

Jakten på de gode modeller

Inkludering av funksjonshemmede i det europeiske arbeidslivet

av

Migle Gamperiene og Helga Bull

AFI-notat 4 / 06

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCATIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet AS, 2006
© The Work Research Institute
© Forfattere/Authors

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over 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 written permission from the publisher.

ISBN 82-7609-177-6
ISSN 0801-7816

Trykkeri: Nordberg Aksidenstrykkeri A/S

Notatet kan bestilles fra:
Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

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

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
Webadresse: afi-wri.no

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

Temaområde:

Arbeidsmiljø, integrering og mestring

Notat nr.:

4 / 06

Tittel:

Jakten på de gode modeller

Inkludering av funksjonshemmede i det europeiske arbeidslivet

Dato:

april 2006

Forfattere:

Migle Gamperiene og Helga Bull

Antall sider:

26

Resymé:

Inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet er en sentral politisk målsetting i de fleste europeiske land. I Norge adresseres dette problemområdet til blant annet IA-avtalens delmål 2. "Flexicurity" i Danmark, "Disability Management" (DM) i Nederland og "Employer Training Pilots" (ETP) i Storbritannia er modeller vi har sett på som metoder for å integrere personer med funksjonshemninger i arbeidslivet og metoder for å forebygge at noen "støtes ut" av arbeidslivet. Inkludering av funksjonshemmede er et viktig fokusområde for ILO (International Labour Organisation) og opptar et stort og voksende nettverk av forskere, praktikere, politikere, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og interesseorganisasjoner. Dette notatet tar utgangspunkt i ILO og skisserer kort forskjellige modeller for inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet, og det gir noen eksempler på "god praksis" eller løsninger som har vist seg å fungere i andre land.

Emneord:

- inkluderende arbeidsliv
- Flexicurity
- Disability Management
- The Employer Training Pilots
- yrkeshemmede
- funksjonshemmede
- integrering



FORORD

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) gav Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i oppdrag å kartlegge og vurdere erfaringer med noen utvalgte modeller for inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet. Det ble i denne sammenhengen besluttet at man skulle se nærmere på erfaringer fra Danmark, Storbritannia og Nederland, både fordi disse landene representerer ulike tilnærminger og fordi man har gjort erfaringer som kan ha interesse for norske forhold.

Migle Gamperiene har vært prosjektleder og Helga Bull prosjektmedarbeider. Notatet er satt sammen av to rapporter. Migle Gamperiene har beskrevet de nederlandske virkemidlene, mens Helga Bull har beskrevet det danske og britiske bidraget. Drøfting og innledning har vært et samarbeid som i hovedsak er ført i pennen av Helga Bull.

Vi retter en særskilt takk til Steinar Widding og Øystein Spjelkavik for litteraturtips og verdifulle kommentarer underveis. Vi vil også rette en takk til Bjørg Aase Sørensen og Anne Inga Hilsen som har kommet med nyttige bemerkninger underveis i prosjektet. Til slutt en takk til Mette Stenberg for hjelp med ferdigstilling av notatet.

Oslo, 6 april 2006

Forfatterne



INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord

Sammendrag

1	Innledning.....	1
1.1	Struktur og innhold	1
1.2	Klargjøring av begrepet funksjonshemmet	2
2	Den norske og andre europeiske inkluderingsmodeller.....	3
2.1	Uviklingstrekk i norske arbeidslivsrelasjoner.....	3
2.2	Påvirkning fra EU	4
2.3	Den danske modellen	5
2.4	Den nederlandske modellen	8
2.5	Den britiske modellen	13
3	Erfaringer fra inkluderingsarbeidet av funksjonshemmede arbeidstakere	17
3.1	Kulturelle og organisatoriske forskjeller	17
3.2	Hva presenteres som gode løsninger?.....	20
3.3	Ansvarsfordelig av integreringsarbeidet mellom private og offentlige aktører.....	22
4	Avslutning.....	23
	Kildehenvisninger	25



SAMMENDRAG

Som delmål 2 i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) vektlegges inkludering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Evaluering av arbeidet med IA-avtalen de siste årene viser at det er større interesse for arbeidet med avtalens delmål 2, men at det fremdeles ikke er mulig å se effekter på nasjonalt nivå når det gjelder sysselsetting blant personer med reduserte funksjonsevner. Involverte aktører leter etter gode virkemidler i dette arbeidet. Målet med notatet har vært å belyse tiltak som er iverksatt i noen utvalgte europeiske land og se om dette kan tilføre noe nytt til det norske arbeidet på området. Ved utvelgelsen av relevante tiltak som omtales er det tatt utgangspunkt i virkemidler som er presentert av landene for "the mutual learning programme of the european employment strategy", som en del av "the open method of co-ordination" (OMC).

Ved evalueringen av disse europeiske tiltakenes gyldighet for Norge har det vært nødvendig med en diskusjon rundt overføring av modeller mellom land med ulik historisk bakgrunn, kontekst og kultur. Det er spesielt ulik grad av jobbsikkerhet og sosial sikkerhet i form av velferdsstatlige goder som skiller landene fra hverandre. Kombinasjonen av jobbsikkerhet og sosial sikkerhet er et viktig poeng i resultatene fra evalueringene som gjennomgås her. Lav jobbsikkerhet som vi finner i Danmark, fremmer den generelle tilgangen for arbeidssøkere til arbeidsmarkedet, men den ser ikke ut til å være gjeldende for de mest utsatte gruppene. Videre viser evalueringene av disse virkemidlene at det er et poeng at funksjonshemmede ikke bør oppfattes som en homogen gruppe, men i stedet at arbeidsgiverne opparbeider seg et individuelt bilde av den enkelte. En endring av den kognitive oppfattelsen som mange arbeidsgivere har av funksjonshemmede kan føre til en holdningsendring. Studier viser at en slike endringer best oppnås ved egen erfaring.

En annen viktig faktor for å inkludere funksjonshemmede arbeidstakere er å gi tilgang til viktige kontaktarenaer mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Mange funksjonshemmede som har vært utenfor arbeidslivet i flere år, har små eller ingen kontaktnettverk som kan hjelpe dem å komme i jobb gjennom uformelle ansettelsesprosesser. Ettersom en større del av ansettelsene skjer gjennom bekjentskaper og uformelle kontakter, er det viktig at funksjonshemmede i større grad knyttes opp til slike nettverk.

I tillegg til å lete etter relevante virkemidler for norsk kontekst har det også vært viktig å se hvordan inkluderingsarbeidet er fordelt mellom offentlig og privat sektor. Vi ser at offentlig og private aktører i disse landene har ulik rollefordeling. Her er Danmark og Norge forholdsvis like, mens Nederland skiller seg fra landene i den nordiske modellen ved at private aktører i større grad bidrar til finansieringen av den økonomiske sikkerheten for arbeidsledige. England tilhører en annen samfunnsmodell og er, ut fra klassifiseringen som brukes, det landet som skiller seg mest fra de andre landene som er omtalt i dette notatet.

Ønsket om en ny utvikling i forhold til sykefravær og inkludering av større deler av befolkningen i arbeidslivet førte i 2001 til utarbeidelsen av Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen 2001). Avtalen ble utarbeidet i et samarbeid mellom regjeringen, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene høsten 2001. Som delmål 2 i denne avtalen vektlegges inkludering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Evaluering av arbeidet med IA-avtalen de siste årene viser at det er fremgang i arbeidet med avtalens delmål 2, men at det fremdeles ikke er mulig å se effekter på nasjonalt nivå når det gjelder sysselsetting blant personer med reduserte funksjonsevner. Det skal her gis en kort gjennomgang av tiltak som er iverksatt i noen utvalgte europeiske land. Disse erfaringene vil deretter sammenliknes med norske erfaringer på området. Presentasjonene vil fokusere på to sentrale problemstillinger i integrasjonsarbeidet rundt arbeidstakere med redusert funksjonsevne.

- Hva blir presentert som gode løsninger for inkludering av funksjonshemmede arbeidstakere?
- Hvilke erfaringer er gjort på rollefordeling mellom private og offentlige aktører i forhold til inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet?

1.1 Struktur og innhold

Vi vil i dette notatet fokusere på bidrag fra Danmark, Nederland og Storbritannia. I utvelgelsen av relevante tiltak som skal omtales, er det tatt utgangspunkt i ”mutual learning programme of the european employment strategy”. Dette er et forum hvor de europeiske landene løfter frem gode erfaringer til hjelp i utarbeidelsen av nasjonale handlingsplaner¹. ”The mutual learning programme of the european strategy” er en del av ”the open method of co-ordination” (OMC). OMC ble fremmet som et virkemiddel i Lisboa-strategien for å fremme målene om en sterkere og mer konkurransedyktig kunnskapsbasert økonomi, og har vært et sentralt virkemiddel i EUs utarbeidelse av sosialpolitikk i dette århundre (Zeitlin 2005). Modellene og virkemidlene som omtales i det følgende er hentet fra de aktuelle landenes bidrag til dette læringsprogrammet.

For å rette fokus mot den trenden vi har sett de senere årene hvor arbeidslivet har blitt en arena for inkludering, vil utviklingen mot den norske IA-avtalen beskrives kort. Vi vil underveis i notatet beskrive forskjellen i den politiske og historiske konteksten i Norge, Danmark og Storbritannia som gir grunnlag for ulike inkluderingsmodeller og virkemidler. Til slutt vil vi vurdere relevansen av virkemidlene for arbeidet med integrering av funksjonshemmede i det norske arbeidsliv.

