

AFI-rapport 5/2015

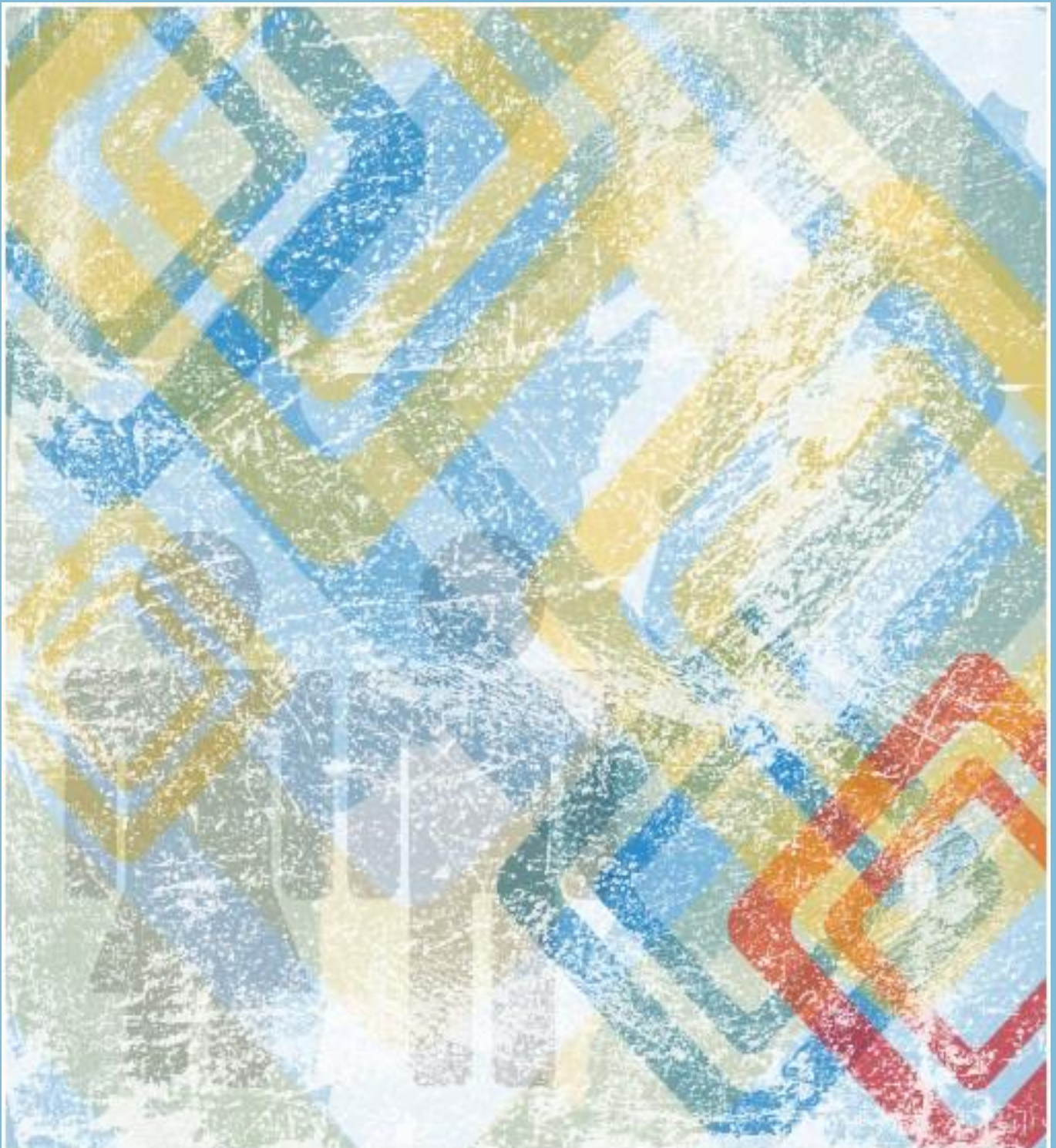


Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO  
OG AKERSHUS

Eivind Falkum og Anne Grethe Solberg

# Arbeidsgiveres inkluderingsevne



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2015  
© Work Research Institute  
© Forfatter(e)/Author(s)

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 the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-355-1  
ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet  
Pb. 4 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Work Research Institute  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00  
E-post: [afi@afi.hioa.no](mailto:afi@afi.hioa.no)  
Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

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

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

*Temaområde*

Innovasjon og virksomhetsutvikling

*Rapport nr.:*

5/2015

*Tittel:*

Arbeidsgiveres inkluderingsevne

*Dato:*

April 2015

*Forfatter(e):*

Eivind Falkum og Anne Grethe Solberg

*Antall sider:*

48 + vedlegg

*Resymé:*

Rapporten gjengir og analyserer funnene fra en kvantitativ og en kvalitativ undersøkelse om arbeidsgivernes inkluderingsevne. Det er utviklet en indeks for inkluderingsevnen. Ved hjelp av en korrelasjonsanalyse av hva som henger sammen med inkluderingsevnen sier rapporten noe om hva som hemmer og fremmer arbeidsgivernes inkludering av funksjonshemmede/personer med nedsatt funksjonsevne. Den kvalitative undersøkelsen viser hvordan funksjonshemmede skaffer seg jobb på egenhånd uten bistand fra støttefunksjoner. Vi finner funksjonshemmede entreprenører og personer som jobber sterkt kunnskapskrevende yrker.

*Emneord:*

*Funksjonshemming, nedsatt funksjonsevne, nedsatt arbeidsevne, virkemidler for inkludering, arbeidsgiveres inkluderingsevne, suksessrate, coaching*

## Forord

Dette prosjektet er gjennomført med midler fra NAV's FARVE-program i 2013 og 2014. Siktemålet har vært å teste ut hypoteser som ble utviklet med FARVE-prosjektet Arbeidsgiveres risikovurderinger i 2011 og 2012 og å vinne mer kunnskap om arbeidsgiveres roller og muligheter i inkluderingen av funksjonshemmede. Vi takker NAV og sekretariatet for FARVE-programmet for støtte og bistand.

Vi takker TNS Gallup ved Roar Hind som har bistått med utvalg og utsending av det elektroniske spørreskjema til 1785 arbeidsgivere. Vi takker alle dem for å ha besvart spørsmålene våre.

I den kvalitative undersøkelsen har vi benyttet en snøballmetode for å finne fram til funksjonshemmede arbeidstakere og til arbeidsgiver som har inkludert funksjonshemmede. Vi takker alle for informasjonen, data og oppfatninger og for interessante diskusjoner og refleksjoner. Dette har bidratt til analysene vi presenterer.

Vi takker også for diskusjon med FFOs arbeidsgruppe for inkludering av funksjonshemmede under Liv Arums ledelse.

Vi har presentert funn og resultater underveis i Faglig Forum, som er et internt organ i AFI, og takker alle kollegene som har bidratt med kommentarer og synspunkt. Ikke minst vil vi takke AFI-kollegaer Øystein Spjelkavik og Arild H. Steen som har kommentert utkast til rapporten.

Anne Grethe Solberg har vært forfatter for kp 6. De øvrige kapitlene er skrevet av Eivind Falkum. Eventuelle feil og mangler er forfatterens ansvar.

Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, april 2015

Høgskolen i Oslo og Akershus

Eivind Falkum

Anne Grethe Solberg

# Innhold

Forord

Sammendrag

<b>1 Introduksjon</b> .....	<b>1</b>
Bakgrunn .....	1
Problemstillinger .....	2
<b>2 Perspektiver og begreper</b> .....	<b>3</b>
2.1 Delmål 2 i IA-avtalen .....	4
2.2 Funksjonshemming og nedsatt funksjonsevne .....	5
<b>3 Metode og datagrunnlag</b> .....	<b>7</b>
3.1 Virksomhetsuniverset i TNS Gallups dataregister .....	7
3.2 Bruttoutvalget .....	8
3.3 Utsending .....	9
3.4 Nettoutvalg med vektingsfaktorer .....	10
3.5 Analysegrunnlaget.....	10
<b>4 Arbeidsgivernes inkludering av funksjonshemmede</b> .....	<b>11</b>
4.1 Introduksjon .....	11
4.2 Utbredelse og tilrettelegging.....	11
4.3 Syn på funksjonshemmedes virkning på arbeidsorganisasjonen.....	12
4.4 Etablering av en indeks for arbeidsgiveres inkluderingsevne .....	15
4.5 Størrelse og fleksibilitet har sammenheng med inkluderingsevnen.....	17
4.6 Betydningen av IA avtale .....	18
4.7 Inkluderingsevne og kjennetegn ved virksomheten .....	19
4.8 Inkludering og tilslutning til den norske samarbeidsmodellen .....	22
4.9 Ordningenes virkning .....	23
4.10 Hva krever arbeidsoppgavene i dagens arbeidsliv? .....	25
4.11 Inkludering og arbeidsgiveres risikovurderinger .....	25
4.12 Oppsummering.....	27
<b>5. Funksjonshemmede som skaffer seg fast jobb selv</b> .....	<b>28</b>
5.1 «Selvinkluderingens» omfang .....	28
5.2 Arbeidsgivere som funksjonshemmede selv søker seg til.....	28
5.3 Arbeidsgiverne og funksjonshemmede som søker jobb selv .....	29

<b>6 Dyppdykk i noen ansettelseshistorier .....</b>	<b>31</b>
6.1 Virksomheter med terapiklima .....	31
6.2 Betydningen av utdanning .....	33
6.3 Mulighetene for fast arbeid .....	34
6.4 Uten egenmotivasjon - ingen jobb .....	36
6.5 På den andre siden av bordet .....	37
6.6 Tilrettelegging og fleksibilitet .....	38
6.7 Navs potensial .....	40
6.8 Dugnad .....	41
6.9 Selvinkludering .....	42
<b>7 Konklusjon.....</b>	<b>45</b>
7.1 Få arbeidsgivere står for mye av inkluderingen .....	45
7.2 Inkluderingssevnen er skjevt fordelt blant arbeidsgiverne .....	45
7.3 Autonomi, demokrati og inkludering .....	45
<b>Referanseliste .....</b>	<b>47</b>
<b>Vedlegg: spørreskjema .....</b>	<b>1</b>

## Sammendrag

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.

I denne rapporten bruker vi begrepene funksjonshemming, nedsatt funksjonsevne og nedsatt arbeidsevne. Dette definerte vi på denne måten i spørreskjemaet:

*Til nå har vi spurt om ansatte med synlige funksjonshemminger. De neste spørsmålene gjelder alle med nedsatt funksjonsevne, enten dette er synlig eller ikke. Nedsatt funksjonsevne kan gjelde alt fra enkle ting på grunn av alder til omfattende fysiske og/eller sosiale forutsetninger for å mestre bestemte oppgaver. Nedsatt funksjonsevne trenger ikke påvirke arbeidsevnen.*

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. Inkluderingssevnen kan med andre ord utvikles hos arbeidsgiverne gjennom erfaring.



# 1 Introduksjon

## Bakgrunn

Evalueringene av inkluderende arbeidsliv (Ose et al, 2009, 2013) viste at sykefraværet er noe redusert, at pensjoneringsalderen går noe opp mens inkluderingen av funksjonshemmede ikke kan vise til nevneverdige resultater. Evalueringen og forskningen på feltet har i liten grad satt søkelyset på arbeidsgivernes rolle i inkluderingen. Dette prosjektet er avgrenset til å studere arbeidsgivernes evne til å inkludere de med nedsatt funksjons- og/eller arbeidsevne til faste stillinger.

I et tidligere prosjekt *Risiko og inkludering* som ble gjennomført med FARVE-midler i 2011-2012 (Falkum 2012) intervjuet vi arbeidsgivere om deres oppfatninger av utfordringer og muligheter ved inkludering av eldre og funksjonshemmede i det norske arbeidslivet. Fokus var deres oppfatninger av og erfaringer med risiko i forbindelse med inkluderingen. Mange av arbeidsgiverne i undersøkelsen hadde hatt folk med nedsatt funksjonsevne i arbeidsutprøving, arbeidstrening eller i IA-plass etter initiativ fra NAV. Flere de hadde benyttet tilretteleggingstilskudd og andre virkemidler, men det var ingen av dem som hadde gitt disse arbeidssøkerne fast ansettelse i etterkant av tiltakene.

Arbeidsgivernes oppfatninger av risikoen ved å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne og/eller arbeidsevne ble i overnevnte studie sortert i seks hovedkategorier: 1) om rekrutteringen vil svekke produksjonen og produktiviteten, 2) om den vil svekke arbeidsorganiseringen, 3) om det vil svekke arbeidsmiljøet og virksomhetskulturen, 4) om rekrutteringen vil øke arbeidskostnadene, 5) om sykefraværet vil øke når ansatte har nedsatt funksjonsevne og 6) arbeidsgiverforpliktelsene og økonomisk tap hvis inkluderingen mislykkes. Funnene var resultat av en kvalitativ studie og ikke egnet til å generalisere.

Prosjektet fikk fram store variasjoner i arbeidsgivernes oppfatninger om funksjonshemmede og eldre. Eldre ble oppfattet som lite læringsvillige og fleksible av noen, mens andre arbeidsgivere ønsket dem spesielt inn av hensyn til arbeidsplassen og virksomheten. Funksjonshemmede ble vurdert individuelt i forhold til de oppgavene som skulle løses i virksomheten.

