garanti for

at nødvendig tilrettelegging og hjelpemidler vil bli dekket, slik at arbeidstakeren kan ta med seg dette løftet allerede på et jobbintervju. Representanten vil ha NAV med, *men ikke til formidling*. Denne typen koblinger hvor man har med seg noen som skal koble, er bare aktuelt for de som befinner seg øverst i rekrutteringshierarkiet (headhunting), og de som befinner seg nederst (i regi av NAV). NAV har lett for å kjøre en oppskrift for alle, og det er ikke alle denne oppskriften passer for – dette er kjernen i å velge tilnærmingen som ble valgt i prosjektet.

Denne studien gir i liten grad ny kunnskap om hvilke av disse tilnærmingene som fungerer best, og for hvem. Det vi ser av questbacken er at det er et relativt sterkt ønske hos respondentene om at en funksjonsnedsettelse ikke skal tilleggs vekt i en rekrutteringsprosess. Dette innebærer imidlertid ikke at det å ikke ha spesielle ordninger rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne, er den mest effektive måten å få flere fra denne gruppa som ønsker det, inn i jobb.

8.7 Konklusjon

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. Den forsiktige konklusjonen vi kan trekke av denne studien, er imidlertid at det antakelig finnes noen barrierer som må overvinnes dersom man ønsker å rekruttere dem til arbeidslivet via ordinære kanaler. Delvis handler det om stillingenes karakter, og muligheten for tilrettelegging, også i form av redusert arbeidstid eller –intensitet, permanent eller i perioder. Delvis handler det også om hvordan stillinger utlyses, og kommunikasjonen i den forbindelse. 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, på samme måte som det må sikres at personer med nedsatt funksjonsevne ikke utsettes for mobbing, trakassering eller annen negativ forskjellbehandling.

9. Litteratur

- Andreassen, T. A. (2009). Brukermedvirkning i NAV: når velferdsforvaltningen og brukerorganisasjonene skal jobbe sammen. Oslo, Gyldendal akademisk.
- Arbeidsdepartementet (2012). Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne: vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012) - Statsbudsjettet 2012. [Oslo], Arbeidsdepartementet: 45 s. : ill. ; 30 cm.
- Bakke, L. (2012). Den skjulte virkeligheten: en kvalitativ studie av funksjonshemmedes egenopplevelse av seg selv som ressurs på arbeidsmarkedet. Trondheim, L. Bakke.
- Bunt, K., J. Shuryog D. Vivian (2001). Recruiting benefit claimant: A qualitative study employers who recruited benefit claimants. Leeds, CDS: Department of Work and Pensions.
- Bø, T. P. og I. Håland (2013). Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2013. Oslo, SSB.
- Dale-Olsen, H. (2005). IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Dalen, M. (2006). "Så langt det er mulig og faglig forsvarlig -": inkludering av elever med spesielle behov i grunnskolen. Oslo, Gyldendal akademisk.
- Drøpping, J. A. (2004). "Inkluderende arbeidsliv–inkluderende arbeidsgivere." Utvalgte arbeidsgiveres oppfatning av sitt «sosiale ansvar.
- Eriksen, J., S. Næss, J. Tøssebroog A. Kittelsaa (2004). "Frustrations of studying living conditions of disabled people." Exploring the Living Conditions of Disabled People: 87-104.
- Falkum, E. (2012). Risiko og inkludering: betingelser for funksjonshemmedes og eldres deltakelse i arbeidslivet. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Ford, M. (2006). Statlig oppfølging av IA-avtalen: tiltak ved redusert arbeidsevne. Oslo, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Grue, L. (1998). På terskelen: en undersøkelse av funksjonshemmet ungdoms sosiale tilhørighet, selvbilde og livskvalitet, Institutt for allmenntilleggsmedisin og samfunnsmedisinske fag det Medisinske Fakultet, Universitetet i Oslo.
- Hammer, T. (2007). Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv i praksis: personalpolitikk i bedrifter med og uten IA-avtale. Oslo, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Hansen, I. og K. Reegård (2008). Hvordan bryte igjennom?: møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne, Oslo: Fafo.
- Helle, K. M. og Å. Trollsås (1982). Arbeid for noen: erfaringer fra ekstraordinær sysselsetting ved Universitetet i Oslo. Oslo, Fylkesarbeidskontoret for Oslo og Akershus.
- Hippe, J. M. og Ø. M. Berge (2013). Ombyggingens periode: landrapport om Norge 1990-2012. Oslo, Fafo.
- Meager, N. og G. Britain (1999). Monitoring the Disability Discrimination Act (DDA) 1995, Department for Education and Employment.