¹ <http://www.mutual-learning-employment.net/>

1.2 Klargjøring av begrepet funksjonshemmet

I IA-avtalens delmål 2 brukes begrepet arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Begrepet assosieres ofte med sykdom eller skade som begrenser arbeidsevnen (Dale-Olsen et al 2005). ”Arbeidstakere på attføringstiltak”, ”reaktivviserte trygdede” og ”yrkeshemmede” blir i IA-avtalen nevnt som eksempler på arbeidstaker med redusert funksjonsevne. Sett ut fra dette er det naturlig at delmål 2 også har til hensikt å omhandle personer som av sosiale grunner eller avvikende adferd kan regnes for å ha reduserte funksjonsevner (Dale- Olsen et al 2005, Grue 2006). Her vil vi bruke begrepet funksjonshemmede for å beskrive alle de nevnte gruppene. Det vil si at begrepet vil omfatte alle arbeidstakere som har redusert funksjonsevne som følge av fysiske, psykiske eller sosiale årsaker. Denne definisjonen kan ses som en utvidelse av SSBs definisjon av funksjonshemmede, som personer med ”fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv”².

² http://www.ssb.no/emner/06/01/rapp_funksjonshemmede/rapp_200530/rapp_200530.pdf

Når en ser på inkluderingsmodeller som brukes i andre europeiske land og vurderer overførbarheten av disse til norsk kontekst, er det viktig å være bevisst den historiske utviklingen som har ledet frem til den inkluderingsavtalen vi har i Norge i dag. Den særnorske kombinasjonen av det korporative styringssystemet, sterke fagforeninger og påvirkningen fra resten av Europa kan være med på å forklare hvilke virkemidler som brukes i inkluderingsarbeidet i Norge.

IA-avtalen kan ses som et resultat av det langvarige trepartssamarbeidet mellom arbeidstakerne, arbeidsgiverne og sentrale styringsmakter. Ulike former for samarbeidsrelasjoner har blitt formet i spenningsfeltet mellom arbeidstakernes krav til medbestemmelse, arbeidsgivernes krav på styringsrett og statens behov for regulering av arbeidslivet (Heiret & Korsnes i Heiret et al 2003).

2.1 Uviklingstrekk i norske arbeidslivsrelasjoner

Tiltak iverksatt av arbeidsgiverforeningene, arbeidstakerorganisasjonene og staten defineres av Korsnes (i Heiret et al 2003) som arbeidslivsrelasjoner. De norske arbeidslivsrelasjonene har korporative trekk. Ulike korporatismebegrep ser ut til å være gjeldende for ulike former for arbeidslivsrelasjoner opp gjennom tiden³. IA-avtalen er et resultat av et slikt trepartssamarbeid ved at den baserer seg på oppslutning fra flere arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner og regjeringen.

Den sterke tradisjonen med fagforeninger her i landet kan både ses som et bidrag til, og et som et resultat av dette korporative styringssystemet⁴.

Hovedavtalen kom i 1935 og var en samarbeidavtale mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og staten. Dette viser at samarbeidsavtaler som IA-avtalen, ikke er noe nytt fenomen (Heiret et al. 2003). IA-avtalen kan ses som et resultat av et langvarig korporativt samarbeid mellom arbeidstakerorganisasjonene, arbeidsgiverorganisasjonene og staten. Det er i denne sammenheng likevel viktig å være bevisst på at selv om IA-avtalen stammer fra et slikt korporativt

³ Rokkan (1987) omtaler korporatismen på begynnelsen av 1920 årene som et system hvor de sterkeste organisasjonene hadde påvirkningskraft. Andre som Nordby og Schmitter legger mer vekt på statens makt i det korporative systemet, og betrakter staten som et organ som gjennom finansiering og sertifiseringsordninger ga noen organisasjoner monopol innenfor ulike samfunnssektorer (Heiret, 2003). Dette var fortrinnsvis LO og NAF/NHO i arbeidslivet. Etterkrigstiden kan oppfattes å gi et bilde av en mer kontraktsbasert korporatisme basert på et frivillighetsaspekt. Samarbeidet hadde frem til 80- tallet vært preget av staten som sterkeste aktør. Etter motkonjunkturpolitikens sammenbrudd og innføringen av New Public Management baserte reformer i Norge fikk etter hvert privat sektor større handlingsrom (Heiret 2003).

⁴ Mange organiserte arbeidstakere skiller det norske arbeidsliv fra mange andre europeiske land. I 1994 var antall fagforeningsorganiserte på 56 % (Heiret et al. 2003). Selv om antall organiserte nå har sunket til ca 44 %, har vi fremdeles et forholdsvis høyt antall fagorganiserte arbeidstakere i Norge (<http://www.ssb.no/aarbok/tab/tab-246.html>)

samarbeid, med et statlig maktsenter som indirekte påvirkes av andre aktører, behøver ikke utfallet å være preget av den samme skjevfordelingen av makt i samarbeidsforholdet. En kan hevde at IA-avtalen slik den i dag fremstår, er en ny organisering av det tidligere treparts-samarbeidet med staten som den sterkeste aktør. På den andre side vil noen kunne mene at IA-avtalen i praksis representerer et likeverdig samarbeidsforhold hvor alle parter har sitt å vinne. I et slikt partnerskap samarbeides det for å oppnå felles målsetting.

2.2 Påvirkning fra EU

I den såkalte Lisboa-strategien fra 2000 la EU frem en tiårig plan for utvikling av et konkurransedyktig Europa. Det ble lagt spesielt vekt på sosial integrasjon som del av en kunnskapsbasert økonomi i denne strategien.

Lisboa-strategien sier bl.a. følgende:

”I kampen mot sosial utstøting og fattigdom er det et krav at det blir lettere å få tilgang til sysselsetting under rimelige arbeidsvilkår, samt at alle får tilgang til ressurser, rettigheter, varer og tjenester.”

”Ved tiltak til bekjempelse av sosial utstøting bør det tas sikte på å gi alle mulighet til å kunne sørge for seg selv, enten ved inntektsgivende arbeid eller på annen måte, og til å bli integrert i samfunnet.”

Ut fra denne strategien ble det utarbeidet et EU program for å forebygge sosial utstøting og fattigdom. Her blir arbeid og sysselsetting eksplisitt nevnt som et virkemiddel for å forebygge dette (Hilsen & Steinum, 2002). Utviklingen av de ulike arbeidsmarkedstiltakene som skal gjennomgås i dette notatet, kan slik ses som en reaksjon på EUs politikk på området selv om utformingen av de enkelte tiltak vil være utviklet på bakgrunn av egne nasjonale kontekster i de ulike landene.

Den reviderte utgaven av intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA2)⁵, kan se ut til å være i tråd med nye signaler fra EU kommisjonen⁶. Det har blitt presentert flere skriv på hvordan likhet og prinsipper for ikke-diskriminering står i fokus for den stadig voksende unionen. IA-avtalen utvides til i større grad å fokusere på inkludering og rekruttering av personer som ikke har et arbeidsforhold. Nå omhandler inkluderingstanken flere grupper i samfunnet, blant annet innvandrere. Hovedmålet med avtalen formuleres ved at ”den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid” (IA2 pk.1). De tre delmålene i avtalen er videreført, med større vekt på de to siste. Det forventes større innsats i forhold til å få IA-virksomheter til å tegne lokale mål for inkludering av eldre og personer med redusert arbeidsevne.

⁵ http://odin.dep.no/filarkiv/267449/Ny_IA-avtale_2006-09.DOC

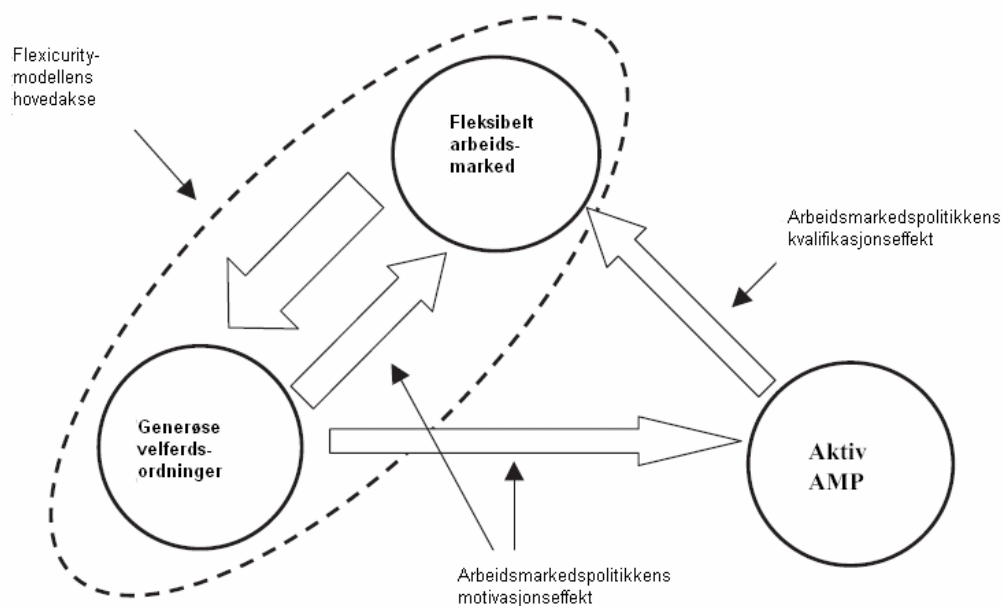
⁶ http://www.bruegel.org/doc_pdf_327

2.3 Den danske modellen

Flexicuritymodellen som en kombinasjon av fleksibilitet og sikkerhet, var et av temaene på det første seminaret til "the European Employment Strategy" som del av "the mutual learning programme". Flexicurity har tatt ulike former i de forskjellige europeiske landene⁷. Nedenfor vil den danske organiseringen av fleksibilitet og sikkerhet beskrives.

Hva er Flexicurity?