Vi fant i overnevnte kvalitative studie også store forskjeller mellom små og store virksomheter. Inkludering i små virksomheter kan få større prosentvise utslag på inntekter, kostnader og lønnsomhet enn i de store. Inkludering av de med nedsatt funksjonsevne vil vurderes ut fra sin relative, og ikke absolutte konsekvens i virksomhetene. Dette vil også variere mellom bransjer og type produksjon. Risiko og inkluderingsprosjektet viste også at det finnes forskjeller i inkluderingen etter hva slags produksjon som foregår. Eksempelvis krever personbefordring helseerklæringer fra de ansatte, og det kan utelukke ansettelse av mange med nedsatt funksjonsevne, det vil si en produksjonsbarriere.

De to foregående resonnementene leder til en hypotese om at virksomheter med ansatte med nedsatt funksjonsevne i fast jobb har en mer fleksibel arbeidsorganisering enn virksomheter som ikke gjør det, altså en arbeidsorganiseringsbarriere. Den vil antakelig også henge sammen med virksomhetenes størrelse, økonomiske situasjon, produksjonstype og bedriftsdemokratiske ordninger.

I tillegg kan tariffbestemmelser, eksempelvis bestemte arbeidsvilkår og arbeidstidsordninger, oppfattes som hinder for inkludering av eldre og folk med nedsatt funksjonsevne. Dette er i liten grad belyst i tidligere forskning.

Den største hindringen for å inkludere folk med nedsatt funksjonsevne var arbeidsgiverforpliktelsene dersom inkluderingen mislykkes ifølge prosjektet Risiko og inkludering. Vi ønsket i dette prosjektet å finne ut om dette funnet kan generaliseres til hele det norske arbeidslivet.

### Problemstillinger

Falkum (2012) viste at det var særlig seks ulike forhold som arbeidsgiverne oppfattet som risiko ved å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne. Dette prosjektet, Arbeidsgivernes inkluderingsevne undersøker hvordan slike risikovurderinger henger sammen med inkluderingen. Vi tester hypotesen om at risikovurderinger kan hindre inkludering med et kvantitativt datasett.

Hovedproblemstillingen handler om forskjeller i arbeidsgivernes inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne:

- Er det forskjeller i virksomheters evne til å inkludere de med nedsatt funksjons-/arbeidsevne?
- Hvordan kan vi identifisere og operasjonalisere arbeidsgivernes inkluderingsevne?
- Hva er det som kan forklare forskjeller i denne evnen?

Siktemålet er å få fram generaliserbar kunnskap om arbeidsgivernes evne til å inkludere de med nedsatt funksjonsevne og/eller arbeidsevne i arbeidslivet som kan tjene som underlagt for utvikling på feltet.

## 2 Perspektiver og begreper

Evalueringen av IA konkluderte med at IA har hatt en viss effekt på å beholde arbeidstakere og hindre overgang til uføretrygd, men liten effekt på rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne (Ose et al. 2013:206). I hovedkonklusjonene fra evalueringen i 2010 – 2013 heter det at

*«IA-avtalen har fungert for dårlig i forhold til å inkludere personer utenfor arbeidsmarkedet.»*

Rapporten viser at Delmål 2 i avtalen har fått noe mindre oppmerksomhet på arbeidsplassene fra 2008 til 2012 (ibid.:229). IA-avtalen ble første gang etablert i 2001. De første evalueringene fra 2003 og 2004 slo fast det samme: delmålet om å inkludere de med nedsatt funksjonsevne fikk mindre oppmerksomhet i virksomhetene enn delmål 1 om å redusere sykefraværet (ECON 2003, 2005, Olsen og Vangstad, 2004). Undersøkelsene viste at noen virksomheter hadde strategier for å beholde ansatte som fikk nedsatt funksjonsevne, men få virksomheter hadde strategier for å rekruttere dem (Olsen, 2004).

I 2001 var oppfatningen at inkludering handlet om deltakelse i arbeidslivet. IA skulle bidra til «flere i arbeid og færre på trygd». Arbeidslinja skulle styrkes ved et nytt og tettere samarbeid mellom velferdsstaten og arbeidslivet. Velferdsstaten skulle ikke lengre bare være et passivt sikkerhetsnett som tok seg av de problemene som oppstår i arbeidslivet. Trygdeetaten og A-etat skulle støtte arbeidsgiverne og arbeidstakerne med å løse problemene der de oppsto, det vil si på arbeidsplassene. IA skulle styrke verdiskapingen i arbeidslivet med økt deltakelse i arbeidslivet, mens arbeidslivet skulle styrke velferdsstaten ved å løse problemer der de oppsto, det vil si på arbeidsplassene og på den måten redusere bruken av ytelsene (Falkum 2004). De første undersøkelsene av arbeidsgivernes oppfatninger og forståelser viste at en god del av dem hadde strategier og ordninger for å beholde arbeidstakere som fikk redusert funksjonsevne, men nesten ingen hadde strategier for å rekruttere funksjonshemmede som sto utenfor arbeidslivet (Falkum, 2003, 2004b). Dette er, som vi har sett, ikke særlig endret i løpet av det tiåret som har gått fram til de nyeste evalueringene.

Derimot har det kommet mange nye ordninger, tiltak og virkemidler som er prøvd ut for å styrke inkluderingen av funksjonshemmede i arbeidslivet. Tilretteleggingsordninger, arbeidsutprøving i ulike varianter, arbeidstrening og ulike tilskuddsordninger har kommet til. Når arbeidstakere og arbeidsgivere får bruke ulike ordninger, virkemidler og tiltak omtales det som inkludering, selv om det i praksis dreier seg om en tidsavgrenset periode og et høyst midlertidig arbeidsforhold. Mange av støtteordningen har slike tidsbegrensninger.

Da IA-avtalen ble inngått i 2001 ble det også utviklet mange tiltak som skulle bidra til å redusere sykefraværet, heve pensjoneringsalderen og at flere funksjonshemmede kom i arbeid. Det ble etablert egne tiltak for de virksomhetene som undertegnet IA-avtalen og ble IA-virksomheter. Dette gjaldt spesielt forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for IA virksomheter og BHT honorar slik at ansatte kan være i arbeid til tross for helseproblemer. For inkludering av funksjonshemmede er tilretteleggingsgarantien spesielt viktig fordi arbeidsgivere og funksjonshemmede med den får en garanti for at de får nødvendig bistand fra NAV ved ansettelse.

Den manglende oppfyllingen av målet om å inkludere funksjonshemmede er forklart på mange ulike måter. Noen forklarer det med trekk ved arbeidsmarkedet. Konjunktursvingninger og et stadig mer krevende arbeidsliv kan hindre inkluderingen (Molden og Tøssebro 2012). At nedbemanning og nedleggelse av virksomheter kan føre til økt bruk av uføretrygd har vært kjent lenge (Westin 1992, Rege 2012). Andre forklarer det blant annet med trekk ved de som står utenfor arbeidsmarkedet selv,

altså individuelle trekk som eksempelvis en problematisk oppvekst og medfødte lidelser (Olsen et al, 2009). Utdanningsnivået kan være avgjørende, spesielt for å finne veien inn i arbeidslivet på egenhånd (Vedeler og Mossige, 2010). Noen forklarer mangelfull inkludering som et resultat av trekk ved forvaltningen, eksempelvis at den er innrettet på tildeling av rettighetsbaserte stønader (op.cit). Ose et al (2013) viser at endringer i ytelsene, eksempelvis etableringen av arbeidsavklaringspenger fører til endringer i inkluderingen av funksjonshemmede. Berge og Falkum (2014) viser at inkludering av folk med psykiske lidelser handler både om individuell mestring, kunnskap og relasjoner på arbeidsplassen. En del forskning peker på flere og overlappende forklaringer på den manglende inkluderingen (Norvoll og Fosseth, 2010, Ose et al, 2013). Det er med andre ord mange ulike perspektiver på inkluderingen av funksjonshemmede i arbeidslivet, og de har alle sin nytte og relevans i feltet.

Dette prosjektet har et rent arbeidsgiverperspektiv. Det er arbeidsgivernes oppfatninger om, forståelser for og bruk av tiltak som bidrar til å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og/eller arbeidsevne som undersøkes og analyseres.

Arbeidsgivere og arbeidstakere etablerer vanligvis arbeidsforhold og inngår arbeidskontrakter direkte seg imellom uten mellommenn eller støttetiltak. I hvilken grad dette også gjelder funksjonshemmede, og i tilfelle hvordan, er det rimeligvis lite kunnskap om dersom det ikke registreres som noe annet enn et normalt arbeidsforhold. Et av utgangspunktene for dette prosjektet var å få fram kunnskap om funksjonshemmedes muligheter til å skaffe seg jobb på egenhånd, det vi har kalt selvinkludering.

NAV og støtteordningene er nødvendige i de tilfellene der deltakelse i arbeidslivet krever ressurser som arbeidsgiver eller arbeidssøker selv ikke alltid besitter. I mange tilfeller er dette nødvendige betingelser for at inkluderingen skal finne sted (Frøyland og Spjelkavik (red.) 2014). Det er store forskjeller mellom ulike grupper av funksjonshemmede jobbsøkeres muligheter for deltakelse i arbeidslivet. Noen kan delta på samme vilkår som ikke-funksjonshemmede, mens andre trenger betydelig bistand.

## 2.1 Delmål 2 i IA-avtalen

Inkluderende arbeidsliv ble til som en avtale mellom regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Virksomheter som sluttet seg formelt til avtalen ble IA-virksomheter. IA avtalen har tre delmål: å redusere sykefravær på arbeidsplassene, å øke funksjonshemmedes deltakelse i arbeidslivet og å få arbeidstakere til å stå lenger i jobb før de gikk av med pensjon. Dette ble etter hvert uttrykt i slagordet «flere i arbeid, færre på trygd». Dette prosjektet omhandler bare delmål 2 om å øke funksjonshemmedes deltakelse i arbeidslivet.

I den siste revisjonen av IA-avtalen fra 4. mars 2014 er delmål 2 forenklet:

*«Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne» (s.3)*

Avtalen er også justert i forhold til regjeringens jobbstrategi fra det reviderte statsbudsjettet for 2011 som legger særlig vekt på unge funksjonshemmede. Bakgrunnen var en økning i antallet unge som ble uføretrygdet. I IA-virksomheter forplikter arbeidsgiver og tillitsvalgte/arbeidstakere seg til systematisk samarbeid for å nå delmålene. De får til gjengjeld egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter, tilgang til forebyggings- og tilretteleggingstilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten som kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med forebyggende HMS-arbeid, tilrettelegging, utprøving og opplæring i nye arbeidsoppgaver eller praktisk hjelp som arbeidstakeren har behov for», utvidet bruk av egenmelding for arbeidstakere ved sykdom og «en rekke virkemidler til rådighet til bruk i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet» (s.4).

Målformuleringene er endret fra den første avtalen i 2001 til den siste fra 2014. I begynnelsen var målet å øke deltakelsen av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. De tidlige evalueringene viste at dette var problematisk. Arbeidsgivere hadde strategier for å beholde ansatte som fikk nedsatt funksjonsevne, men i langt mindre grad strategier for å rekruttere nye ansatte som har nedsatt funksjonsevne. I avtalene som gjaldt fra 2008 heter det at «virksomhetene skal sette seg aktivitetsmål for sitt oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid for sine arbeidstakere med redusert arbeidsevne for å forebygge en overgang fra arbeid til uføreytelser.» Og at «virksomhetene skal samarbeide med velferdsetaten og sette aktivitetsmål i forhold til hvordan de sammen kan stille sin IA-kompetanse og sine muligheter til disposisjon for IA-plasser (opplærings- og arbeidstreningsplasser) for personer som ikke har et arbeidsforhold.»

## 2.2 Funksjonshemming og nedsatt funksjonsevne

Begrepet funksjonshemming ble lansert av formannen i Norges Blindforbund, Erling Stordahl og professor i arbeidspsykologi, Ivar Lie, ved Universitetet i Oslo. Funksjonshemming ble definert som gapet mellom omgivelsenes krav til en handling og individets forutsetninger for å møte dette kravet. Definisjonen var funksjonelt orientert og nøytral og skulle blant annet bidra til å redusere fordommer og ulike former for stigmatisering og diskriminering som fulgte med verdiladede begrep som invalid og handikappet (Lie 1982). Senere er også dette begrepet mer eller mindre byttet ut med «personer med nedsatt funksjonsevne», i det minste i enkelte fagmiljø. Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon holder fortsatt på den opprinnelige definisjonen. (Falkum 1985).

Den opprinnelige definisjonen av funksjonshemming lå også til grunn for Statistisk Sentralbyrås spørsmålsbatteri for å kartlegge omfanget av funksjonshemming i befolkningen fra 1980-tallet og framover. I en delundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) blir det stilt spørsmål til borgere om de har problemer med å utføre ulike handlinger.

*«Med funksjonshemming menes 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- og skrivevansker, bevegelsehemninger, hjerte- eller lungeproblemer, psykisk utviklingshemning, psykiske lidelser eller annet. Har du etter din mening en funksjonshemming?» (SSB, AKU).*

SSB har tallfestet antall funksjonshemmede som står utenfor arbeidslivet, men som ønsker seg jobb til 82.000 i 2014. Det er ca 12 prosent av alle de 539 000 personene som har funksjonshemming i 2014 (. 43 prosent av funksjonshemmede er i arbeid i 2014, mot 74 prosent totalt (Kilde: SSB). Det vil si at 307 000 funksjonshemmede i alderen 16 – 66 år står utenfor arbeidslivet. Av disse utgjør de 82 000 som i følge SSB ønsker seg jobb, om lag 26 prosent.