Norge Arbeids- og administrasjonsdepartementet (1992). Attføring og arbeid for yrkeshemmede: sykepenger og uførepensjon. [Oslo], [Regjeringen].

Norvoll, R. og K. Fossetøl (2010). Funksjonshemmede og arbeid: en kunnskapsstatus. Oslo, Instituttet.

Ose, S. O. (2013). Evaluering av IA-avtalen. Trondheim, SINTEF.

Ramm, J. og B. Otnes (2013). Personer med nedsatt funksjonsevne: indikatorer for levekår og likestilling. Oslo, SSB.

Skarpaas, I. og I. Rusnes (2008). Evaluering av sentralforvaltningens trainee-program for høyt utdannede personer med funksjonsnedsettelse. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

Skjøien, R. og K.-G. Hem (2005). Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet: bruk av tilretteleggingsgaranti. Oslo, SINTEF Helse.

Svalund, J. og I. L. S. Hansen (2013). Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Oslo, Fafo.

Wik, S. E. (2010). Arbeid og funksjonshemming. To studier av personer med nedsatt funksjonsevnes sysselsettingssituasjon i Norge. . Masteroppgave i helsevitenskap, NTNU.

Windspoll, U. L. (2012). "Unge med funksjonsnedsettelse som lykkes i å skaffe seg arbeid: Utdanning-«Stå-på-vilje»-Nettverk som suksessfaktorer."

Vedlegg

Spekter

Din identitet vil holdes skjult.

Les om retningslinjer for personvern. (Åpnes i nytt vindu)

Målet med denne undersøkelsen er å kartlegge funksjonshemmedes erfaringer med jobbsøking og arbeid. En person med funksjonshemming forstås her som en person med fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv. Det kan for eksempel være sterkt nedsatt syn eller hørsel, lese- eller skrivevansker, bevegelseshemninger, hjerte- og lungeproblemer, psykisk utviklingshemming, psykiske lidelser eller annet.

1) Regner du deg som funksjonshemmet etter denne definisjonen?

- Ja
- Nei
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis Regner du deg som funksjonshemmet etter denne definisjonen? *er lik* Ja)

2) Omtrent hvor funksjonshemmet vil du anslå at du er

- Ubetydelig
- Svakt
- Middels
- Sterkt
- Vanskelig å anslå
- Vil helst ikke svare

Vet ikke



3) Hva er din høyeste utdanning?

- Ungdomsskolenivå
- Videregående skole, grunnkurs + vk I
- Videregående skole, vk II
- Treårig videregående skole
- Påbygging til videregående opplæring
- Universitets- og høghskolenivå
- Annet



4) Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best.

- Fast jobb
- Vikariat/midlertidig stilling
- Praksisplass i regi av NAV
- Student eller skoleelev
- Alderspensjonist
- Førtidspensjonist
- Hjemmearbeidende
- Arbeidsledig
- Vernepliktig
- Annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Student eller skoleelev
 - eller

- Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Alderspensjonist
- eller
- Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Førtdispensjonist
- eller
- Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* <#other#>Annet
- eller
- Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Arbeidsledig
- eller
- Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Vernepliktig
- eller
- Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Hjemmearbeidende

•)

5) Ønsker du jobb?

