

Arbeidsgiveres inkluderingsevne

Hva kjennetegner arbeidsgivere som ansetter folk med nedsatt funksjonsevne i fast stilling? Hva kjennetegner de inkluderende virksomhetenes oppbygging og virkemåte? Dette er problemstillingene i prosjektet. Det avgrenses til fast ansettelse av personer med nedsatt funksjons- og/eller arbeidsevne.

Rapporten analyserer to datasett. En spørreundersøkelse ble gjennomført høsten 2013 med et netto antall respondenter på 1785 arbeidsgivere og en kvalitativ undersøkelse med 10 dybdeintervjuer av funksjonshemmede og arbeidsgivere.

For å trenge dypere ned i kjennetegn ved de arbeidsgiverne som ifølge surveyen inkluderer mest har vi utviklet en inkluderingsindeks satt sammen av i alt åtte av spørsmålene i surveyen. Antall ansatte med nedsatt funksjonsevne i virksomhetene og i hvilken grad arbeidsgiverne har benyttet virkemidler som skal stimulere inkludering i arbeidslivet inngår i indeksen. Indeksen er en operasjonalisering av arbeidsgivernes inkluderingsevne.

Mange av arbeidsgiverne har benyttet flere av virkemidlene, men uten å ansette personene i fast stilling. Fast ansettelse ble foretatt hos omtrent en tredel av arbeidsgiverne i løpet av de to siste årene. Det er mange som går fra tiltak til tiltak. Noen av dem kan ha en serie med midlertidige tiltak bak seg.

Det er en liten del av arbeidsgiverne som står for svært mye av inkluderingen av funksjonshemmede. De mest inkluderende virksomhetene er IA-medlemmer. Det er flere store enn små, og flere i offentlig enn privat sektor. Arbeidsgivernes inkluderingsevne har sammenheng med å ha etablert bedrifts-demokratiske ordninger, strategier for inkludering, deltidsarbeid, en høy andel ufaglærte og standardiserte oppgaver. Kompliserte kompetansekrav og krav om selvstendighet i arbeidet har negativ sammenheng med inkluderingsevnen.

Det å ha mange nyansettelser i virksomheten, en høy turnover, ser ut til å ha positiv sammenheng med inkluderingsevnen. I oppgangstider med vekst og et stramt arbeidsmarked øker inkluderingsmulighetene. Dette gjelder arbeidsmarkedet generelt, men også i den enkelte virksomhetene.

Inkluderingsevnen er større i virksomheter med fleksible organisasjonsstrukturer. Alternative arbeidstidsordninger, deltidsarbeid, skiftarbeid, jobbrotasjon og ufaglært arbeidskraft har positiv sammenheng med inkluderingen av personer nedsatt funksjonsevne.

Et flertall av arbeidsgiverne mener den største risikoen med inkludering av personer med nedsatt funksjons- og/eller arbeidsevne er å bli sittende med arbeidsgiveransvaret hvis ansettelsen mislykkes. Risikooppfatningene henger imidlertid ikke sammen med inkluderingsevnen. De som i størst grad slutter opp om risikovurderingene er de som i minst grad har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Vi utleder en konklusjon om at det å ha funksjonshemmede i virksomheten demper risikovurderingene og bidrar til mer inkludering. Erfaringer endrer med andre ord holdninger og oppfatninger.

I denne rapporten drøfter vi kjennetegn ved arbeidsgivere som får funksjonshemmede jobbsøkere og hvordan en slik form for selvinkludering ser ut til å virke som kanal inn i arbeidslivet.

Virksomheter i offentlig sektor inkluderer mer enn private og de store virksomhetene mer enn de små. De som inkluderer mest har ansatte med nedsatt funksjonsevne fra før. Undersøkelsen viser at jo flere av NAVs virkemidler arbeidsgiverne bruker, desto flere ansatte har nedsatt funksjonsevne, og desto flere funksjonshemmede har de gitt fast arbeid i løpet av de to siste årene. Inkluderingsevnen kan med andre ord utvikles hos arbeidsgiverne gjennom erfaring.