I denne rapporten har vi valgt å bruke begrepene funksjonshemming, nedsatt funksjonsevne og nedsatt arbeidsevne. I spørreskjemaet til arbeidsgiverne har vi brukt både funksjonshemming og nedsatt funksjonsevne. Dette er definert slik i spørreskjemaet:

*Til nå har vi spurt om ansatte med synlige funksjonshemminger. De neste spørsmålene gjelder alle med nedsatt funksjonsevne, enten dette er synlig eller ikke. Nedsatt funksjonsevne kan gjelde alt fra enkle ting på grunn av alder til omfattende fysiske og/eller sosiale forutsetninger for å mestre bestemte oppgaver. Nedsatt funksjonsevne trenger ikke påvirke arbeidsevnen.*

Spørsmålene med avgrensningen ”synlige funksjonshemninger” gjaldt funksjonshemmede som søkte jobb på egenhånd, mens den videre definisjonen ble brukt i de andre spørsmålene om inkludering. Arbeidsgiverne har også svart på spørsmål om de synlige funksjonshemningene dreide seg om bevegelseshemming, sansetap, lærevansker og/eller kommunikasjonsvansker. I undersøkelsene viser det seg at en del arbeidsgivere har ansatte med flere former for nedsatt funksjonsevne, synlige eller ikke. Det har ikke kommet noen indikasjoner på at arbeidsgiverne har hatt vansker med å svare på spørsmålene. Synlige funksjonshemninger, bevegelseshemming, sansetap, lærevansker og kommunikasjonsvansker er noe arbeidsgivere vil kunne observere og registrere både i ansettelse og etablerte arbeidsforhold. Med denne definisjonen er undersøkelsen avgrenset til funksjonshemmede/de med nedsatt funksjonsevne, men det kan være at arbeidsgiverne tolker begrepet videre enn dette. Dette har vi ikke muligheter til å kontrollere for i en spørreundersøkelse. Som i alle andre spørreundersøkelser må vi ta for gitt at respondentene svarer ut fra egne tolkninger og så ærlig og nøyaktig som de kan.

I dette prosjektet har vi tatt høyde for store variasjoner i forståelsen av målgrupper, målsettinger, intensjoner og tiltakene for å inkludere funksjonshemmede i arbeidslivet. Vi kan ikke ta for gitt at arbeidsgivere oppfatter begrepene på samme måten som fagfolkene i NAV som har innarbeidet et vokabular der ord og uttrykk er forholdsvis klare og entydige. Det er ikke gitt at brukerne av offentlige tjenester oppfatter begrep, hendelser og utfall på samme måten som de offentlige tjenesteyterne. I dette kapitlet har vi gjort rede for våre perspektiver på aktørene og våre avgrensninger av begrep som ligger til grunn for de undersøkelsene vi har gjort.

## 3 Metode og datagrunnlag

Hva kjennetegner arbeidsgivere som ansetter folk med nedsatt funksjonsevne i fast stilling sammenliknet med arbeidsgivere som ikke gjør det? Hva kjennetegner arbeidsplasser som inkluderer? Hva kjennetegner de inkluderende virksomhetenes oppbygging og virkemåte?

Prosjektet avgrenses til fast ansettelse av de med nedsatt funksjons- og/eller arbeidsevne, og dermed til delmål 2 i IA-avtalen. Problemstillingen i den første delen av prosjektet avgrenser det til forhold i arbeidslivet som kan hemme eller fremme oppfyllingen av delmål 2. Vi er opptatt av hvilke betingelser som er tilstede hos norske arbeidsgivere for å innfri målsettingen om å inkludere funksjonshemmede. Det er arbeidsgivere som er enhetene i undersøkelsene fordi det er de som foretar ansettelsene. Velferdsstatens ordninger kan bidra med virkemidler som støtter opp under slike arbeidskontrakter. Undersøkelsen søker å klargjøre betingelser i arbeidslivet for at disse skal virke etter hensikten. Prosjektet tar opp tre problemstillinger

- Er det forskjeller i virksomheters evne til å inkludere de med nedsatt funksjons-/arbeidsevne?
- Hvordan kan vi identifisere og operasjonalisere arbeidsgivernes inkluderingssevne?
- Hva er det som kan forklare forskjeller i denne evnen?

Analysene i prosjektet Risiko og inkludering (Falkum 2012) og opparbeidet kunnskap om arbeidsplasser og virksomhetsorganisering brukes til å operasjonalisere variabler som kan hemme eller fremme inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette er grunnlaget for utviklingen av spørreskjemaet til arbeidsgivere/arbeidsplasser.

### 3.1 Virksomhetsuniverset i TNS Gallups dataregister

Tabellene under viser universet i registerbasen av virksomheter som bruttoutvalget ble trukket fra, den øverste tabellen med absolutt antall bedrifter i basen fordelt etter størrelse og næring. Den nederste viser det samme i prosentfordelinger (kilde: TNS Gallups Dokumentasjonsrapport).

Tabell1 Antall og prosent ansatte i populasjonen av virksomheter i TNS Gallups base

	Ansatte Bedriftsbasen				SUM
	3.-9.	10.-19.	20.-49.	50+	
<b>Næring</b>					
<i>Industri</i>	4758	2341	1810	999	9908
<i>Handel</i>	5863	2228	1101	403	9595
<i>Service</i>	9212	3149	2140	1219	15720
<i>Offentlig (OPQ)</i>	2747	2188	2809	1596	9340
<i>SUM</i>	22580	9906	7860	4217	44563

	Ansatte				SUM
	3.-9.	10.-19.	20.-49.	50+	
<b>Næring</b>					
<i>Industri</i>	10,7	5,3	4,1	2,2	22,2
<i>Handel</i>	13,2	5,0	2,5	0,9	21,5
<i>Service</i>	20,7	7,1	4,8	2,7	35,3
<i>Offentlig (OPQ)</i>	6,2	4,9	6,3	3,6	21,0
<i>SUM</i>	50,7	22,2	17,6	9,5	100,0

TNS Gallup trakk et bruttoutvalg på 6000 virksomheter i privat sektor og 6000 i offentlig sektor. I tillegg til sektor (offentlig/privat) var utvalget stratifisert etter størrelse i fire kategorier: 3 – 9 ansatte, 10 – 19 ansatte, 20 – 49 ansatte og 50+. I privat sektor ble kategoriene industri, handel og service invitert inn. I offentlig sektor ble kategoriene Offentlig administrasjon og forsvar, Undervisning og Helse- og sosialtjenester invitert til å delta.

### 3.2 Bruttoutvalget

Bruttoutvalget av virksomheter ble trukket fra populasjonen som vist i tabellen under. Det var bare 403 bedrifter i næringsgruppen handel med mer enn 50 ansatte i basen, og alle disse ble tatt med, slik tabellen viser.



Tabell 2 Bruttoutvalget fordelt etter næring og størrelse

Antall ansatte	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.-9.	3000	25,2	25,2	25,2
10.-19.	3000	25,2	25,2	50,4
20.-49.	3000	25,2	25,2	75,6
50+	2903	24,4	24,4	100,0
Total	11903	100,0	100,0	

Næring	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Industri	2000	16,8	33,9	33,9
Handel	1903	16,0	32,2	66,1
Service	2000	16,8	33,9	100,0
Total priv	5903	49,6	100,0	
Offentlig	6000	50,4		
	11903	100,0		

Ant. ansatte og næring	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
11=3-9 ansatte Industri	500	4,2	8,5	8,5
12=3-9 ansatte Handel	500	4,2	8,5	16,9
13=3-9 ansatte Service	500	4,2	8,5	25,4
21=10-19 ansatte Industri	500	4,2	8,5	33,9
22=10-19 ansatte Handel	500	4,2	8,5	42,4
23=10-19 ansatte Service	500	4,2	8,5	50,8
31=20-49 ansatte Industri	500	4,2	8,5	59,3
32=20-49 ansatte Handel	500	4,2	8,5	67,8
33=20-49 ansatte Service	500	4,2	8,5	76,2
41=50+ ansatte Industri	500	4,2	8,5	84,7
42=50+ ansatte Handel	403	3,4	6,8	91,5
43=50+ ansatte Service	500	4,2	8,5	100,0
Total	5903	49,6	100,0	
Offentlig: O,P,Q	6000	50,4		
	11903	100,0		

### 3.3 Utsending

Spørreskjemaet ble sendt ut i samarbeid med TNS Gallup i oktober 2013. Undersøkelsen gikk i perioden 23. oktober til 13. november 2013. Undersøkelsen ble sendt som webskjema som link i e-post til daglig ledere kontaktpersoner og postmottak. 2/3 av bedriftene i registerbasen har påsatt e-post. Utvalget ble trukket blant de med e-post. En viktig forutsetning for å kunne benytte e-post i en slik bedriftsundersøkelse er at formålet oppleves som viktig og samfunnsnyttig ifølge TNS Gallups erfaringer. Undersøkelsen fikk gode tilbakemeldinger, men noen få virksomheter påpekte at den ikke var tilpasset dem. Det gjaldt i hovedsak to typer virksomheter: Arbeidssamvirketiltak (ASVO) som i stor grad sysselsetter personer med nedsatt arbeidsevne, og motsatt bedrifter som opplevde ikke å kunne ansette personer med nedsatt arbeidsevne, eksempelvis brannstasjoner.

### 3.4 Nettoutvalg med vektingsfaktorer

De 1785 virksomhetene som besvarte undersøkelsen (15 prosent av Brutto utvalget) ble vektet av TNS Gallup for å matche fordelingen mellom kategoriene i bruttoutvalget. Tabellen nedenfor viser hvordan vektingen i materialet ble gjennomført for å få den samme representativiteten i netto- som i universet.

Tabell 3 Oversikt over vektet nettoutvalg (vedlegg 2)

	Vekt	Antall	Prosent
Offentlig 50+ ansatte	0,23163	276	15,5
Offentlig 10 til 19 ansatte	0,2941	298	16,7
Handel 50+ ansatte	0,38434	42	2,4
Offentlig 20 til 49 ansatte	0,40328	279	15,6
Offentlig under 9 ansatte	0,44013	250	14
Industri 50+ ansatte	0,52652	76	4,3
Service 50+ ansatte	0,82759	59	3,3
Industri 20 til 49 ansatte	0,88416	82	4,6
Handel 20 til 49 ansatte	1,05003	42	2,4
Service 20 til 49 ansatte	1,40523	61	3,4
Industri 10 til 19 ansatte	1,44262	65	3,6
Handel 10 til 19 ansatte	2,17668	41	2,3
Service 10 til 19 ansatte	2,47324	51	2,9
Industri under 9 ansatte	3,02516	63	3,5
Handel under 9 ansatte	4,60483	51	2,9
Service under 9 ansatte	7,53046	49	2,7
	Total	1785	100

### 3.5 Analysegrunnlaget

Analysene av surveydata tar utgangspunkt i rapporten Risiko og inkludering (Falkum 2012). Prosjektet hadde som et av sine formål å teste ut holdbarheten i funnene fra denne kvalitative undersøkelsen. Regjeringens Jobbstrategi og Prosjektet Risiko og inkludering brukes som grunnlag for å lage indekser av spørsmålsbatterier (et sett av inkluderingsbarrierer) for å få fram robuste beskrivelser og analyser av arbeidsgivernes inkluderingsevne og hvordan den henger sammen med trekk ved virksomhetene. «Vet ikke» er tatt ut av alle variable som brukes i korrelasjonsanalyser.

## 4 Arbeidsgivernes inkludering av funksjonshemmede

### 4.1 Introduksjon

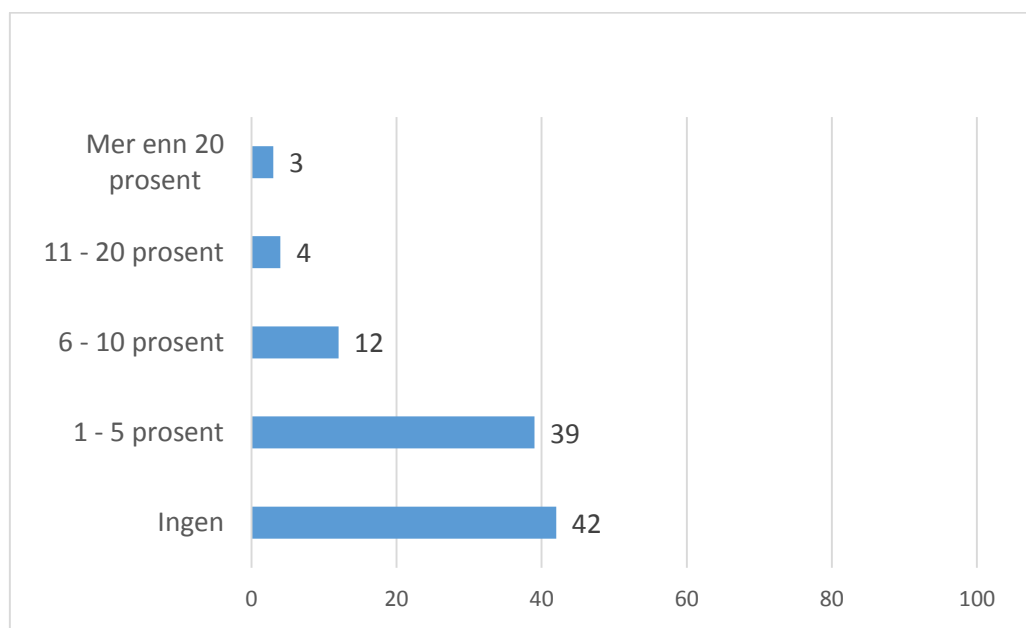
Spørreundersøkelsen til arbeidsgiverne ble bygget opp for å svare på problemstillingene i prosjektet slik de er presentert i innledningen. Spørreskjemaet er presentert som frekvensfordelinger i vedlegg 1. Det vil si at alle spørsmålene vises med antall og prosentandeler som har krysset av de forskjellige svarkategoriene for hvert spørsmål.