- Ja
- Nei
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Praksisplass i regi av NAV
 - eller
 - Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Vikariat/midlertidig stilling
 - eller
 - Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Fast jobb

•)

Her spør hvor mye du jobber, enten du har fast jobb, praksisplass eller annet. Forsøk å angi din stillingsprosent. Full jobb er 100%, halv stilling utgjør 50%.

6) Hvilken stillingsprosent har du?

- Ca 100%
- Ca 90%
- Ca 80%
- Ca 70%
- Ca 60%
- Ca 50%
- Mindre enn 50%
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis Hvilken stillingsprosent har du? *er lik* <#na#>Vet ikke)

7) Hvor mange timer jobber du en typisk arbeidsdag?

- Full dag (7,5 timer)
- Ca 6-7 timer
- Ca 5-6 timer
- Mindre enn 5 timer



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis Ønsker du jobb? *er lik* Ja)
- eller (
 - Hvis Hvilken stillingsprosent har du? *er lik* Ca 100%
 - eller)

- Hvis Hvilken stillingsprosent har du? *er lik* Ca 90%
- eller
- Hvis Hvilken stillingsprosent har du? *er lik* Ca 80%
- eller
- Hvis Hvilken stillingsprosent har du? *er lik* <#na#>Vet ikke
- eller
- Hvis Hvilken stillingsprosent har du? *er lik* Ca 60%
- eller
- Hvis Hvilken stillingsprosent har du? *er lik* Ca 50%
- eller
- Hvis Hvilken stillingsprosent har du? *er lik* Mindre enn 50%
- eller
- Hvis Hvilken stillingsprosent har du? *er lik* Ca 70%

•)

8) Hvor mye ville du ideelt sett ønske å jobbe?

- 100 prosent stilling
- 90 prosent stilling
- 80 prosent stilling
- 60 prosent stilling
- 50 prosent stilling
- Mindre enn 50 prosent stilling
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis Ønsker du jobb? *er lik* Ja
-)
- eller (
 - Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Fast jobb
 - eller
 - Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Praksisplass i regi av NAV

- eller
- Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Vikariat/midlertidig stilling

•)

Enten du er i jobb eller ønsker å jobbe, hvordan vurderer du ditt eget behov for tilrettelegging i jobbsammenheng?

9) Jeg trenger tilrettelegging i form av:

- Tilpasset arbeidsmengde
- Fysiske tilrettelegging
- Tilpassede hjelpemidler (Tastatur, skjermer, o.l.)
- Nedsatt arbeidstid
- Fleksibel arbeidstid
- Mulighet til å jobbe for "halv maskin" i perioder
- Ta noen ekstra pauser i løpet av arbeidsdagen
- Hjemmekontorløsning
- Transport til/fra jobb
- Jeg trenger ingen tilrettelegging.
- Annet
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Vikariat/midlertidig stilling
 - eller
 - Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Fast jobb
 - eller
 - Hvis Er du for tiden i jobb, utdanning eller annet? Kryss av det som passer best. *er lik* Praksisplass i regi av NAV

•)

10) Ta stilling til følgende påstander:

Verken
enig
Helt Litt eller Litt Helt Vet
uenig uenig uenig enig enig ikke

Jeg opplever at jobben min er midt i blinken i forhold til mine kvalifikasjoner.

Jeg opplever at jobben min er midt i blinken i forhold til mine interesser.



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Ønsker du jobb? *er lik* Ja)

I hvilken grad er du engasjert i jobbsøking?

11) Kryss av for det som passer.

Jeg følger med på ledige stillinger.

Jeg har vurdert å søke jobb det siste året.

Jeg har aktivt søkt jobb det siste året (søkt på minst en stilling).



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Ønsker du jobb? *er lik* Ja
 eller
 Hvis Ønsker du jobb? *er lik* <#na#>Vet ikke
 eller
 Hvis Ønsker du jobb? *er lik* Nei)

12) Har du tidligere hatt jobb eller praksisplass?