Grunntanken i Flexicuritybegrepet er at fleksibilitet og sikkerhet ikke er motsetninger, men noe som oppfattes som gjensidig understøttende (Bredgaard et al 2005). Fleksibiliteten i arbeidsmarkedet og sikkerheten gjennom et sjenerøst velferdssystem regnes som Flexicuritymodellens hovedakse. Denne modellen er i likhet med IA-avtalen basert på et treparts-samarbeid mellom arbeidstakerne, arbeidsgiverne og staten. Kontrakten består av to deler: fleksibilitet rundt ansettelses og oppsigelsesreglene, og en rettsbestemt økonomisk sikkerhet for de arbeidsledige. Denne sikkerheten består av økonomisk støtte, støtte til videreutdanning og videre kvalifisering for nytt arbeid. At politikken på området er å kvalifisere arbeidstakere til nytt arbeid, viser at en aktiv arbeidsmarkedspolitikk (i modellen forkortet til AMP) er viktig for at fleksibilitet og sikkerhet skal kunne virke sammen på en positiv måte (Bredgaard et al 2005).



Modell 1: Flexicurity modellen (Bredgaard, Larsen & Madsen, 2005: 19)

⁷ <http://www.mutual-learning-employment.net/thematicreviews/en/2004/21>

I denne modellen vises ansvarsfordelingen mellom staten og private aktører i forhold til å bidra til opprettholdelsen av et slikt fleksibelt arbeidsmarked. Statens oppgave i et slikt system blir å ivareta de etablerte velferdsordningene samt å føre en aktiv arbeidsmarkedspolitikk. Arbeidsgiverne på sin side legger til rette for et fleksibelt arbeidsmarked ved å ha midlertidige ansettelser. Det forutsettes at arbeidstakerne er mobile, og villige til å bytte arbeidsplass ofte for at en slik modell bør kunne fungere.

Det er i Danmark vi finner den mest utviklede flexicuritymodellen, men det er flere ulike land som har fulgt EUs oppfordring gjennom Lisboa-strategien fra 2000, og som har funnet andre kreative løsninger mellom sikkerhet og fleksibilitet som en del av det å øke konkurranse-dyktigheten innen EU (Lisboa-strategien 2000). Det nevnes som en av EU kommisjonens fire hovedområder i Lisboa-strategien at:

”(...) giving higher priority to lifelong learning as a basic component of the European social model, including by encouraging the complementarity between the social partners on innovation and lifelong learning, by exploiting the complementarity between lifelong learning and adaptability through flexible management of working time and rotation, and by introducing a European award for particularly progressive firms.” (Lisboa-strategien pk.29)

Bakgrunnen for Flexicurity i Danmark

Selv om betegnelsen Flexicurity er et nytt begrep, er ikke innholdet i begrepet nytt. Denne formen for arbeidsmarkedspolitikk kan sies å ha vært til stede på det danske arbeidsmarkedet i lengre tid (Bredgaard et al 2005). Danmarks tidligere sysselsettingspolitikk med fleksible ansettelsesordninger nevnes som en av tre årsaker til at Flexicuritymodellen er så vellykket der. Den lange tradisjonen med midlertidige ansettelser i Danmark gjør at modellen ser ut til å fungere så godt. Arbeidsgivernes rett til fritt å ansatte og avslutte arbeidsforhold stammer fra Septemberforliket i 1899. Det danske dagpengesystemet som sikrer arbeidsløse en grunnlønn, blir vektlagt som en annen avgjørende årsak til at Flexicurity ser ut til å fungere godt i Danmark. Denne dagpengeordningen har også en nesten hundreårig tradisjon i landet. Danmark har i likhet med Norge en lov om lovbestemt oppsigelsesvarsel. Denne loven ble utarbeidet i 1938. På tross av denne og liknende overenskomster for å beskytte arbeidstakeren, regnes Danmark likevel for å ha regelverk som gir arbeidsgiverne stort rom i forhold til fleksible ansettelsesordninger (Fredriksen, 2005).

Organisasjonene i det danske arbeidslivet har stor tillitt hos staten til å kunne regulere arbeidsmarkedet. Den danske modellen bygger på en tro om at organisasjonene i arbeidslivet selv klarer å regulere det slik at ikke den fleksible ansettelsesordningen utnyttes av arbeidsgiverne. Dette fordrer sterke organisasjoner som tar oppgaven alvorlig. I tillegg ser det ut til at trusler om utarbeidelse av ny lovgivning og regulering av ansettelsespolitikken blir brukt som et pressmiddel i forhold til ønsket om å hindre missbruk av ordningen (Fredriksen, 2005).

Hva viser evalueringene?

De to integreringsmodellene som er utviklet i Danmark (Flexicurity) og Norge (IA-avtalen) bygger på et til dels samsvarende grunnlag; de er en videreføring av en felles nordisk modell hvor en sterk velferdstat og en aktiv arbeidsmarkedspolitikk utgjør grunnelementene.

Evalueringer fremhever fordelene for virksomheter med midlertidige ansettelser. Omstillingsprosesser blir mindre belastende og det vises til at det da blir lettere for virksomhetene å tilpasse seg nasjonal og internasjonal konkurranse og ny teknologi på markedet. Slik kan Flexicurity oppfattes som et konkurransefortrinn i forhold til å tiltrekke utenlandske investorer (Andersen & Mailand 2005). På den andre siden viser evalueringsstudier at intern opplæring i bedriftene har blitt kraftig redusert (Bredgaard Larsen & Madsen 2005, Andersen & Mailand 2005). Ettersom mellom 25 % og 35 % av arbeidstakerne på det danske arbeidsmarkedet skifter jobb hvert år, blir opplæring av ansatte ofte nedprioritert. Det er ofte forbundet økonomiske utgifter til slik opplæring, samtidig som det er usikkerhet for hvorvidt bedriften vil kunne få mulighet til å nyte godt av den økte kompetansen til de ansatte (Andersen & Mailand 2005). Fokuset på det generelle arbeidsmiljøet i virksomhetene ser også ut til å svekkes. Internasjonale studier viser også at jobbtilfredshet øker med ansettelseslengde opp til et visst punkt (ibid). Slik vil mobile arbeidstakere kunne oppleve mindre trivsel på arbeidsplassen. Samtidig er det ikke gjort studier på når tilfredsheten slutter å øke og hvor avhengig denne økningen er av andre forhold (Andersen & Mailand 2005). Det er likevel mulig å hevde at det i bedrifter som har mange midlertidige ansatte fokuseres mindre på det forebyggende aspektet og helsefremmende faktorer ved arbeidsmiljøet. Evalueringsrapportene påpeker behov for større satsning på arbeidsmiljøet i slike bedrifter.

Evalueringene viser også at Flexicuritymodellen gir mer likebehandling av arbeidstakerne (Andersen & Mailand, 2005:62). En kan tenke seg at et system med kortere ansettelsesperioder vil kunne gi flere mulighet til å prøve seg på arbeidsmarkedet. Det har imidlertid vist seg at denne ordningen ikke er gunstig for personer som i utgangspunktet har problemer med å få en "fot" innenfor arbeidsmarkedet. Innvandrere nevnes spesielt i denne kategorien.

En annen form for likebehandling vi ser med Flexicuritymodellen er at forskjellen mellom ansatte oppfattes som mindre, da de fleste i utgangspunktet har en form for fast ansettelse. Skillet mellom faste og midlertidige ansatte, som en kan finne på arbeidsplasser i andre land, eksisterer i mindre grad. Samtidig innebærer denne faste ansettelsen noen annet enn det vi finner i land med høyt stillingsvern. Fast ansettelse har en annen betydning i Danmark: nesten alle ansatte kan betraktes som midlertidig ansatte på grunn av den lave jobbsikkerheten. I flere europeiske land med høyere jobbsikkerhet vil fast ansettelse innebære et høyere vern mot oppsigelser, og stillinger som er varige.

En kan tro at Flexicurity-ordningen med lavere jobbsikkerhet vil føre til et større antall ledige. Ut fra dagens evalueringer ser ikke dette ut til å være tilfelle. Det foreligger i dag ingen forskning som tyder på at langtidsledigheten øker som følge av lav ansettelsesbeskyttelse og høy mobilitet blant arbeidstakerne. Sett ut fra et mer komparativt perspektiv fremstår Danmark som det landet i EU (bortsett fra Luxemburg) med høyest antall fast ansatte arbeids-

takere (Bredgaard, Larsen & Madsen 2005). Disse tallene må imidlertid forstås riktig og ses i forhold til den fleksibiliteten som ligger i faste ansettelse i Danmark. Her må en være klar over hva begrepet fast ansettelse forstås som i Danmark. Etersom midlertidige ansatte som regel vil registreres som fast ansatte, er det viktig å ha definisjonene av fast ansettelse i Danmark klart for seg ved komparative studier av sysselsettingen (Bredgaard, Larsen & Madsen 2005).

Det ser altså ut som at Flexicuritymodellen ikke har gitt noen positive resultater når det gjelder inkluderingen av personer som har problemer med å få en "fot" innenfor på arbeidsmarkedet. Det ser derfor ut som at modellen har svekket relevans i forhold til å kunne tilby nye virkemidler for å framme IA-avtalens delmål 2.

Det er her gitt en kort gjennomgang av noen av de foreløpige resultatene av evalueringsstudiene på Flexicurity. Dette er basert på noen midlertidige evalueringer og det etterspørres videre forskning på og evaluering av modellen. Spesielt er det gjort lite studier på hva som konkret er resultatene av Flexicurity på de ulike nivåene i samfunnet, det sentrale nivå, regionale og lokale nivå og på virksomhetsnivå. Selv om det er gjort noen komparative studier på balansen mellom sikkerhet og fleksibilitet, savnes det mer nyanserte studier (Andersen & Mailand 2005).

2.4 Den nederlandske modellen

Som vi skal komme inn på i siste del av notatet har Nederland mange likheter med de skandinaviske landenes velferdsmodell (Sapir 2005). Likevel ser vi et skille når det gjelder involvering av arbeidsgivere til å ta ansvar for sykmeldte og uføretrygdede. Det er innført sterke økonomiske insentiver for å reintegrere personer som er sykmeldte fra et arbeidsforhold. I 1994 ble arbeidsgiverne ansvarlige for å betale sykepengene de første seks ukene av en sykdomsperiode. Denne ordningen har senere blitt utvidet flere ganger, fra 1996 til å gjelde det første året og i 2002 da arbeidsgiverne var ansvarlige for finansieringen av uføretrygd for tidligere arbeidere, i opptil fire år (Høgelund 2002).