Den naturlige avgangen og utskiftingen av arbeidstakere er en absolutt nødvendig forutsetning for å utvikle et inkluderende arbeidsliv. Når noen forlater jobben og arbeidsgiveren blir arbeidsplassen tilgjengelig for andre. For å få til inkludering i arbeidslivet må det være en utvikling i arbeidsmarkedet som gjør det mulig å fordele jobber på nytt. Turnover av arbeidstakere er en forutsetning for omfordeling av arbeid. Dale Olsen (2005) viste at gjennomtrekket i norske arbeidsplasser økte med 0,5 prosent hvert år i perioden 1990 til 2002. I vår undersøkelse har i gjennomsnitt har 9,5 ansatte sluttet i hver virksomhet i løpet av de siste to årene (2012 og 2013). Virksomhetene har utlyst i snitt 8,8 nye stillinger hver i samme periode, og ansatt i snitt 10,7 nye medarbeidere. Tallene indikerer dermed en netto tilvekst av arbeidsplasser i 2011 og 2012 som er referanseårene arbeidsgiverne er bedt om å bruke i svarene. Arbeidsgivere rekrutterer i snitt 2 nye medarbeidere på andre måter enn gjennom stillingsutlysninger i løpet av perioden. Mellom fem og ti prosent turnover per år er vanlig i norsk arbeidsliv.

### 4.2 Utbredelse og tilrettelegging

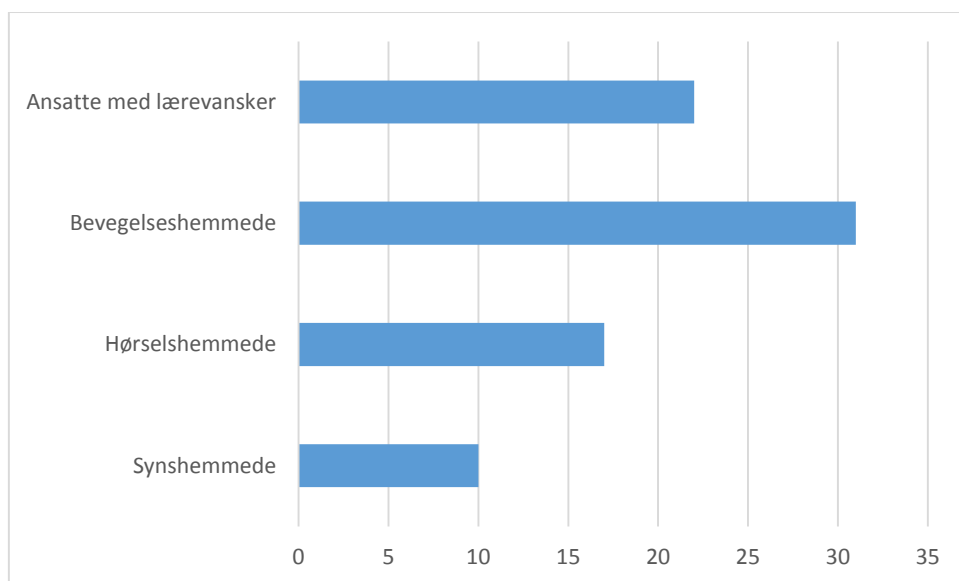
Det å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne er «normalt». 6 av 10 virksomheter har personer med nedsatt funksjonsevne.

Figur 4.1: Hvor stor andel av de ansatte vil du anslå har en eller annen form for nedsatt funksjonsevne



Når det gjelder utbredelse av tilrettelegging svarer imidlertid mindretallet at virksomheten er godt tilrettelagt for personer med nedsatt funksjonsevne.

Figur 4.2: Andel arbeidsgivere som svarer at virksomheten "er godt/svært godt tilrettelagt for..."

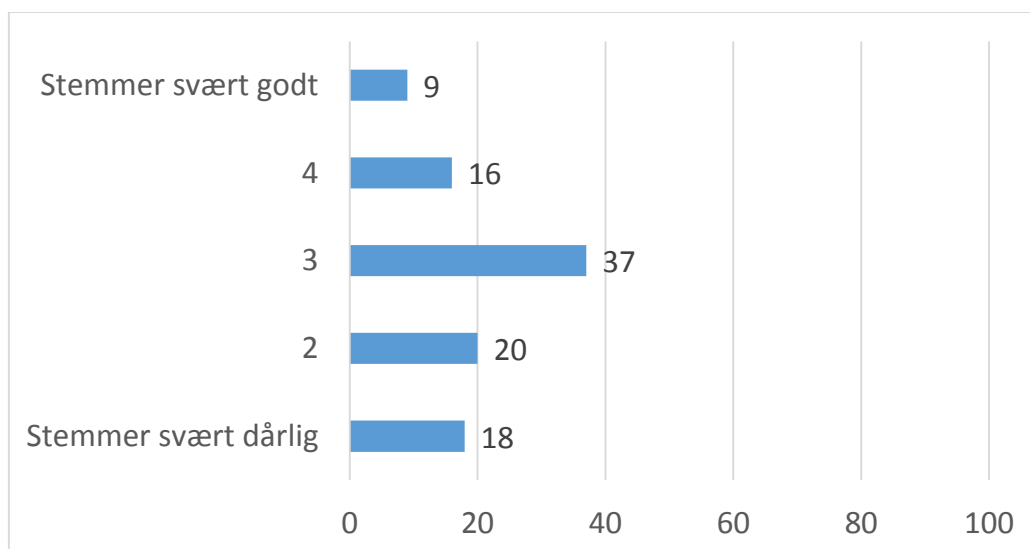


Som det fremgår av figuren rapporterer 1/3 av virksomhetene at virksomheten er tilrettelagt for bevegelseshemmede. Dette er det beste tilretteleggingsområdet. Kun 10% svarer at virksomheten er godt tilrettelagt for synshemmede.

#### 4.3 Syn på funksjonshemmedes virkning på arbeidsorganisasjonen

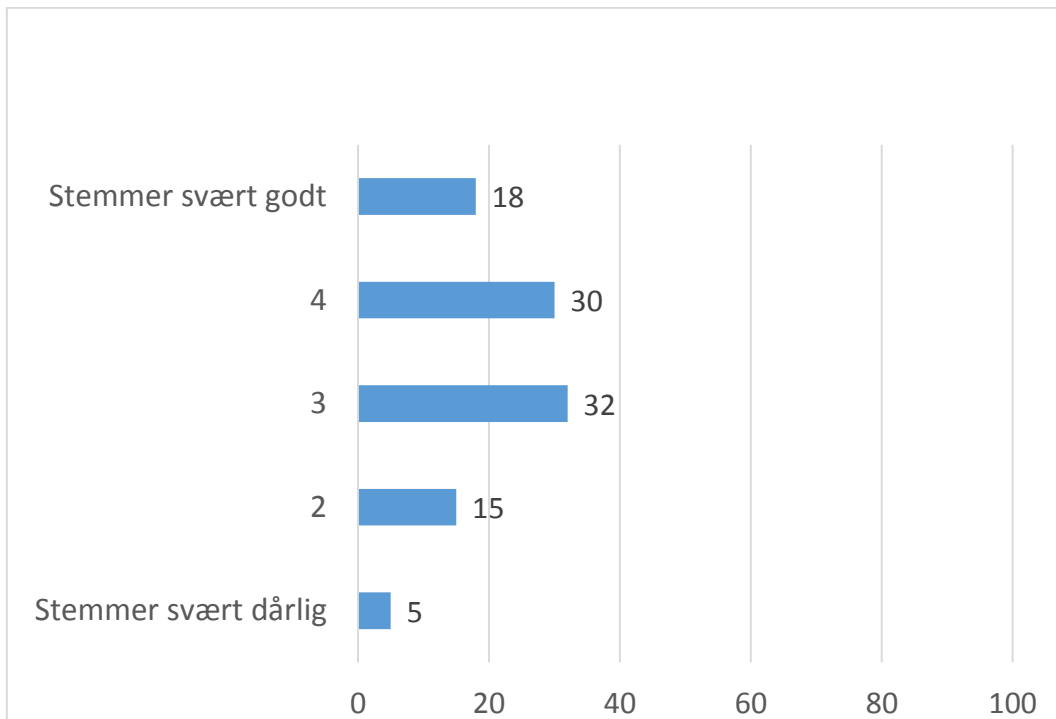
¼ del av virksomhetene svarer at personer med nedsatt funksjonsevne vil øke sykefraværet.

Figur 4.3 Andel arbeidsgiveres oppfatninger om: "Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil øke sykefraværet" ((prosenttall, n=1747)



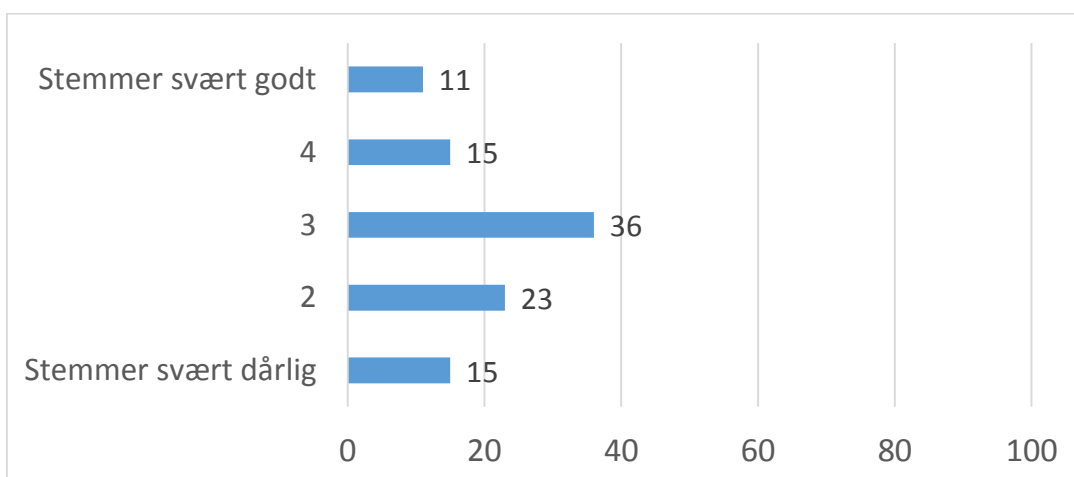
½-parten av virksomhetene sier at personer med nedsatt funksjonsevne vil trenge mer hjelp fra kolleger enn andre.

Figur 4.4 Arbeidsgivernes oppfatninger om at "Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil trenge mer hjelp fra kolleger enn andre" (Prosenttall, n= 1753)



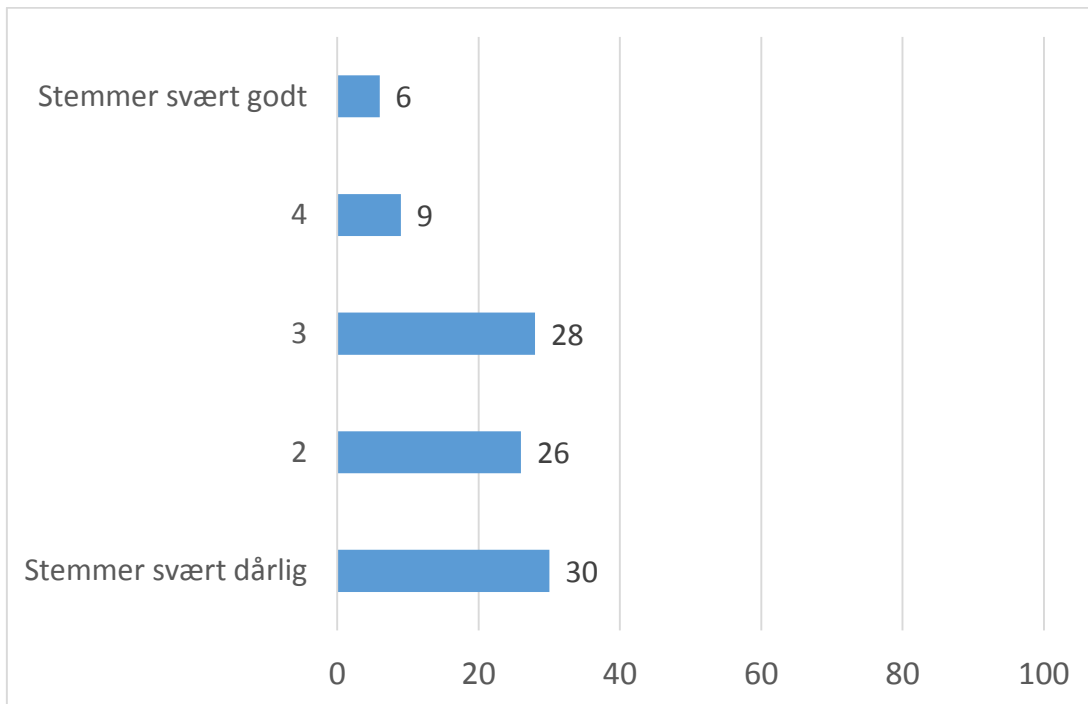
1/4 – del av virksomhetene rapporterer at produktiviteten vil svekkes. Mens 15% mener at det vil svekke lønnsomheten mer enn virksomheten kan tåle. Disse virksomhetene mener altså at det ikke er mulig å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne pga økonomien. Ja, konsekvensene er så store at de anses som utålelige.