Ja

Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- ()
 - Hvis Har du tidligere hatt jobb eller praksisplass? *er lik* Ja
-)

I dette spørsmålet vil vi gjerne vite hvordan du fikk den jobben du har i dag, eller hvis du er uten jobb nå, men har hatt jobb tidligere, hvordan du fikk den.

13) Jeg fikk jobb gjennom:

- En vanlig stillingsutlysning og ansettelsesprosess
- Venner og kjente
- NAV eller tidligere Aetat (Arbeidsformidlingen).
- På andre måter
- Annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- ()
 - Hvis Har du tidligere hatt jobb eller praksisplass? *er lik* Ja
-)

14) Hva var grunnen til at du sluttet?

- Helsetilstanden min forverret seg.
- Manglende tilrettelegging.
- Jeg ble ikke tilbudt å fortsette da kontrakten gikk ut.
- Annet



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- ()

Jeg har opplevd at manglende tilrettelegging gjorde det vanskelig for meg å fungere godt i jobben.

De på jobben var stort sett greie, men jeg opplevde likevel at jeg ikke ble regnet med på lik linje med de andre.

Selv om arbeidsgiver var opptatt av god tilrettelegging, sviktet det øvrige hjelpeapparatet (NAV, osv.) og dette gjorde arbeidsdagen vanskelig.



I dette spørsmålet spør vi i hvilken grad du har søkt etter jobber tidligere. Vi er her opptatt av jobber som er utlyst på vanlig måte via avisannonser, på Finn.no eller andre websider der ledige jobber annonseres.

17) Kryss av for det som passer:

- Jeg har aldri søkt jobb på vanlig måte.
- Jeg har søkt jobb noen få ganger.
- Jeg har søkt jobb flere ganger.



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis Kryss av for det som passer: *er lik* Jeg har søkt jobb flere ganger.
 - eller
 - Hvis Kryss av for det som passer: *er lik* Jeg har søkt jobb noen få ganger.)

18) Har du pleid å opplyste du om at du har en funksjonsnedsettelse når du søker jobb, og i tilfelle når?

- I søknaden
- Under jobbintervjuet

Tidligere negative erfaringer med jobbsøking gjør at jeg kvier meg for å søke.

Når jeg tenker på alle utfordringene jobbsøknaden kan lede til – også hvis jeg skulle få jobben – ender det med at jeg likevel ikke søker.



21) Hva tenker du når det i en jobbutlysning står at «personer med funksjonsnedsettelse oppfordres til å søke» eller lignende?

	Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig	Vet ikke
Det gjør meg mer motivert til å søke.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tenker at «det er bare noe de skriver, de mener det egentlig ikke».	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever det som ubehagelig å bli tilbudt særordninger fordi jeg har en funksjonsnedsettelse, jeg vil bli behandlet som alle andre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (
 - Hvis Jeg tenker at «det er bare noe de skriver, de mener det egentlig ikke». *er lik* Helt enig
 - eller
 - Hvis Jeg tenker at «det er bare noe de skriver, de mener det egentlig ikke». *er lik* Litt enig
-)
- eller (
 - Hvis Jeg opplever det som ubehagelig å bli tilbudt særordninger fordi jeg har en funksjonsnedsettelse, jeg vil bli behandlet som alle andre. *er lik* Helt enig

- eller
- Hvis Jeg opplever det som ubehagelig å bli tilbudt særordninger fordi jeg har en funksjonsnedsettelse, jeg vil bli behandlet som alle andre. *er lik* Litt enig

•)

22) Hva blir konsekvensen av denne reaksjonen?

- Hvis jeg har lyst på jobben, søker jeg likevel.
- Selv om jeg har lyst på jobben, unnlater jeg å søke på den.

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Arbeidsforskningsinstituttet er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.



Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Postboks 6954 St. Olavs plass
0130 Oslo
Telefon 23 36 92 00
www.afi.no