Disability Management

Aktiviteter for inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne kan refereres til som Disability Management (DM). I praksis innebærer DM at virksomheter tar kontroll over situasjonen og påtar seg primæransvar for integrering av slike ansatte. DM anses også som gunstig for virksomhetenes friske ansatte⁸. Mens IA er et nasjonalt forankret prosjekt, kan DM ses mer som en samling av mange lokale prosjekter i flere land, med tydeligst trekk i Nederland.

Disability Management fokuserer blant annet på arbeidsgivers rolle når bedriften skal forbedre tilbakeføring og integrering av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne på

⁸ http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/netherlands03/ExecutiveSummary-PR_Neth_Nov03_v2.pdf

arbeidsplassen og iverksette tiltak for å forebygge ”arbeidsplassens helse” og sykefravær blant de ansatte.

DM legger stor vekt på å tilpasse arbeid og arbeidsmiljø til personens arbeidsevne og å forandre holdninger om arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne blant arbeidsgivere og kollegaer (Bruyere & Shrey 1991, Commission 2003). Et slagord innen DM er ”Det finnes ikke uføre arbeidstakere, bare uføre arbeidsplasser”.

Når man diskuterer DM i forskjellige fora, så relaterer man diskusjonen svært ofte i forhold til lovverk. Tilstedeværelse av lovverket er også synlig i DM-litteratur og i intervjuer som journalister eller forskere gjør med arbeidsgivere. DM er bygd på, og refereres i forhold til, lovverk i mye større grad enn hva tilfelle er med IA-avtalen i Norge⁹. Med andre ord, lovstrategien har en større plass og er viktigere innen DM enn i IA-avtalen.

Nasjonalkomiteen for Arbeidsperspektiver (NCPW), etablert av Sosial og Arbeidsdepartement (med budsjett på 10 mill Euro for en fireårs periode) har en nøkkelrolle i DM i Nederland. Komiteen, som har ca 70 medlemmer, har representanter fra alle berørte parter, inkludert to co-chairs (en fra arbeidsgiverne, en fra fagforeningen). Komiteen er ansvarlig for en nasjonal belønning av anerkjente arbeidsgivere som har implementert høye standarder i DM i praksis. NCPW har også mange andre aktiviteter for å spre kjennskap til prinsipper for DM og stimulere til god praksis på feltet (Tones 1997, Tones 2000, Commission 2003).

Det er definert tre målgrupper i Nasjonalkomiteens arbeid: ledere, ansatte og fagpersonell. Blant de ansatte er det flere målgrupper: uføre unge mennesker uten arbeidserfaring, og mennesker med psykososiale eller psykiske problemer (disse utgjør ca en tredjedel av de som er sykemeldt eller uføre). Det viktigste er å identifisere de individer som har vanskeligst for å komme tilbake til arbeid, og etablere støttesystemet for dem. Altså ”Return to work” er det viktigste innsatsområdet.

Verktøy

Det er utviklet en rekke DM-verktøy¹⁰:

Man kan igangsette aktiviteter for å forandre image, holdninger og atferd, og for å forbedre kunnskap blant ledere og kolleger. Overvåking og forskning bidrar med informasjon om arbeidsgivers holdninger til de med nedsatt funksjonsevne, og hvordan situasjonen oppleves av uføre og andre arbeidstakere osv.). Det arrangeres en serie med møter mellom arbeidsgivere, arbeidstakere, leger osv.

⁹ The REA Law (re-ansettelse av personer med yrkesmessig handikap) (Nederland), Convenants on Branch Level (coordination and cooperation in achieving a better labour participation of disabled people) (Nederland), Law to improve the Role of the Gatekeeper (vekt på tilbake-til job-programmer må ikke ta bort oppmerksomhet fra forebyggende arbeid på arbeidsplassen, fra HMS og HR-Management i virksomheter.) (Nederland), The Equal Treatment Law (alle skal behandles likt) (Nederland), Disability Diskrimination Act (DDA) (mer focus på bevaring av arbeidstakere enn på rekruttering) (UK, USA), Severely Disabled Persons Law (Tyskland).

¹⁰ http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/netherlands03/ExecutiveSummary-PR_Neth_Nov03_v2.pdf

Det kan arrangeres årlig nasjonal belønning av anerkjente arbeidsgivere som har oppnådd gode resultater i DM praksis.

Guide for arbeidsgivere for håndtering av psykososial uførhet på arbeidsplassen kan distribueres til bedriftene og andre berørte.

“Disability Management Mirror” er et verktøy som måler status av Human Resource Management og rapporterer om innsats i DM på bedriftsnivå. Dette er et internettbasert interaktivt verktøy for ledelsen. Det beregner utgifter og fortjeneste relatert til DM og gir mulighet til sammenligning med andre bedrifter. Kost-nytte-analysen gir en oversikt til ledere over reelle utgifter for sykefravær, tilrettelegging av arbeidsplasser og utgifter for uførhet og forsikringsutbetalinger.

”Disability Etiquette” er en rekke tiltak som er utviklet for å hjelpe bedrifter å skape forståelse rundt uføre: Seminarer/workshops om etikette for ledere, opplæring i sykefraværskommunikasjon og tilbake-til-jobb-samtaler, undersøkelser om ”fraværs kultur” og retningslinjer for å kjenne igjen og håndtere konflikter på arbeidsplassen.

“Code of practice on managing disability in the workplace” (ILO) er et dokument primært rettet mot arbeidsgivere. Staten spiller en vesentlig rolle i å opprette støttende lovgiving, sosiale retningslinjer og incentiver for å fremme ansettelsesmuligheter for personer med ned-satt arbeidsevne.

I Nederland har det blant annet blitt innført et interessant virkemiddel for å fremme fleksible ansettelsesformer for funksjonshemmede. Ordningen har blitt presentert som ”Self-employment”. Som navnet hentyder går dette ut på å gi ulike former for støtte til personer med funksjonshemninger slik at de kan ha bedre forutsetninger for å lage sin egen arbeidsplass. Slik vil de selv kunne ta egne beslutninger og tilrettelegge arbeidsmiljøet og arbeidstid etter egne behov og ønsker. Hver enkelt får større handlingsrom til å bestemme hvordan og når arbeidet skal utføres. På denne måten blir mye av ansvaret for reintegrering i arbeidslivet overført til enkeltindividet med staten som finansiell støtte. Det vektlegges spesielt tre støttefunksjoner som skal føre til ”Self-employment” (Reijenga & Kralt: 13):

- IRO: ”Individual return-to work agreement” Individuelt tilpasset atføringsopplegg.
- PRB: ”The Personal Reintegration Budget” gir personen mer frihet til selv å velge hvilke former for tiltak som trengs for tilbakeføring til arbeidslivet, utdanning, opplæringsinstitusjon etc. Denne formen for støtte krever en personlig utarbeidet reintegreringsplan.
- Starter`s credit: Et avdragsfritt lån for å starte egen virksomhet. Dette krever en godkjent ”business” plan. Når virksomheten gir avkastning avsluttes støtten som har blitt mottatt som følge av funksjonshemmingen.

I utgangspunktet kan disse tre virkemidlene ses som relevante for utvikling av nye arbeidsplasser for funksjonshemmede. Dette er virkemidler som i utgangspunktet også ser ut til å likne den støtten funksjonshemmede i Norge får for å starte egen bedrift, i form av atførings-

penger og attføringsstøtte¹¹. Ordningen med ”Self-employment” anbefales imidlertid sjelden av de som arbeider med reintegrasjon av funksjonshemmede i arbeidslivet. Dette blant annet fordi den oppfattes som risikofylt, i den forstand at bistanden stort sett ikke er ment å vare lenger enn tre år fremover. Støtte for å gå tilbake til vanlig lønnet arbeid oppfattes da oftere som mer passende, ettersom dette både koster mindre og fordi det kan ta lang tid å bygge opp en egen virksomhet. Likevel regnes denne ordningen som en siste utvei for en liten gruppe funksjonshemmede. Ordningen ser også ut til å bli mer populær, og senere litteratur viser at et økende antall funksjonshemmede planlegger å starte egne virksomheter. Fleksibilitet og autonomi ser ut til å være hovedårsakene til dette (Reijenga & Kralt 2006).

Hindringer og løsninger

Arbeidsforskere i Nederland peker på at et sterkt arbeidsvern i kombinasjon med bedriftsnettverk, fremmer tilbakeføring til jobb (Shrey and Hursh 1999, Commission 2003). Det er en rekke utfordringer og vanskeligheter ved implementeringen av DM. Det poengteres at ved identifisering av inkluderingsproblemer er det viktigst å forstå arbeidsgivers motiver til implementering av DM. Motivasjonsfaktoren kan for eksempel være å løse akutte tilbake-til-jobb-problemer, sparing, eller ønske om å opprette en link mellom prevensjon og rehabilitering og å være en ”god bedrift” med fornøyde arbeidstakere (Aarts 1998, Berkel 2000, Bosselaar 2000).

Det foregår en betydelig debatt i flere EU-land om i hvilket omfang f.eks forlengelse av arbeidsgiverperioden i sykepengeutbetaling eller inkluderingskvotering kan øke incentivet for arbeidsgivere i å jobbe mer for å forebygge sykefravær (Commission 2003). I tillegg til noen spesielle aldersrelaterte incentiver, er det foreslått to hovedtyper av incentiver:

- Subsidierte prosjekter for å forbedre arbeidshelse. Forsikringselskapene kan bidra, fordi dette er langsiktig sparing.
- Incentiver gjennom skattesystem. Konkrete opplæringsincentiver kan for eksempel være kompensasjon i form av skattelettelse.