Figur 4.5: Arbeidsgiveres oppfatninger om at "Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil redusere produktiviteten i virksomheten" (Prosenttall, n= 1738)



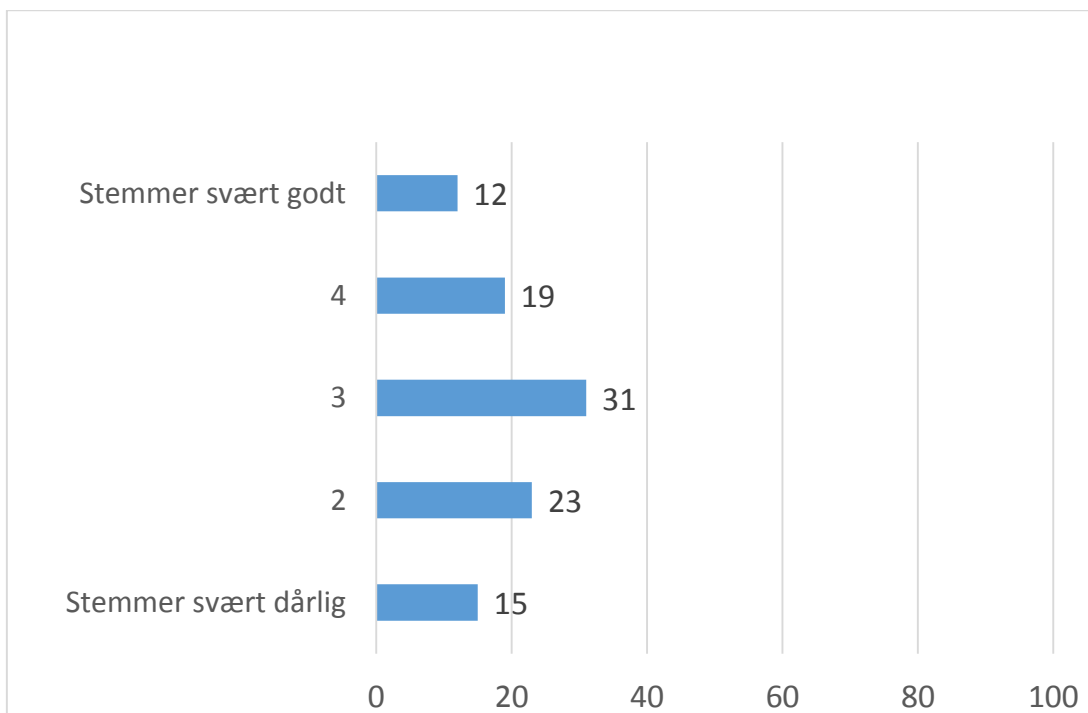
¼ mener dette stemmer godt/svært godt.

Figur 4.6: Arbeidsgiveres oppfatninger om at "Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil svekke lønnsomheten mer enn vi kan tåle" (Prosenttall, n= 1741)



Et flertall på 56 prosent mener det stemmer dårlig eller svært dårlig at ansatte med nedsatt funksjonsevne vil redusere lønnsomheten.

Figur 4.7: Arbeidsgiveres oppfatninger om at "Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil svekke fleksibiliteten i arbeidsorganisasjonen" (Prosenttall, n=1744)



Endelig så ser vi at innpå 1/3-del av virksomhetene svarer at fleksibiliteten i arbeidsorganiseringen vil svekkes.

Så langt har vi fokusert på negative konsekvenser. Samtidig skal vi få med oss at mellom 40-50% av virksomhetene sier at disse påstandene stemmer dårlig/svært dårlig. Disse virksomhetene skulle i prinsippet ha få motforestillinger mot å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. At det vil medføre økt behov for støtte fra andre kolleger bryter mønsteret på disse svarfordelingene. Her er det flere som sier at påstanden stemmer.

#### 4.4 Etablering av en indeks for arbeidsgiveres inkluderingsevne

I undersøkelsen har vi rettet oppmerksomheten mot hvilke trekk ved arbeidsgiverne som bidrar til inkludering av personer med nedsatt funksjons- og eller arbeidsevne. Vi analyserer hvordan

- virksomhetens størrelse og bransjetilknytning
- tilslutning til IA-avtalen
- jobbkravene på arbeidsplassene
- trekk ved arbeidsorganisering
- tilslutning til "den norske modellen"
- arbeidsgivernes oppfatninger om tiltak for inkludering

varierer med evnen til å inkludere personer med nedsatt funksjons- og eller arbeidsevne hos arbeidsgiverne. For å få et uttrykk for inkluderingsevnen har vi utviklet en indeks for inkluderingsevnen til arbeidsgiverne. Denne indeksen bruker vi for å sammenlikne de som inkluderer mange med nedsatt funksjons- og/eller arbeidsevne med de som om ikke inkluderer, eller som inkluderer lite.

Nedsatt funksjonsevne er ganske utbredt ut fra SSBs vide definisjon av funksjonshemming. I vårt datasett med 1785 arbeidsgivere sier 42 prosent at de ikke har noen ansatte med nedsatt funksjonsevne, 39 prosent sier at 1 – 5 prosent av de ansatte har en eller annen form for nedsatt funksjonsevne, og 18 prosent av dem sier at mer enn 5 prosent av de ansatte har funksjonshemming/nedsatt funksjonsevne

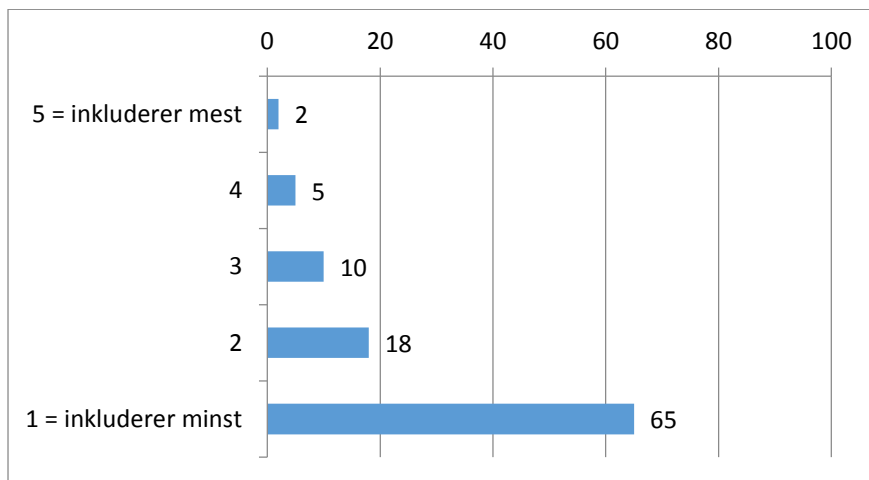
En indeks i et datasett konstrueres ved å sette sammen variable som måler ulike sider av det samme fenomenet. Indeksen blir et mer robust mål på det vi ønsker analysere. Vi plukket ut åtte av de variablene som sier noe om arbeidsgivernes evne til å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne. Den første er hvor stor andel av de ansatte som har en eller annen form for nedsatt funksjonsevne. Jo større andel ansatte med nedsatt funksjonsevne, desto større evne har arbeidsgiveren til inkludering. Denne variabelen sier noe om virksomhetens evne til å beholde og sysselsette funksjonshemmede. Den neste variabelen handler om evne til å rekruttere dem, det vil si å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. De neste variablene vi tar med handler om de har benyttet seg av ulike virkemidler for å inkludere dem: utredning av behov for tilrettelegging, utprøving av arbeidsevne med tilskudd fra NAV, tilrettelegging av arbeidsplass med tilskudd fra NAV, opplæring/arbeidstrening med tilskudd fra NAV og/eller IA-plass med tilskudd fra NAV. Tankegangen er at jo flere av disse tiltakene som benyttes, og hvor mange ganger de har benyttet dem de to siste årene (2012 og 2013) sier noe om arbeidsgivernes innsats for å få til inkluderingen, og deres evne til å benytte tilgjengelige virkemidler. Dernest kommer spørsmålet om disse tiltakene førte til at de ga personene fast jobb. Følgende spørsmål inngår i indeksen for inkluderingsevne

1. Hvor stor andel av de ansatte vil du anslå har en eller annen form for nedsatt funksjonsevne?
2. I løpet av de to siste årene, hvor mange personer har dere hatt til utredning av behov for tilrettelegging

3. I løpet av de to siste årene, hvor mange personer har dere hatt til utprøving av arbeidsevne med tilskudd fra NAV
4. I løpet av de to siste årene, hvor mange personer har dere hatt til tilrettelegging av arbeidsplass med tilskudd fra NAV
5. I løpet av de to siste årene, hvor mange personer har dere hatt til opplæring/arbeidstrening med tilskudd fra NAV
6. I løpet av de to siste årene, hvor mange personer har dere hatt i IA-plass med tilskudd fra NAV
7. Hvor mange av dem er fast ansatt i virksomheten i dag?
8. Hvor mange av tiltakene har dere benyttet de to siste årene?

For å teste om variablene egner seg i en indeks sjekker vi om de måler ulike sider av det samme i. Det kalles en reliabilitetstest som viser hvordan de valgte variablene henger sammen. Vi fikk en Cronbach's alpha = 0,83. Dette er et mål på sammenhengen/korrelasjonen mellom alle de åtte valgte variablene. Cronbach's alpha koeffisienten kan variere fra -1 til + 1. Den skal være positiv og større en 0,6 for å at vi skal være sikre på at variablene måler sider ved det samme fenomenet. Den skal helst ikke nærme seg verdien 1 for mye, ettersom det kan være en indikasjon på at variablene er for like, at det kan være tvil om de måler ulike sider ved fenomenet eller de samme sidene. Når vi slår sammen de åtte variablene til en indeks får den verdier på en skala fra 1 – 5, der 1 = inkluderer minst og 5 = inkluderer mest. Figuren nedenfor viser hvordan arbeidsgiverne fordeles på inkluderingsindeksen.

Figur 1 Fordelingen av arbeidsgivere på inkluderingsindeksen (prosenttall, N=1459)



De som inkluderer aller mest (5 på skalaen) er 24 arbeidsgivere, hvorav mange driver med arbeidstrening med sikte på inkludering. De kan altså være attføringsvirksomheter eller tiltaksarrangører. I prinsippet kunne vi ha tatt ut disse virksomhetene fra utvalget. Vi har valgt å ta dem med fordi det er av interesse å se hvordan de påvirker det store bildet av inkluderingen av funksjonshemmede. De bidrar åpenbart positivt.

De som inkluderer mest er de som scorer 4 eller 5 på skalaen, og de utgjør altså knapt 7 prosent av arbeidsgiverne. 65 prosent av arbeidsgiverne har lavest inkluderingsevne. Det er med andre ord en ganske liten andel av arbeidsgiverne som står for mye av inkluderingen når vi måler inkluderingsevnen med denne indeksen. Det er denne variasjonen vi skal forsøke å forklare i det følgende.



#### 4.5 Størrelse og fleksibilitet har sammenheng med inkluderingsevnen

Fra evalueringene av IA-avtalen vet vi at størrelsen på virksomhetene slår ut både på det å inngå IA-avtale og det å ha strategier for å beholde og ansette de med nedsatt Det er noen forhold i tillegg til virksomhetsstørrelsen som ser ut til å virke inn på inkluderingen av funksjonshemmede. Som nevnt er det avgjørende å ha en viss turnover i virksomheten. Dette ble målt blant annet med antall nyansatte virksomheten har fått i løpet av de to siste årene. Uttrykk for fleksibilitet i organisasjonen er bruk av jobbotasjon og skiftordninger. Lave kompetansekrav har vi målt med andel ufaglærte ansatte. En enkel regresjonsanalyse viste at:

- Antall ansatte
- Antall nye ansatte siste to år
- Andel ufaglærte
- Jobbotasjon
- Andel ansatte på deltid

slår signifikant (0.000 nivå) ut på inkluderingsindeksen. Antall ansatte og antall nye ansatte siste to år slår like mye, og sterkest ut. Bortsett fra størrelsen på virksomheten beskriver de fire andre variablene en intern funksjonell/strukturell fleksibilitet og mobilitet i virksomhetene.

Analysen viser at jo flere nyansatte virksomheten har ansatt i løpet av de to siste årene, jo høyere er inkluderingsevnen. Høy turnover av ansatte er med andre ord en gunstig betingelse for inkludering av de med nedsatt funksjonsevne. Det er med andre ord ikke bare en generell mobilitet i arbeidsmarkedet som kan bidra til inkludering. Mobiliteten internt i en virksomhet øker sannsynligheten for inkludering.

Jo høyere andel ufaglærte, desto større er inkluderingsevnen. Det innebærer at virksomheter som ikke krever spesiell utdanning vil ha lettere for å inkludere enn de som har spesialiserte jobber med høye kvalifikasjonskrav.

Jobbotasjon slår også positivt ut, men i mindre grad enn de andre variablene i regresjonen. Jobbotasjon krever at flere er opplært til å utføre mange oppgaver. Dette forenkler fordelingen av oppgaver i organisasjonen og skaper en større tilpasningsdyktighet.

Jo flere som jobber deltid, jo høyere er inkluderingsevnen i virksomheten. Med mange deltidsstillinger vil arbeidstidsordningene i større grad kunne tilpasses til den enkeltes behov. På den måten bidrar det til en mer åpen og fleksibel organisering av arbeidet.

Vi kan slå fast at store virksomheter med stor fleksibilitet og mange variasjoner i arbeidsorganiseringen gir en høyere inkluderingsevne enn små virksomheter med begrensede muligheter for å variere arbeidsorganiseringen. De fem variablene i regresjonen representerer likevel ikke mer enn 21 prosent (R-kvadratet = 0,21) av variasjonen i inkluderingsindeksen.

Analysen som er foretatt er en lineær regresjon. Vi kan ikke fastslå noe om årsak-virkning. Selv om vi finner samvariasjon mellom antall ansatte og inkluderingsevne, så kan denne sammenhengen skyldes andre forhold som økonomi, lederkompetanse osv. Vi har heller ikke informasjon om retningen på sammenhengen. Det kan i teorien f eks være at virksomheter som scorer høyt på inkluderingsevne på grunn av dette har flere ansatte – og ikke nødvendigvis motsatt; at selskaper med mange ansatte scorer høyt på inkluderingsindeksen fordi de er store.

De store virksomhetene har en mye høyere inkluderingsevne enn de mindre. 22 prosent av virksomheter med 9 ansatte eller færre har ansatte med nedsatt funksjonsevne, men det er bare to prosent av dem som scorer 4 og 5 på indeksen. Dette betyr imidlertid ikke at mindre og små virksomheter ikke deltar i inkluderingen. 17 prosent av virksomhetene med 50 ansatte eller mer, de største, scorer 4 og 5 på inkluderingsindeksen. Dette er over fire ganger mer enn de som inkluderer mest i de mindre virksomhetene.

77 prosent av private virksomheter scorer 1 på indeksen, og bare 3,5 prosent scorer 4 eller 5. I offentlig sektor er det 57 prosent som scorer 1, og 9,2 prosent som scorer 4 eller 5. De offentlige virksomhetene inkluderer flere med nedsatt funksjonsevne enn de private. I privat sektor er det handelsbedrifter som inkluderer mest, med industribedrifter på andreplass og servicebedrifter på tredje.

Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne er utfordrende for organiseringen av arbeidet i virksomheten. Av arbeidsgivere med ansatte med funksjonshemming/nedsatt funksjonsevne svarer

- 71 prosent at de har tilrettelagt arbeidsplass
- 56 prosent sier at de har redusert arbeidstid
- 41 prosent at de begynner/slutter arbeidsdagen på andre tidspunkt enn kollegene
- 27 prosent har gitt dem spesielle oppgaver
- 22 prosent har etablert hyppigere pauser
- 15 prosent har gitt dem andre lønns og arbeidsvilkår

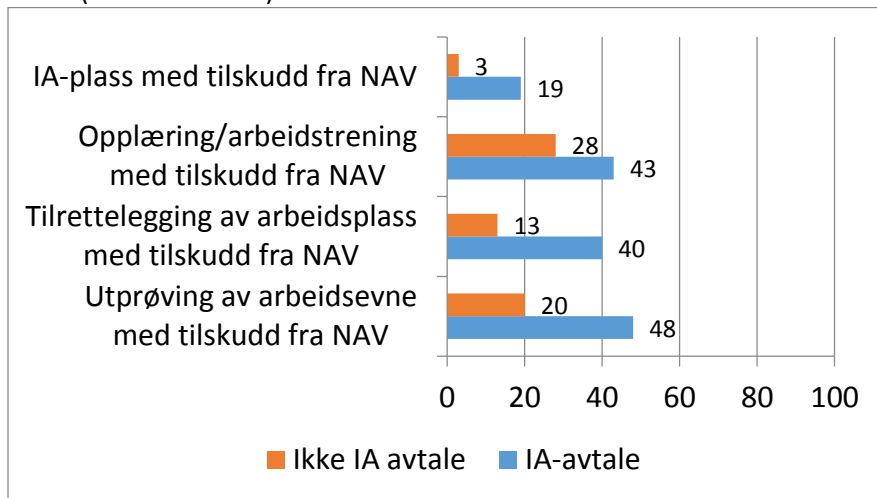
Nyansettelser krever på den ene siden at det finnes arbeidsplasser som er ledige. Det skjer når en virksomhet etableres eller utvides. Det skjer også når arbeidstakere flytter på seg. Flere undersøkelser har vist at omtrent en av fem arbeidstakere har skiftet jobb i løpet av de siste to årene (Dale-Olsen 2003, 2005). Mobilitet er et uttrykk for numerisk fleksibilitet i arbeidsmarkedet. I tillegg krever inkludering en type fleksibilitet i virksomheten. Det må være mulig å variere fordelingen av oppgaver, ansvar, myndighet, oppgaver, ressurser og informasjon.

Virkemidlene som tilbys i inkluderingen kan bidra til å styrke denne fleksibiliteten på arbeidsplassene. Noen virkemidler, som tilrettelegging, endrer kravene til å utføre arbeidet slik at de matcher forutsetningene til de som skal gjøre jobben. En del av ytelsene tilfører ressurser som trengs for at virksomheten kan gjennomføre inkluderingen av personer med nedsatt funksjons- og/eller arbeids- evne.

#### 4.6 Betydningen av IA avtale

Ved oppstarten i 2001 var det et sterkt fokus på å få virksomhetene til å inngå en IA-avtale. Som vi har sett innebærer det noen fordeler å tegne en slik trepartsavtale mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og NAV. I undersøkelsen har 64 prosent av virksomhetene inngått IA-avtale. De store virksomhetene har IA avtale i større grad enn de mindre. Med noen enkle krysstabeller finner vi signifikante (0,000 nivå) sammenhenger mellom det å ha IA-avtale og det å bruke ulike virkemidler for inkludering.

Figur 4.8: Prosentandeler har benyttet disse ordningene på 1 eller flere personer i løpet av de to siste årene (n=1614 – 1635)

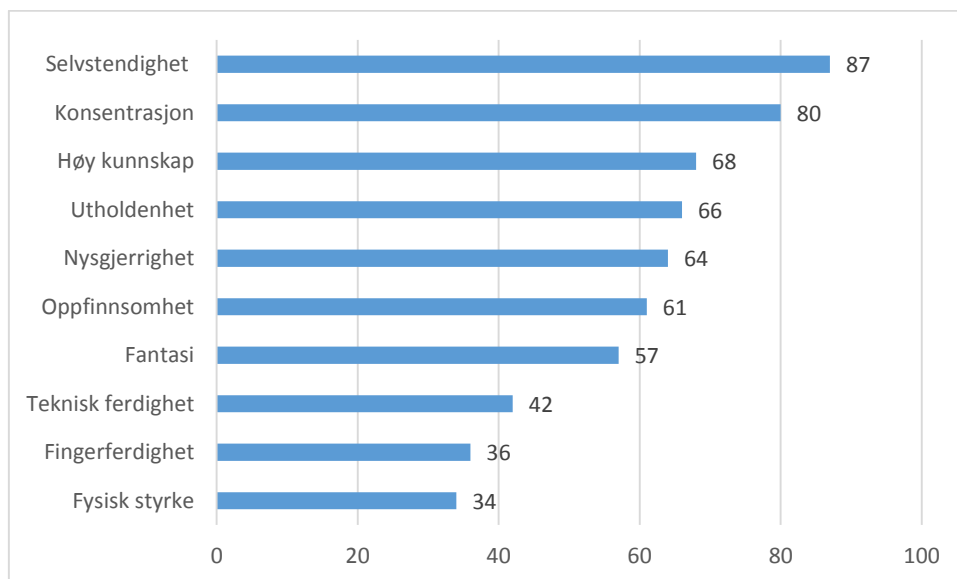


IA-plass er eksempelvis en ordning som skal være forbeholdt de med IA-avtale. Likevel er det tre prosent av de uten avtale som mener de har benyttet dette de to siste årene. Dette kan tyde på misforståelser av hva IA-plass er for noe eller en forveksling med andre ordninger. Virksomheter med IA-avtale benytter ordningene og deltar i inkluderingen i nesten dobbelt så stor grad som de uten. Dette kan tolkes som at IA-avtalen bidrar til å styrke inkluderingsevnen hos arbeidsgivere.

#### 4.7 Inkluderingsevne og kjennetegn ved virksomheten

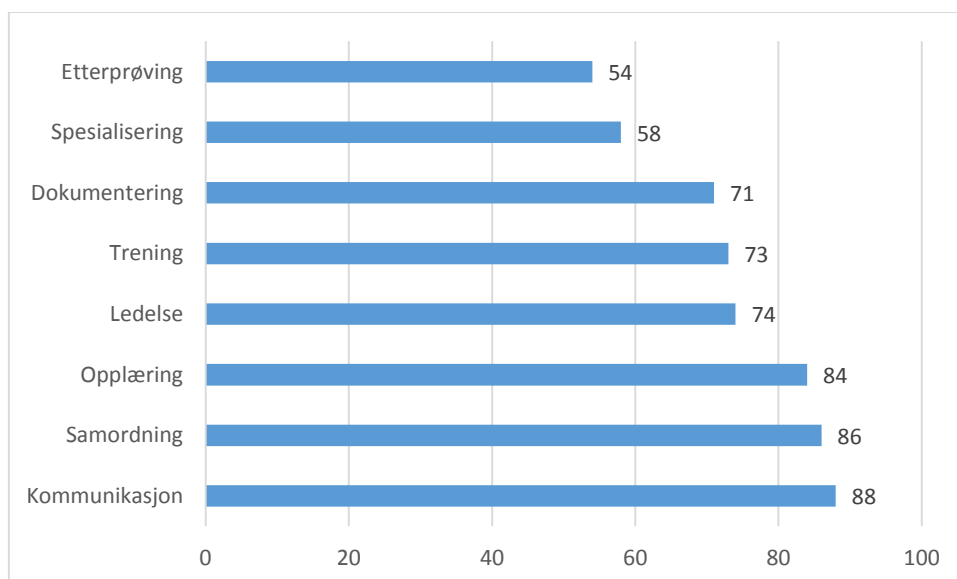
Antakelsen i prosjektet har vært at det er forskjeller mellom virksomheter som inkluderer mye og virksomheter som inkluderer lite, mellom de som har en høy inkluderingsevne og de som ikke har det. Hvordan virksomheten oppfatter oppgavene sine sier noe om hvilke krav og forventninger de har til arbeidstakere. Virksomhetene kan ha oppfatninger om at oppgavene i virksomheten er så krevende at inkludering av personer med nedsatt funksjons- og/eller arbeidsevne er vanskelig. Vi har spurt arbeidsgiverne om hva drifts og produksjonsoppgavene i virksomhetene krever på en skala fra 1 = I svært liten grad til 5 = i svært stor grad.

Figur 4.9: Hvordan vil du karakterisere drifts- og produksjonsoppgavene i virksomheten? Prosentandel som svarer at oppgavene i stor/svært stor grad krever: (4 + 5 på skalaen, n = 1630 – 1740)



Her har vi samlet svarene på spørsmål om hvilke krav oppgavene stiller til arbeidstakerne. Fysisk styrke, fingerferdighet og teknisk ferdighet scorer langt lavere enn selvstendighet, konsentrasjon og kunnskap i dagens norske arbeidsplasser.. Dette er altså arbeidsgivernes oppfatninger om hva som kreves av jobber i dag. Det er på langt nær sikkert at vi ville fått det samme bildet om vi spurte de som utfører oppgavene om det samme. Poenget er at arbeidsgivernes oppfatninger om det arbeidet de forvalter og fordeler antakelig påvirker inn på deres oppfatninger muligheter til å inkludere personer med nedsatt funksjons- og/eller arbeidsevne. Det neste spørsmålet er hvilke organisatoriske krav som arbeidsgiverne oppfatter som viktigst for utføring av oppgavene.

Figur 4.10: Hvordan vil du karakterisere drifts- og produksjonsoppgavene i virksomheten? Prosentandel som svarer at oppgavene i stor/svært stor grad krever: (4 + 5 på skalaen, n = 1630 – 1740)



Vi ser at kommunikasjon, samordning, opplæring og ledelse av arbeidet kommer foran mer instrumentelle oppgaver som etterprøving, spesialisering og dokumentasjon. Mer enn halvparten av arbeidsgiverne mener at disse oppgavene er viktige for driften og produksjonen i virksomheten.

Det kan se ut til at de organisatoriske kravene til arbeidet i figur fire samlet sett betyr mer for flere arbeidsgivere enn kravene til individuelle ferdigheter i figur tre.