Sterke insentiver er ikke nok for inkludering. DM blir presentert som en innovasjon i HR-Management sammenheng (Shrey and Hursh 1999, Shrey 2000). Det slås fast at det å ta vare på eller ansette uføre arbeidstakere, ikke kan være en hovedvirksomhet for arbeidsgiver. Likevel blir Human Resource Management sett som en nødvendighet for produksjonsprosessen fordi arbeidsgiver har arbeidstakere som kan bli skadet, syke eller uføre. Problemet som rapporteres er at bedrifter generelt ikke er opptatt av innovasjon og at de trenger en sterk motivasjon og engasjement for forandringer. Det blir hevdet at press for innovasjon i HR-management ikke er sterkt nok i mange bedrifter i Nederland. Det er flere faktorer som forklarer hvorfor bedrifter ofte ikke lykkes å integrere og som er relevante for IA-bedrifter i Norge:

- For lite differensiering i arbeidsoppgaver: i tilfelle av arbeidsuførhet finnes ikke andre arbeidsoppgaver.

¹¹ http://www.aetat.no/data/f/0/30/88/1_702_0/pb-0162.pdf

- Fordommer mot mennesker med helseproblemer eller uførhet.
- Lite eller ingen ansvarfølelse for ansattes helseproblemer.
- Institusjonelle hindringer (lang avstand og dårlig kjennskap til institusjoner som bedriftshelsetjeneste, arbeidstakerforsikringsinstitusjoner osv).
- For lite informasjon og manglende nettverk ("Jeg vil gjerne ansette en med redusert arbeidsevne, hvor kan jeg finne vedkommende?").
- For lite tid for og interesse i personalsaker.
- Gründere er for opptatte av å lede produksjonsprosessen til å investere tid i rekrutteringssaker.

Hva viser evalueringer?

En lærdom fra DM er at en sentral utfordring i arbeidet med formidling av IA-avtalen vil være å forene de bedriftøkonomiske og de samfunnsøkonomiske målsetningene. Hvis partene i arbeidslivet og myndighetene bare fremmer de samfunnsøkonomiske målene i avtalen, vil de få problemer med å forankre avtalen hos bedriftene.

Videre antyder erfaringer fra DM at virksomhetenes adferd bør bindes sterkere til de politiske målsetningene i IA-avtalen. Dette forutsetter et høyere politisk ambisjonsnivå – spesielt hvis utstøtning fra arbeidsplassene og marginaliseringen på arbeidsmarkedet fortsatt skal betraktes som et samfunnsmessig problem, som virksomhetene forventes til å delta i løsningen av (Bredgaard 2004). Her kan det vises til Nasjonalkomiteen for Arbeidsperspektiver (NCPW) funksjon i DM i Nederland.

Et viktig initiativ for å konkretisere IA-avtalens innhold og budskap for den enkelte bedrift kan være å la bedriftsledere selv i større grad fronte avtalen. Bedriftsledere med konkrete erfaringer vil trolig kunne selge inn avtalen med større eierskap og autoritet enn hva utenforstående vil kunne klare (Hilsen & Steinum 2002). Ledere, spesielt toppledelsen, er definert som nøkkelgruppe i DM.

I det videre arbeidet med å mobilisere bedrifter til å inngå lokale IA-avtaler, vil det være avgjørende å skape etterspørsel hos både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden lokalt. På denne måten vil avtalen få større oppslutning enn hvis bare den en part er initiativtager. Partene sentralt er nødvendige pådrivere i dette arbeidet (Hilsen & Steinum 2002).

Samarbeidsavtaler i DM-praksis er knyttet til bransjer og sektorer om arbeidshelse og arbeidsmiljø og har en klar effekt for reduisering av sykefravær og økt inkludering (sectorally-based covenants). Avtaler inngås mellom staten, arbeidsgiver og fagforening som forplikter å definere både fysiske og psykiske stressfaktorer på arbeidsplassen og å utvikle forebyggingsplan for å redusere dem. Slike avtaler har eksistert siden 1980, men er siden 1999 blitt et mer offisielt "verktøy" med konkrete mål.

2.5 Den britiske modellen

Politisk kontekst i Storbritannia

”Disability Discrimination Act” (DDA) av 1995 og senere ”Disability discrimination legislation” fra 1996 kan sies å være et vendepunkt for integreringspolitikken i Storbritannia. Her ble funksjonshemmedes rettigheter sikret i større grad. Tidligere var funksjonshemmede forsøkt ivaretatt gjennom frivillige initiativer. Denne loven ga funksjonshemmede en lovfestet rett i forhold til ansettelser, service, kjøp og salg av eiendom på lik linje med resten av befolkningen (Thornton & Lunt 1997). Denne loven skulle implementeres over flere år, men fikk aldri det gjennomslaget som først tiltenkt. I 2003 omhandlet bare 10 % av sakene som ble behandlet under denne loven, diskriminering ved rekruttering av funksjonshemmede til arbeidslivet (Thornton 2003). I 2005 ble DDA utvidet til å gjelde flere private sektorer som private utesteder og transportmidler. DDA utvides også til å omhandle flere typer funksjonshemmede som for eksempel HIV-smittede og kreftsyke¹². Slike former for funksjonshemminger har ikke tidligere blitt tolket inn i den tidligere brukte definisjonen ”fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv”¹³. Det kan se ut til at lovgivning er en viktig del av integreringsarbeidet i Storbritannia.

Selv om det er rettslige forpliktelser i forhold til ansettelsesprosessen, er det ingen rettslige forpliktelser som binder arbeidsgiverne til å beholde arbeidstakere som er rammet av sykdom eller som får en funksjonshemming (Thornton & Lunt, 1997). Den britiske arbeidsmarkedspolitikken har i stor grad vært preget av en liberalistisk holdning, og den har hatt som mål å være fri for restriktiv praksis og regulering av det private marked. Arbeidsmarkedspolitikken er preget av en oppfattelse om at tilskuddordninger til arbeidsløse hindrer dem fra å komme i arbeid igjen. Et viktig arbeidsområde har vært å styrke individets egen ansvarsfølelse og motivasjon til å jobbe. Som del av dette målet har det vært et ønske om å redusere velferdstatelige tjenester som kunne hindre motivasjon for tilbakevending til arbeidslivet (Thornton & Lunt 1997). Tanken om å jobbe mot en større ansvarliggjøring av individet har også blitt et mål for Norge de senere årene, bland annet med innføringen av Arbeidslinja¹⁴.

Det har også lenge vært den politiske holdningen i Storbritannia at økonomisk støtte til arbeidsgivere som ansetter funksjonshemmede, kan virke konkurransevridende. Virkemidler som vi ser her i landet med tilskuddsordninger for bedrifter som ansetter funksjonshemmede, er det derfor mindre av i Storbritannia. I hovedsak gis det støtte til tilrettelegging for funksjonshemmede slik at det kan være mulig å ta en vanlig betalt jobb. Eksempler på dette er transport til og fra arbeid og andre praktiske hjelpemidler (Thornton & Lunt 1997).

Kvalifisering som strategi

Studier av bygg og anleggbransjen og IT-sektoren viser at funksjonshemmede i større grad enn andre er avhengige av kvalifikasjoner for å kunne bevise sine evner i arbeidslivet (Clarke

¹² <http://www.dwp.gov.uk/mediacentre/pressreleases/2005/jul/21-07-05.asp>

¹³ http://www.ssb.no/emner/06/01/rapp_funksjonshemmede/rapp_200530/rapp_200530.pdf

2005, Michielsens 2005). Det er spesielt kunnskap som er opparbeidet gjennom praktisk erfaring som etterlyses. Studiene henviser til at det er vanskeligere for funksjonshemmede å oppnå slike kvalifikasjoner ettersom arbeidsgiverne sjeldnere tilbyr denne form for trening. Clarke (2005) refererer til reduksjonen av tilbudet om praksisplasser som ”employers` retreat”. Tidligere var ordningen basert på arbeidsgivernes eget initiativ. Dette initiativet ser nå ut til å være svekket, og det offentlige arbeider med å finne nye løsninger. Som en del av dette arbeidet ble ”The Employer Training Pilots” (ETP) introdusert i seks lokale områder i Storbritannia i 2002¹⁵.

ETP-prosjektet var en kombinasjon av gratis eller subsidiert opplæring, betalt avspasering for trening, lav økonomisk kompensasjon til arbeidsgiver og informasjon og veiledning til arbeidsgivere og ansatte. ETP har vist seg å være spesielt egnet til å involvere grupper av arbeidstakere som tradisjonelt er vanskelig å nå. Det fokuseres på å heve kompetanse til den enkelte ved å redusere utdanningskostnadene, og å øke tilgang på ansatte og potensielle arbeidstakere¹⁶.

Foreløpige evalueringer viste dårlige resultater i forhold til å rekruttere såkalte ”hard to get” arbeidstakere til prosjektet. Bare omtrent 14 % av deltakerne på prosjektet tilhørte gruppen som vanligvis ikke ville benyttet seg av et slikt jobb kvalifiseringstilbud. ETP fikk positive tilbakemeldinger på brukerevalueringer og det var en liten økning i mengde opplæring og trening blant gruppen. Likevel viser evalueringene at rundt 30 % av deltakerne ikke fullførte opplæringsprogrammet. ETP ble fremmet for det gjensidige læringsprogrammet til ”the European employment strategy” i 2005, og erfaringene brukes nå i Storbritannia til utarbeidelsen av et ”National Employer Training Programme” (NETP) som etter planen skal lanseres på et nasjonalt nivå i løpet av dette året.

Resultater fra Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse støtter også opp under viktigheten av kompetanse for funksjonshemmede. Undersøkelsen viser en positiv korrelasjon mellom grad av sysselsetting for funksjonshemmede og høyt utdanningsnivå (Grue 2006). En må likevel være varsom med å se dette som en kausal sammenheng. Rekrutteringssystemet i både bygge- og anleggbransjen og i IT-sektoren i Storbritannia ser ut til å være preget av uformelle ansettelsesprosesser. Ansettelse skjer i større grad ved bekjentskaper som en kan ha fått på utdanningsinstitusjonene eller ved tidligere traineestillinger. En engelsk studie (ibid) viser at 62 % av bedriftslederne i utvalget med stor sannsynlighet ville ansette en person med fysisk funksjonshemming. Når det gjaldt personer med psykiske funksjonshemninger var holdningene mer negative og bare 37 % av de spurte ville ansatt en person med slike funksjonshemninger (Grue, 2006). At funksjonshemmede har kjennskap til personer i næringslivet, og har et sosialt nettverk, er en viktig sosial faktor for inkludering (Clarke 2005, Michielsens 2005).

¹⁴ <http://odin.dep.no/odinarkiv/norsk/bondevikI/aad/taler/002005-090076/dok-bn.html>

¹⁵ <http://www.mutual-learning-employment.net/TheEmployerTrainingPilots>

¹⁶ <http://www.mutual-learning-employment.net/TheEmployerTrainingPilots>

Fokuset på å heve det teoretiske og praktiske kompetansenivået til personer med funksjonshemming både i Danmark, Nederland og Storbritannia ser ut til å være et steg i riktig retning for økt integrering i arbeidslivet (Clarke 2005, Michelsens 2005). I Norge har vi ordninger som likner på den britiske ordningen. Også her i landet fokuseres det på opplæring og praktisk erfaring fra arbeidslivet som virkemidler for integrering av funksjonshemmede. Arbeid med bistand, individuelle opplæringstiltak, Fleksibel jobb og arbeidsmarkedsbedrifter er noen av tiltakene som formidles gjennom Aetat. I motsetning til den britiske modellen som i hovedsak vektlegger motivasjon og opplæring av funksjonshemmede og som begrenser økonomiske støttetiltak til å gjelde praktiske tilretteleggingstiltak, gis det også lønnstilskudd i Norge. Denne ordningen er ment å bidra til at ”utsatte arbeidssøkere ansettes på ordinære lønns- og arbeidsvilkår (Rikstrygdeverket, 2006). Det gis lønnstilskudd til arbeidsgivere som ansetter funksjonshemmede med sikte på et varig arbeidsforhold. Støtten kan gis i inntill 3 år. Denne ordningen ser ut til å være i konflikt med den britiske holdningen om at slike tilbud kan virke konkurransevridende på arbeidsmarkedet. Det kan være grunn til å evaluere denne ordningen etter noe tid for å se hvilke faktiske effekter det har at en forholdsvis liten gruppe, som dette er i arbeidsmarkedet, får en slik behandling.

Vi har beskrevet virkemidler som brukes i arbeidet med å inkludere funksjonshemmede i arbeidslivet i Danmark, Nederland og Storbritannia. Det ser ut til at det er en del fellestrekk ved inkluderingsarbeidet i disse landene og i Norge. Samtidig er det også mulig å se nye virkemidler for å øke inkluderingen av funksjonshemmede. Når en vurderer grad av suksess som landene har hatt med sine egne integreringsmodeller, er det flere faktorer som må tas hensyn til. Nasjonal organisering og kulturelle faktorer kan føre til at enkelte modeller har bedre gjennomslagskraft og fungerer bedre i noen land enn i andre. Når en vurderer hva en kan lære av andre land i integreringsarbeidet, er det viktig å være klar over disse ulikhetene.

3.1 Kulturelle og organisatoriske forskjeller

Det er mulig å hevde at de kulturelle forskjellene mellom landene som vi her har beskrevet, kan gi ulike forutsetninger i å lykkes med noen virkemidler fremfor andre. Ett eksempel er at vi i Norge har en forholdsvis lav maktavstand mellom leder og ansatte i bedriftene (Hofstede 2005). Begrepet maktavstand beskriver i hvor stor grad menneskene i en kultur godtar maktutøvelse fra overordnede. Hvor godt de med minst makt i organisasjonen godtar at makten er ujevnt fordelt. Maktavstanden mellom lederen og de underordnede kan også ha en innvirkning på kommunikasjonen innad i organisasjonen (ibid). Lav maktavstand, slik vi ser i Norge, støtter opp under IA-avtalens mål om oppfølging av ansatte og medvirkning i form av samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ved reintegrering av arbeidstakere som har fått en funksjonshemming. At den britiske kulturen ser ut til å være preget av større maktavstand mellom leder og ansatt, kan føre til at andre modeller fungerer bedre der.

Selv om vi i Norden har forholdsvis like kulturelle trekk, vil det også finnes forskjeller mellom disse landene. Det er viktig å være klar over dette fordi ulike virkemidler og modeller vil kunne fungere forskjellig i ulike politiske og kulturelle kontekster. Dette gir også føringer på hvilke virkemidler det vil være mulig å implementere.

Fire ulike samfunnsmodeller

Sapir (2005) har delt de europeiske landene inn i fire ulike modeller ut fra hvordan disse organiserer seg i forhold til velferdsorganiseringen og beskyttelse rundt ansettelsesprosessen. De nordiske landene og Nederland tilhører det som omtales som ”den nordiske modellen”. Disse landene preges av et høyt nivå på velferdstilbudet og en aktiv arbeidsmarkedspolitikk. Her finner vi eksempler på sjenerøse og inkluderende tilretteleggelser på arbeidsmarkedet (Walin, 2005). Landene har også sterkere fagforeningstradisjoner og pressede lønnsstrukturer. At både Norge, Danmark og Nederland tilhører samme samfunnsmodell, øker sjansen for å lykkes med å overføre modeller og virkemidler innen arbeidsmarkedspolitikk mellom

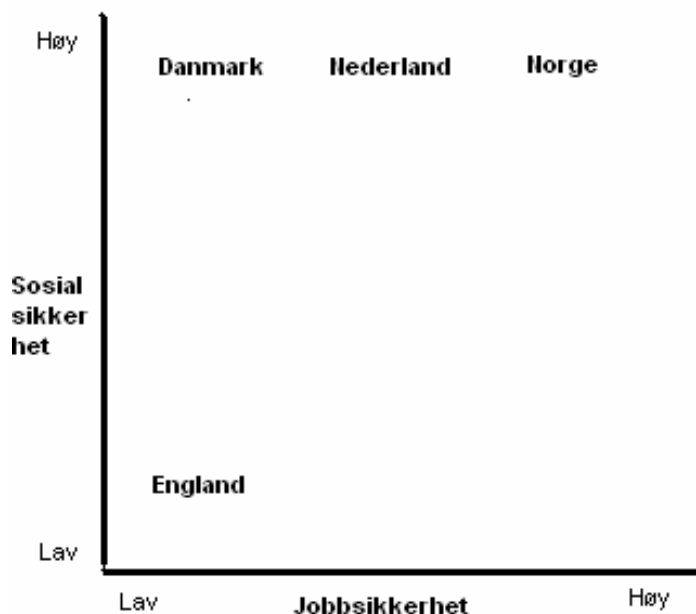
landene. Sterke fagforeninger i landene gjør at politikken på arbeidsmarkedet kan forankres i et trepartsamarbeid noe som ofte gir en større oppslutning rundt politiske tiltak.

Storbritannia tilhører ”den anglosaksiske modellen” sammen med resten av Storbritannia og Irland. Disse landene har flere små fagforeninger. Arbeidslivet preges av økende lønnsforskjeller og relativt høy forekomst av lavtlønnede arbeidstakere. Her har de ansatte relativt lav jobbsikkerhet (systemer som i liten grad beskytter ansattes arbeidsplasser) og midlertidige ansettelse er vanlige. Samtidig er velferdstatens ansvar for sosial sikkerhet svekket.

De andre europeiske landene fordeler seg på to andre samfunnsmodeller. ”den kontinentale modellen” med blant annet Belgia, Frankrike og Tyskland, og ”middelhavsmodellen” med land som Hellas, Spania og Portugal (Sapir 2005).

Samfunnsmodell	Kjennetegn	Inkluderte land
Den anglesaksiske modellen	- Mange, men svake fagforeninger - Store lønnsforskjeller - Forholdsvis lavt stillingsvern	Storbritannia og Irland
Den nordiske modellen	- Sterkt velferdssystem og høye sosiale utgifter - Aktiv arbeidsmarkedspolitikk - Sjenerøs arbeidsledighetstrygd - Sterke fagforeninger	Sverige, Norge, Finland, Danmark, Island, Færøyene og Nederland
Den kontinentale modellen	- Forsikringsbasert arbeidsledighetsstøtte - Sterkt stillingsvern - Fallende medlemstall i fagorganisasjoner	Østerrike, Belgia, Frankrike, Tyskland og Luxemburg
Middelhavsmodellen	- Høyt stillingsvern - Sosiale utgifter går først og fremst til pensjon	Hellas, Italia, Portugal og Spania

Selv om Sapir (2005) trekker klare skillelinjer mellom disse fire modellene, påpeker han også forskjeller mellom hvert av landene innen gruppene. Den videre diskusjonen om hvorvidt virkemidler og inkluderingsmodeller fra Danmark og Nederland er overførbare til Norge, vil derfor struktureres rundt variablene jobbsikkerhet (systemer som beskytter ansattes arbeidsplasser i stor grad) og sosial sikkerhet (som omhandler økonomisk trygghet for arbeidsløse). De tre landene omtalt ovenfor kan sammen med Norge settes inn i et skjema som viser at de representerer ulike kombinasjoner når det gjelder disse to variablene.