Vi har også undersøkt hvorvidt det er en korrelasjon av disse to variabelsettene mot inkluderingsevnen. Av de personlige ferdighetene er det bare selvstendighet og fysisk styrke som henger signifikant sammen med inkluderingsevnen, men med små utslag ( $r=0,09$  og  $0,08$ ). Av trekkene ved arbeidsorganiseringen er det bare krav om å dokumentere utføringen av oppgavene som slår signifikant ut, men også det er ganske svakt ( $0,08$ ). Denne sammenhengen kan dessuten være spuriøs.

Denne mangelen på sammenhenger mellom krav til arbeidsoppgaver og evne til inkludering er i seg selv overraskende. Hvis dette betyr at arbeidsgivernes oppfatninger om hva som faktisk kreves for å utføre oppgavene ikke slår ut i deres inkluderingsevne må det være andre forhold som ligger bak likheter og forskjeller mellom arbeidsgivere som inkluderer mye og lite. Vi har pekt på fleksibilitet som en faktor som har betydning for inkluderingsevnen i virksomhetene. I det følgende skal vi se nærmere på trekk ved virksomhetene.

For å vise hva som kjennetegner arbeidsgivere som inkluderer mest har vi undersøkt datasettet for statistiske sammenhenger mellom inkluderingsevnen, det vil si inkluderingsindeksen som er satt sammen av åtte variable som beskriver sider ved det å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne. Disse sammenhengene måles i korrelasjonskoeffisienter (Pearsons  $r$ ). Korrelasjonskoeffisientene går fra  $-1$  til  $+1$ . Verdier fra  $-1$  til  $0$  er negative, det vil si at når den ene variabelene øker i verdi, synker verdien på den andre. Verdier fra  $0$  til  $+1$  er positive og viser at høye verdier på den ene variabelen faller sammen med høye verdier også på den andre. Eksempelvis faller høy utdanning sammen med høy inntekt i de fleste land. I det følgende viser vi hvilke variable i undersøkelsen som korrelerer positivt og negativt med inkluderingsevnen. På den måten kan vi si noe om trekk ved arbeidsgiverne som styrker inkluderingen og trekk som svekker den. I tabellene har vi bare tatt med de korrelasjonene som er signifikant på  $0,001$  – nivå. Det vil si at det er 99 prosent sannsynlighet for at sammenhengene ikke skyldes tilfeldigheter i datasettet, og at en gjentakelse av undersøkelsen ville gitt samme resultat.

Tabell 4 Trekk ved arbeidsgivere som styrker inkluderingsevnen (Forhold som har signifikante (0,01 nivå: \*\*) positive statistiske sammenhenger med inkluderingsevnen (korrelasjonskoeffisient: Pearsons r))

Trekk ved arbeid og arbeidsgiver	Offentlig	Privat
Arbeidet styres av standarder	0,09	0,11
Virksomheten har behov for drifts- og produksjonskompetanse	0,10	0,13
Jobbrotasjon	0,13	0,11
Andelen som jobber deltid	0,17	0,18
Har IA-avtale	0,26	0,30
Vi har strategier for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne	0,27	0,23
Vi har strategier for å beholde ansatte som får nedsatt funksjonsevne	0,28	0,23
Andelen ufaglærte i driftsorganisasjonen	0,31	0,18
Skiftarbeid	0,33	0,18

Det at arbeidet er standardisert kan gjøre det enklere å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne. Virksomheter som har behov for drifts- og produksjonskompetanse korrelerer positivt med inkluderingsevnen, men det betyr antakelig at det først og fremst er i produksjonsbedrifter og i mindre grad tjenesteytende virksomheter som inkluderer. . Arbeidsgivere som har strategier for å ansette og beholde funksjonshemmede har i utgangspunktet en positiv holdning til funksjonshemmede, og det styrker inkluderingsevnen. Virksomheter med mange ufaglærte og deltidsjobber har høyere inkluderingsevne enn de som ikke har det. Slik vi også viste i avsnitt 4.2.

#### 4.8 Inkludering og tilslutning til den norske samarbeidsmodellen

Tilslutning til «den norske samarbeidsmodellen» måles med spørsmål om virksomhetene har fagorganisering, arbeidsgiverorganisering, tariffavtalt lønn og arbeidsvilkår og etablerte samarbeidsorgan som forhandlingsutvalg, bedriftsutvalg/samarbeidsutvalg, arbeidsmiljøutvalg og ansettelsesutvalg. Vi finner en klar sammenheng mellom inkluderingsevne og etablert partssamarbeid. De som har etablert de bedriftsdemokratiske ordningene scorer i snitt 9 - 11 prosent av dem 4 og 5 på inkluderingsindeksen, mot i snitt 2 prosent med score 4 og 5 blant de som ikke har etablert de demokratiske ordningene. Dette er et ganske forventet funn. De som har etablert bedriftsdemokratiske ordninger er i større grad IA-medlemmer enn de som ikke har det.

Tidligere avsnitt viste at inkluderingsevnen også henger sammen med virksomhetens størrelse. Falkum et al (2009) viste at store virksomheter oftere har etablert de bedriftsdemokratiske ordningene enn de små. Størrelse målt som antall ansatte vil styrke både oppslutningen om samarbeidsmodellen og inkluderingsevnen. I offentlig sektor er omtrent 80 prosent fagorganisert, og de fleste er regulert av tariffavtaler.

Fagbevegelsen har vært en pådriver i utviklingen av de velferdspolitiske rettighetene i hele etterkrigstiden, i stor grad gjennom trepartssamarbeidet med arbeidsgiverne og staten (Dølvik og Steen (eds) 1997). Inkluderende arbeidsliv er et resultat av trepartssamarbeidet, og en forlengelse av moderasjonslinja som styrte lønnsdannelsen i Norge etter nedgangen på slutten av 1980-tallet (Falkum, 2004, 2008). Fagbevegelsen byttet moderate lønnskrav mot trygge arbeidsplasser, mens staten bidro med blant annet etter og videreutdanningsreformen og styrking av velferdsstatlige tiltak.

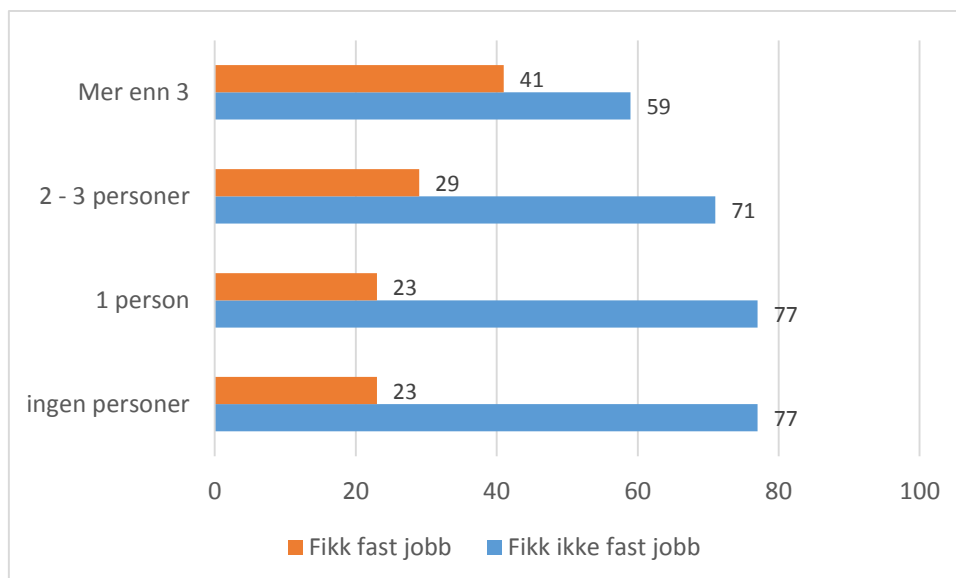
Den påviste signifikante og positive sammenhengen mellom bedriftsdemokratiske ordninger og arbeidsgivernes inkluderingssevne blir et bilde på den nordiske modellen, nemlig den klare direkte koblingen mellom arbeidsliv og velferdsstat.

#### 4.9 Ordningenes virkning

I en korrelasjonsanalyse finner vi en signifikant sammenheng mellom det å ha hatt personer på tiltak og det å gi dem fast stilling i etterkant. Jo flere personer arbeidsgiverne har hatt på slike tiltak, jo flere har de gitt fast stilling, men sammenhengene er ikke veldig sterke. Sterkest sammenheng finner vi mellom det å ha personer på utprøving av arbeidsevne med tilskudd fra NAV og det å gi dem fast stilling i etterkant (Pearsons  $r = 0,33^{**}$ ), og: jo flere av tiltakene arbeidsgiverne har benyttet, jo større er sannsynligheten for fast ansettelse i etterkant av det arbeidsforberedende tiltaket (Pearsons  $r = 0,33^{**}$ ).

Dette tilsynelatende optimistiske funnet må imidlertid nyanseres. Når vi ser nærmere på tallene blir bildet mer komplisert.

Figur 5 Prosentandeler arbeidsgivere som har ansatt funksjonshemmede etter gjennomføring av utredning av behov for tilrettelegging de to siste årene (fra ingen til mer enn 3 personer,  $n = 834$ )

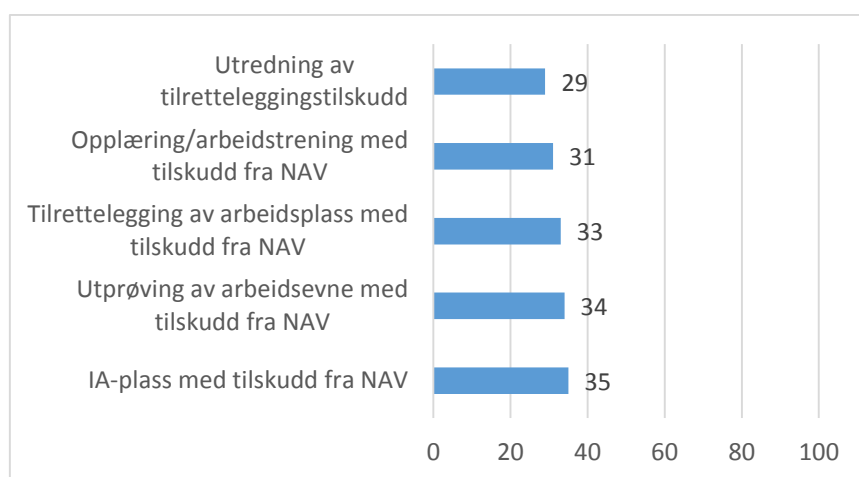


Den statistiske sammenhengen mellom det å utrede behov for tilrettelegging og det å ansette funksjonshemmede i fast stilling er positiv og signifikant (Gamma =  $0,3^{**}$ ). Det innebærer at utredning av behov for tilrettelegging statistisk sett vil øke sannsynligheten for å få fast jobb. Men figuren nyanserer dette ganske kraftig. Hvis det er en person som har fått utredet behovet er ikke sannsynligheten for fast jobb større enn om utredningen ikke ble gjort. Hvis det er to til tre personer som får utredet behovet øker sjansen for fast jobb fra 23 prosent til 29 prosent av arbeidsgiverne som gir dem jobb.

Hos de arbeidsgiverne som får utredet behovet hos flere enn tre personer blir sjansen for å få fast jobb nesten doblet. Jo flere som utredes hos samme arbeidsgiver, jo flere er det som får fast jobb, mens arbeidsgivere som bare har en behovsutredning i løpet av de to siste årene ikke ansetter funksjonshemmede i fast stilling i større grad enn de som ikke utreder slike behov.

Nærmere 300 av de 834 arbeidsgiverne i figuren har fått utredet behov for tilrettelegging for 1 – 3 personer, men det har ikke økt ansettelsesraten nevneverdig. 77 av de 834 arbeidsgiverne i figuren har fått utredet tilretteleggingsbehovet for mer enn 3 personer, og ansatt flere av dem. Denne siste gruppen ser ut til å ha en større inkluderingsvilje og en større risikovilje i ansettelsesprosessene ved at de aktivt tar initiativ til å legge forholdene til rette for det. De utgjør altså 9,2 prosent av de 834 arbeidsgiverne. Nedenfor har vi stilt sammen hvor store andeler som får fast jobb etter bruk av arbeidsforberedende tiltak. Ved hjelp av dette kan vi sortere ut arbeidsgiverne med størst inkluderingssevne, for deretter å se etter hva som kjennetegner dem sammenliknet med andre.

Figur 4.11: Prosentandeler arbeidsgivere som har ansatte funksjonshemmede i fast jobb etter å ha tatt i bruk tiltak (n = 805 – 834)



Denne figuren viser samvariasjonen mellom arbeidsforberedende tiltak og ansatte med funksjonshemmede i fast jobb. De statistiske korrelasjonene holder seg signifikante med en Gamma = 0,3\*\*.

Analysene viser positive og signifikante korrelasjoner mellom alle de nevnte tiltakene og det å ha ansatte funksjonshemmede, men disse korrelasjonene er ikke så sterke som i krysstabellene. I korrelasjonstesten er Pearsons  $r = 0,2$  den sterkeste, mellom utredning av behov for tilrettelegging og fast ansettelse. For de andre arbeidsforberedende tiltakene varierer Pearsons  $r$  fra 0,10 til 0,17, altså ganske svakt selv om det er signifikante mål (to-strengs). De sterkeste sammenhengene finner vi mellom bruken av «Opplæring/arbeidstrening med tilskudd fra NAV», «Utprøving av arbeidsevne med tilskudd fra NAV» og «Tilrettelegging av arbeidsplass med tilskudd fra NAV» (Pearsons  $R = 0,6$ ).