Modell 2: Kombinasjon av sosial sikkerhet og jobbsikkerhet i de aktuelle land

"Folk er mer redde for å tape, enn de ønsker å vinne"

Forskning tyder på at kombinasjonen av sosial sikkerhet og jobbsikkerhet er viktige institusjonelle faktorer for å lykkes med inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet. Reijenga (2003) hevder at kombinasjonen høy jobbsikkerhet og høy sosial sikkerhet er mest gunstig for inkludering av denne gruppen i arbeidslivet. Lav sosial sikkerhet og lav jobbsikkerhet viser til tilnærmet like resultater når det gjelder inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet. Dersom dette er tilfelle, vil systemet med lav jobbsikkerhet og høy sosial sikkerhet, som praktiseres i Danmark, i seg selv ikke føre til høyere inkludering. Evalueringer fremhever at Flexicurity er dårlig egnet for inkludering av innvandrere. Begrunnelsen er at innvandrere i mindre grad enn andre arbeidstakere har "en fot innenfor" på arbeidsmarkedet. Siden mye av rekrutteringen til nye stillinger skjer gjennom nettverk og bekjente, får dette konsekvenser for personer som står uten disse nødvendige bekjentskapene og kontaktarenaene. At det ikke er noen lovfestet minstelønn i Danmark og at det samtidig gis gunstig støtte til arbeidsledige, nevnes også som en barriere for innvandrere når det gjelder å søke aktivt arbeid (Andersen & Mailand 2005). Dette kan for så vidt også gjelde funksjonshemmede arbeidstakere som kan ha vært utenfor det normale arbeidslivet i lengre perioder. Det kan være tryggere å beholde de trygdeytelsene en har fremfor å satse på arbeid. Et mislykket forsøk på tilbakevending til arbeidslivet fører til endring i forhold til tidligere trygdebidrag. Det kan tenkes at flere frykter å falle utenfor trygdesystemet for så å komme i en ny søknadsprosess dersom de ikke finner seg til rette i arbeidslivet. Det ser ut til at det vil

nødvendig med en risikominimalisering for å få funksjonshemmede til å satse på arbeidslivet igjen. En må kunne oppleve å ha en slags trygghet dersom en mislykkes, ellers vil risikoen for å miste opparbeidede goder være for stor.

Plasseringen av Nederland i skjemaet med variablene sosial sikkerhet og jobbsikkerhet ser i utgangspunktet ut til å være mer problematisk enn for de andre landene. Mens det i Norge og Danmark er staten som står for det meste av den sosiale sikkerheten til arbeidstakerne, er ansvaret for sykmeldte og uføre i større grad overført til arbeidsgiverne i Nederland (Høgelund 2002). Selv om Nederland tilhører en samfunnsmodell med et høyt nivå på velferdstilbudene, er store deler av tilbudet til sykmeldte og uføretrygdde overført til private aktører. Det er derfor nødvendig å være klar over at selv om Nederland plasseres tilnærmet likt med Danmark og Norge i forhold til sosial sikkerhet i modellen, er denne sikkerheten finansiert av andre enn staten. Dette systemet retter fokuset mer mot å hindre utstøting fra arbeidslivet fremfor å fremme inkludering av personer som står utenfor. Som følge av kombinasjonen av høyt ansettelsesvern og arbeidsgivernes ansvar for sykepenger og uføretrygd ser vi en økende tendens til at det ansettes færre personer med helseproblemer (Høgelund 2002).

Flexicurity og IA kan oppfattes som to varianter innenfor en nordisk modell. Det er en mer aktiv bruk av midlertidige ansettelser i Danmark. I Norge er det liten tradisjon for slike ansettelsesforhold og man har heller valgt å satse på sikrere ansettelsesforhold. Evalueringer viser at kombinasjonen av jobbsikkerhet og sosial sikkerhet er mer gunstig når det gjelder inkludering av funksjonshemmede arbeidstakere. På den andre siden kan dette oppfattes som et problem av arbeidsgiverne, at en må forplikte seg til fast ansettelse og ikke kan ”prøve” en funksjonshemmet i jobben først. Norske studier viser at det å beholde ansatte med funksjonshemminger går lettere enn nyrekruttering (Spjelkavik & Widding 2005). Arbeidsgivere som har erfaring med ansatte med funksjonshemming fokuserer mer på kapasiteten og kompetansen til den enkelte fremfor et ensidig fokus på funksjonshemmingen. Arbeidsgiverens kognitive oppfattelse av hva det innebærer å ha en funksjonshemmet ansatt ser ut til å endres ved praktisk erfaring. En endring av arbeidsgivernes oppfattelse av funksjonshemmede og informasjon om tilgjengelige tilretteleggingstiltak kan være virkningsfullt. Som påpekt tidligere fører ikke midlertidige ansettelser til at arbeidsgiverne får mer erfaring med funksjonshemmede, da midlertidige ansettelser ikke ser ut til å egne seg for personer som har vært ute av arbeidslivet i lengre tid.

3.2 Hva presenteres som gode løsninger?

Opplæring og kvalifisering

De britiske virkemidlene og det nederlandske virkemidlet ”Self-employment” skissert i dette notatet er ulike former for integreringstiltak. Storbritannia vektlegger teoretisk og praktisk opplæring som del av det inkluderingsarbeidet som retter seg mot funksjonshemmede. Arbeid med ulike opplærings- og kvalifiseringstiltak har vi også her i landet, for eksempel i form av forskjellige attføringstiltak. Det ser ut til at det britiske bidraget til inkluderingsarbeidet som

er beskrevet her, ikke er noe nytt for Norge. Likevel er det interessant å merke seg at britiske undersøkelser viser at det er vanskelig å få med spesielt utsatte grupper, som funksjonshemmede er, fordi de sjelden tar opplæring på slike tiltak. Det nederlandske bidraget "Self-employment" kan betraktes som en utvidelse av den ordningen vi har i Norge, at egen virksomhet kan godkjennes som attføringstiltak og kvalifiserer til støtte. Ingen av de virkemidlene som presenteres her fra disse to landene, representerer noe nytt i forhold til inkluderingsarbeidet i Norge.

Uformelle kontaktnettverk og endring av arbeidsgiveres innstilling

Uformelle ansettelsesprosesser og holdningsproblemer blant arbeidsgivere nevnes som faktorer som påvirker negativt ved rekruttering av funksjonshemmede (Clark 2005, Michelsens 2005). Personer med lengre fravær fra arbeidslivet mangler et tilstrekkelig nettverk og blir derfor ikke vurdert til stillinger som ikke følger formelle ansettelseskanaler. Utanning og praktisk erfaring i arbeidslivet er viktig for å danne det kontaktnettverket disse personene trenger. Det kan derfor være behov for å prøve ut metoder for å utvikle sterkere kontakt mellom funksjonshemmede og potensielle arbeidsgivere.

Arbeidsgiveres innstilling og oppfattelsen til funksjonshemmede nevnes også som et hinder for ansettelse av funksjonshemmede (Dale-Olsen et al 2005). Det ser imidlertid ut som at inkludering av tidligere ansatte er enklere enn å rekruttere nye funksjonshemmede. En nylig utgitt AFI-rapport fremhever nytten av at bedrifter har positive erfaringer med funksjonshemmede når de vurderer å ansette flere (Spjelkavik & Widding 2005). Det er en klar tendens til at arbeidsgivere som har erfaring med funksjonshemmede, i større grad er istand til å fokusere på arbeidskapasitet fremfor begrensninger. Dette kan være en ytterligere grunn til at praktisk erfaring for funksjonshemmede kan gi positive effekter. Den funksjonshemmede får økt kompetanse samtidig som arbeidsgiver får mulighet til å endre sin risikovurdering av å ha funksjonshemmede arbeidstakere. Det ser ut til at det er et behov for å gi informasjon om at funksjonshemmede i likhet med funksjonsfriske, er en heterogen gruppe. Norske studier viser at funksjonshemmede på et generelt grunnlag oftere forventes å ha høyere sykefravær (Dale-Olsen 2005). Det kan være nødvendig med mer fokus på at det også innen grupper med funksjonshemmede er store variasjoner.

Belønning av arbeidsgivere som har implementert høye standarder i DM-praksis rapporteres å være et effektivt virkemiddel både for å engasjere andre bedrifter og å aktivisere prosesser i DM. Nederlandske bedrifter som "lykkes" med DM oppnår større grad av anerkjennelse enn norske bedrifter. De belønnes av Nasjonalkomiteen for Arbeidsperspektiver (NCPW) som er etablert av Sosial og Arbeidsdepartement. Dette symboliserer prioriteringen til departementet og viktigheten av å delta i prosjektet. Det praktiseres ikke tilsvarende belønningsordning i Norge i forbindelse med IA. De mest relevante eksempler kunne vært "Månedens IA bedrift" (Idébanken), "Dialogbenken" (Trygdeetaten /Arbeidslivsenter) og "Arbeidsmiljøprisen", men disse fungerer neppe som incentiv av den typen vi finner i Nederland.

3.3 Ansvarsfordelig av integreringsarbeidet mellom private og offentlige aktører

Danske erfaringer med Flexicurity-modellen har vist at statens innblanding i arbeidslivet ikke hindrer konkurranseevnen, men at den snarere er med på å fremme danske bedrifters konkurranseevne (Bredgaard et al 2005). Ettersom bedrifter med mange midlertidige ansatte nedprioriterer intern opplæring, tar det offentlige i Danmark et stort ansvar i forhold til kvalifisering av arbeidstakere.

Den aktive arbeidsmarkedspolitikken som fremmer en motivasjons- og kvalifikasjonseffekt hos arbeidssøkerne, virker positivt (modell 1) og gjør at bedriftene får flere kompetente arbeidssøkere. At staten tar et stort ansvar for kvalifisering og videreutdanning av arbeidssøkere, ses også her i landet.

Både Danmark, Nederland og Norge har forholdsvis sterke velferdsstater som gir en høy grad av sosial trygghet, men de er også kostbare. Ønsket om global tilpassning og forventninger om demografisk endring fører til stadige diskusjoner rundt det høye kostnadsnivået til velferdsstaten (Bredgaard et al 2005). I Nederland er en større del av finansieringen av den sosiale tryggheten, som sykefravær og uføretrygd, pålagt arbeidsgiverne. På denne måten utsettes de offentlige budsjettene for mindre press. Samtidig ser vi at ordningen kan ha uønskede konsekvenser, som for eksempel færre ansettelser av personer som oppfattes å ha helseproblemer som kan føre til fravær fra arbeidet. Dette er igjen snakk om behovet for risikominimering. Det er naturlig at arbeidsgivere som opplever det som risikofylt å ansette funksjonshemmede, vil unngå dette. Det er behov for ordninger som gjør at arbeidsgivernes opplevelse av denne risikoen minimeres.

Mange av velferdstatens ordninger bidrar til å opprettholde en viss levestandard. Utformingen av de økonomiske støtteordningene til funksjonshemmede kan imidlertid også kunne virke mot sin hensikt. Tryggheten i form av støtteordninger for funksjonshemmede som står utenfor arbeidslivet kan se ut til å redusere reintegrering i arbeidslivet. Engstelsen for å miste tryggheten slike ordninger gir hvis en prøver seg i arbeidslivet kan hindre mange fra å prøve seg i jobb. Noen ordninger er under utprøvelse, og det er nødvendig med nye ordninger som gjør at personer som ønsker å prøve seg i arbeidslivet ikke mister alle sine tidligere trygdeordninger dersom de ser at de ikke mestrer jobben de har forsøkt seg i.

Arbeidslivet er en viktig arena for inkludering av funksjonshemmede i samfunnet. På bakgrunn av ulike politiske, kulturelle og organisatoriske kontekster er det utviklet ulike modeller og virkemidler for inkludering. Det finnes flere tiltak og programmer i disse landene enn de som omtales i her. Vi har begrenset oss til å ta utgangspunkt i strategier og virkemidler som er presentert i "mutual learning programme of the European employment strategy".

Det fokuseres spesielt på tre faktorer som fremmer inkludering av funksjonshemmede: For det første er kombinasjonen av jobbsikkerhet og sosial sikkerhet viktig. Lav jobbsikkerhet som vi finner i Danmark fremmer den generelle tilgangen for arbeidssøkere til arbeidsmarkedet, men ser ikke ut til å være gjeldene for de mest utsatte gruppene.

En endring i arbeidsgivernes oppfattelse av hva det innebærer å ha en funksjonshemmet ansatt, nevnes som en annen viktig faktor. Det er et poeng at funksjonshemmede ikke bør oppfattes som en homogen gruppe, og i stedet at arbeidsgiverne opparbeider seg et individuelt bilde av den enkelte. En endring i den kognitive oppfattelsen mange arbeidsgivere har av funksjonshemmede kan føre til en holdningsendring. Studier viser at slike endringer kan oppnås ved egen erfaring.

En tredje og viktig faktor for å inkludere funksjonshemmede arbeidstakere er å gi tilgang til viktige kontaktarenaer mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Mange funksjonshemmede som har vært utenfor arbeidslivet i flere år, har små eller ingen kontaktnettverk som kan hjelpe dem å komme i jobb gjennom uformelle ansettelsesprosesser. Ettersom en større del av ansettelsene nettopp skjer gjennom bekjentskaper og uformelle kontakter, er det viktig at funksjonshemmede i større grad knyttes opp til slike nettverk.

Dette notatets andre problemstilling fokuserer på rollefordelingen mellom offentlig og privat sektor i forhold til finansieringen og arbeidet med inkludering av funksjonshemmede. Høy grad av sosial sikkerhet og et sterkt offentlig utdannings- og kvalifiseringssystem er gunstig for å få inkludert funksjonshemmede i arbeidslivet. Nederland skiller seg fra resten av landene i den nordiske modellen ved at private aktører i større grad bidrar til finansieringen av økonomiske sikkerheten for arbeidsledige. På den ene siden kan dette være en god løsning for å begrense velferdsstatens utgifter, på den andre siden har dette også noen uønskede konsekvenser som gjør at denne modellen ikke umiddelbart bør gjøres til eksempel for andre land.



KILDEHENVISNINGER

- Aetat (2006. 02.03.) [online] URL: http://www.aetat.no/data/f/0/30/88/1_702_0/pb-0162.pdf
- Andersen, S.K. & Mailand, M. (2005): "Flexicurity og det danske arbeidsmarked: et review med fokus på overenskomstsysteet". I: Beskæftigelsesministeriet: *Flexicurity: udfordringer for den danske modell*. København: Beskæftigelsesministeriet. S. 59-99.
- IA-avtalen (2001): Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD). Elektronisk versjon lastet ned fra internett 07.02.2006: <http://odin.dep.no/aid/arbeidsliv/p30000972/002001-990393/dok-bn.html>
- Bredgaard, T. (2004): "The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets". *Journal of European social policy*, vol. 14, nr. 3, s. 347-349.
- Bredgaard, T., Larsen, F. & Kongshøj Madsen, P. (2005): "Det fleksible danske arbeidsmarked: en forskningsoversigt". I: Beskæftigelsesministeriet: *Flexicurity: udfordringer for den danske modell*. København: Beskæftigelsesministeriet, S.15-56.
- Bruyere, S.M. & Shrey, D.E. (1991): "Disability management in industry: a joint labor-management process". *Rehabilitation counseling bulletin*, vol. 34, nr. 3, s. 227-242.
- Clarke, L. (2005): "The British construction sector". I: Bringham C. Clarke L. Michelsen E. Miller S.: *British sectorial reports: construction, ICT and health*. London: Westminster Business School. S. 3-19 (upubl.)
- Department for work and pensions (DWP) (2006.02.01) [online] URL: <http://www.dwp.gov.uk/mediacentre/pressreleases/2005/jul/21-07-05.asp>
- Dale-Olsen, H. et al. (2005): *IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. ISF-rapport 2005:9.
- Fredriksen, C.H. (2005): "Indledning". I: Beskæftigelsesministeriet: *Flexicurity: udfordringer for den danske modell*. København: Beskæftigelsesministeriet, S. 9-13.
- Grue, L. (2006): "Forståelse og virkemidler: om funksjonshemmede og yrkesaktivitet". I: Hammer, T. & Øverbye, E. (red.): *Inkluderende arbeidsliv?: erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Akademiske. Kapittel 5.
- Heiret og Korsnes (2003) "Det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner" i Heiret, J. et al. (2003): *Arbeidsliv, historie og samfunn: norsk arbeidsliv i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hilsen, A.I. & Steinum, T. (2002): *Konturene av nye samarbeidsrelasjoner: erfaringer fra et prosjekt om inkluderende arbeidsliv*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet: AFI-notat 3/02.
- Hofstede, G. & Hofstede, G.J. (2005): *Cultures and organizations: software of the mind*. 2. rev. og utv. utg. New York: McGraw- Hill.
- Hogelund, J. (2002). "Reintegration: Public or private responsibility? Consequences of Dutch and Danish policies toward work-disabled persons." *International Journal of Health Services* 32(3): 467-487.

Korsnes (2003) "Arbeidslivsrelasjoner- et historisk- sosiologisk perspektiv" i Heiret, J. et al. (2003): *Arbeidsliv, historie og samfunn: norsk arbeidsliv i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.

Lisbon European Council 23 avd 24 March 2000, presidency conclusions. Elektronisk versjon lastet ned fra internett 11.01.2006:

http://www.europarl.eu.int/summits/lis1_en.htm?textMode=no

Michielsens, E. (2005): "Information technology sector". I: Bringham C. Clarke L. Michelsen E. Miller S.: *British sectorial reports: construction, ICT and health*. London: Westminster Business School. S. 20-33. (upubl.)

Mutual learning programme of the european strategy (2006.02.02) [online] URL:

<http://www.mutual-learning-employment.net/>

<http://www.mutual-learning-employment.net/thematicreviews/en/2004/21>

<http://www.mutual-learning-employment.net/TheEmployerTrainingPilots>

http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/netherlands03/ExecutiveSummary-PR_Neth_Nov03_v2.pdf

NOU 2000:27: Sykefravær og uførepensjonering: et inkluderende arbeidsliv. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 9. april 1999. Avgitt til Sosial- og helsedepartementet 15. september 2000. Oslo: Statens forvaltningstjeneste, Statens trykning.

ODIN (2006.02.02)) [online] URL: http://odin.dep.no/filarkiv/267449/Ny_IA-avtale_2006-09.DOC

Reijenga, F.A. (2003): Disability management: discussion paper. Elektronisk versjon lastet ned fra internett 07.02.2006:

http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/netherlands03/NL_PR_DiscPap_revised.pdf

Rikstrygdeverket (2006): *Virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv*. Oslo: Rikstrygdeverket. 07.02.2006: <http://www.trygdeataten.no/Generelt/Pub/virkemidler.pdf>

Rokkan S. (1987): *Stat, nasjon, klasse: essays i politisk sosiologi*. Oslo: Universitetsforl.

Sapir A. (2005): *Globalisation and the reform of European social models*. Brugel. Elektronisk versjon lastet ned fra internett 03.02.2006: http://www.bruegel.org/doc_pdf_79

Statistisk sentralbyrå (2006.02.02) [online] URL:

http://www.ssb.no/emner/06/01/rapp_funksjonshemmede/rapp_200530/rapp_200530.pdf

Thornton, P. (2003): *Disability management: statements and comments*. York: University of York, Social Policy Research Unit (SPRU).

Thornton, P. & Lunt, N. (1997): *Employment policies for disabled people in eighteen countries: a review*. York: University of York, Social Policy Research Unit (SPRU).

Wallin, G. (2005): "Varning for högmod". *Arbeidsliv i Norden*, vol. 19, nr. 3, s. 10-13.

Zeitlin J. (2005) "The open method of co-ordination in question" kap. 1 I Zeitlin J. Pochet P. (red.) *The open method of co-ordination in action*. Tyskland: P.I.E.- Peter Lang S.A.