Dette funnet er ganske logisk. Du starter med utprøving av arbeidsevne. Hvis det gir positivt utfall starter du med opplæring/arbeidstrening og hvis det også lykkes kan du starte tilrettelegging av arbeidsplassen. Antakelig faller disse sekvensene ganske tett sammen i tid, eller det kan være en kritisk faktor for vellykket inkludering å få til et slikt sammenfall i tid.



En korrelasjonsanalyse viser positive og signifikante sammenhenger mellom antall fast ansatte med nedsatt funksjonsevne de siste to årene og

- Utredning av behov for tilrettelegging ( $r = 0,34^{**}$ )
- Alle ordningene ( $r = 0,16^{**}$  -  $r = 0,33^{**}$ )

#### 4.10 Hva krever arbeidsoppgavene i dagens arbeidsliv?

En av forutsetningene for å inkludere er en rimelig match mellom arbeidsoppgavene i virksomheten og hvilke forutsetninger den enkelte har for å møte dem. I forrige kapittel viste vi hvilke krav arbeidsgiverne synes preger oppgavene i virksomhetene.

Et stort flertall av virksomhetene mener at evne til kommunikasjon, selvstendighet, informasjon, samordning, veiledning og ledelse er de viktigste kravene i deres virksomhet. Dette er i stor grad relasjonelle ferdigheter. Krav til individuelle ferdigheter er underordnet disse kravene til organisering. Dette er et argument for å rette søkelyset mot hva som fremmer inkludering mot spørsmål om systemer og strukturer. Mestring i arbeidslivet er ikke bare et spørsmål om individets forutsetninger. Det er også et spørsmål om hvilke krav arbeidsplassen stiller for å mestre oppgavene.

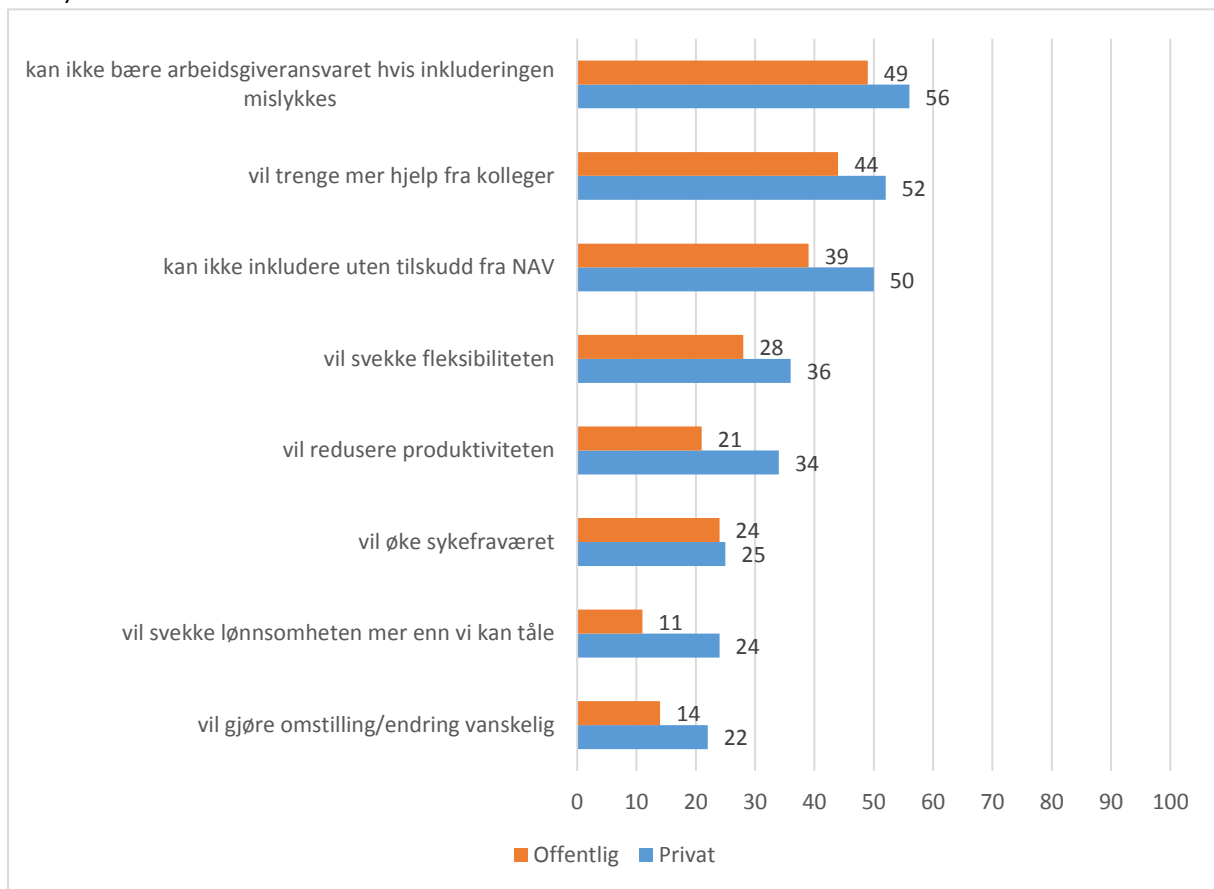
Bildet som tegner seg med disse svarene er av et arbeidsliv som først og fremst krever konsentrasjon, veiledning, trening og erfaring av den enkelte. Deretter kreves det fantasi, oppfinnsomhet og nysgjerrighet. Fysisk styrke og fingerferdighet kommer nederst. Hadde vi gjort samme undersøkelse for 30 år siden ville figuren antakelig vært snudd på hodet. Arbeidsgivernes oppfatninger om hva som kreves i arbeidet kan være et klart grunnlag for hvem de velger å ansette. For noen typer funksjonshemming kan en del av kravene være en hindring i forsøkene på inkludering i arbeidslivet.

Utviklingen av arbeidslivet går i retning av stadig større omstillingsevne i virksomhetene, både hos arbeidsgivere og arbeidstakere. Tidligere undersøkelser har vist at den norske samarbeidsmodellen styrker omstillingsevnen i norsk arbeidsliv. Som vi så tidligere henger samarbeidsmodellen også positivt sammen med inkluderingsevnen i virksomhetene. Men omstillingskravene kan likevel være en hindring for inkludering. Omstillingene fører ofte til nedbemanning, og det er en dårlig forutsetning for inkludering slik vi så i avsnitt 4.2. Omstillingene følger av krav om økt produktivitet, større effektivitet og endring i arbeidsoppgaver og arbeidsorganisering. Vi viste at det motsatte: standardisering, ufaglært arbeidskraft og deltidsarbeid hang positivt sammen med arbeidsgivernes inkluderingsevne.

#### 4.11 Inkludering og arbeidsgiveres risikovurderinger

Arbeidsgivernes inkluderingsevne vil henge sammen med deres vurderinger av hvilken risiko det medfører å ansette funksjonshemmede. Vi har testet i hvilken grad funnene i undersøkelsen om arbeidsgivernes risikovurderinger (Falkum 2012, Falkum, Schafft og Spjelkavik 2014) holder ved en test i et kvantitativt datasett.

Figur 4.12 Virksomheter som sier det stemmer godt/svært godt at: (prosenttall, n priv = 682, n off = 1075)



Vi får bekreftet funnet om at arbeidsgivernes vurdering av den største risikoen er å bli sittende med arbeidsgiveransvaret hvis ansettelsen mislykkes. 56 prosent av private arbeidsgivere og 49 prosent av offentlige arbeidsgivere sier at dette stemmer godt/svært godt. Halvparten av de private og 39 prosent av de offentlige arbeidsgiverne sier de ikke kan inkludere uten tilskudd fra NAV. Figur 13 viser også at halvparten av virksomhetene arbeidsgivere mener funksjonshemmede vil binde opp kapasitet hos sine kolleger (1 av 2 private). Mellom ¼-del og 1/3-del svarer at det vil svekke fleksibiliteten, produktiviteten, lønnsomheten og omstillingsevnen (1 av 4 private) i virksomheten. I tillegg mener en av fire arbeidsgivere at funksjonshemmede vil øke sykefraværet.

Vi finner ikke signifikante sammenhenger mellom risikovurderingene og inkluderingsevnen (indeksen). Derimot finner vi signifikante negative sammenhenger mellom noen av risikooppfatningene og det å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne. Dette innebærer at arbeidsgivere som mener at 1) inkludering av funksjonshemmede ikke kan gjøres uten tilskudd fra NAV, 2) at det vil redusere produktiviteten og 3) at det vil redusere lønnsomheten i langt mindre grad har ansatte med nedsatt funksjonsevne enn de som ikke har disse oppfatningene om risiko ved inkludering. Det er nærliggende å slutte fra dette at en del arbeidsgivere ser problemer med inkludering av funksjonshemmede uten at de selv har gjort en slik erfaring.

Samtidig finner vi en signifikant og sterk statistisk sammenheng mellom alle de ulike risikooppfatningene. Dette betyr at de som vurderer en av faktorene som en risiko også mener at de andre

forholdene utgjør en risiko for virksomheten. Dette leder til en konklusjon om at det å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne demper risikovurderingene, mens det å ikke ha funksjonshemmede i virksomheten øker sannsynligheten for at de nevnte forholdene oppfattes som en risiko. Sagt med enklere ord: det å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne gir erfaringer som endrer oppfatninger om funksjonshemmede og demper vurderingene av hvilken risiko inkludering av dem innebærer for virksomheten. Store virksomheter er i mindre grad enige i at de ikke kan ta arbeidsgiveransvaret hvis inkluderingen mislykkes enn små virksomheter. Offentlige virksomheter er mindre opptatt av denne risikoen enn private.

#### 4.12 Oppsummering

61 prosent av arbeidsgiverne har ansatte med nedsatt funksjons- og/eller arbeidsevne. 71 prosent av de arbeidsgiverne som har ansatte med nedsatt funksjons- og/eller arbeidsevne sier de har tilrettelagt arbeidsplassene for dem.

Vi utviklet en inkluderingsindeks av åtte variable i undersøkelsen. Vi fant at 7 prosent av arbeidsgiverne scoret 4 og 5 på indeksen. Det er med andre ord 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, flere i offentlig sektor enn privat. Arbeidsgivernes inkluderingssevne styrkes av å ha etablert bedriftsdemokratiske ordninger, strategier for inkludering, deltidsarbeid, en høy andel ufaglærte og standardiserte oppgaver.

Høy turnover og mange nyansettelser trekker inkluderingen opp. Det samme gjør den strukturelle fleksibiliteten som nettopp kommer til uttrykk som stor andel ufaglærte, flere arbeidstidsordninger, mye deltidsarbeid og tilslutning til bedriftsdemokratiske ordninger.

Mange av arbeidsgiverne har benyttet flere av tiltakene, men uten å ansette personene i fast stilling. Bruken av virkemidler førte til fast ansettelse hos omtrent en tredel av arbeidsgiverne de to siste årene.

## 5. Funksjonshemmede som skaffer seg fast jobb selv

I prosjektet arbeidsgivernes risikovurderinger var det ingen av de intervjuede virksomhetene som oppga at de hadde fått jobbsøknader direkte fra personer med nedsatt funksjonsevne. De fleste av dem hadde derimot hatt personer med nedsatt funksjonsevne på ulike tiltak fra NAV, men uten å ansette dem i fast stilling. I denne kvantitative undersøkelsen var det et poeng å teste holdbarheten i det kvalitative funnet. Funksjonshemmede som selv skaffer seg arbeid uten bistand fra andre kan defineres som «selvinkluderende». I dette drøfter vi kjennetegn ved arbeidsgivere som får funksjonshemmede jobbsøkere og hvordan selvinkludering ser ut til å virke som kanal inn i arbeidslivet.

### 5.1 «Selvinkluderings» omfang

- 11 prosent av arbeidsgiverne fikk søknader direkte fra personer med nedsatt funksjonsevne i løpet av de to siste årene
- 74 prosent av disse arbeidsgiverne som fikk slike søknader sier de har kalt funksjonshemmede søkere inn til jobbintervju.
- 55 prosent av arbeidsgiverne som fikk slike søknader har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne i utlyste stillinger i de to siste årene.

Vi vet ikke noe om hvem de «selvinkluderende» i undersøkelsen er, eller hva som kjennetegner dem som jobbsøkere. Vi vet heller ikke om de faktisk søker helt på egenhånd, eller om de har gått på ulike jobbsøkerkurs, har fått veiledning eller på andre måter har fått støtte i prosessen.

Vi har spurt om virksomhetene om fikk søknader fra personer med synlige funksjonshemninger, men vi vet ikke om de også har nedsatt arbeidsevne.

Arbeidsgiverne fikk spørsmål om de hadde fått søknad fra personer med synlig nedsatt funksjonsevne. Av funksjonshemmede som søker jobb på egenhånd er det flest bevegelseshemmede. Dernest de med sansetap og vansker med samhandling. De med lærevansker er den minste gruppa.

Med dette utgangspunktet kan vi trekke en konklusjon om at funksjonshemmede ikke søker jobb hos alle arbeidsgivere. De ser ut til å være selektive i jobbsøkingen. Det er like klart at det ikke er alle arbeidsgivere som ansetter funksjonshemmede selv om de får søknader fra dem.

### 5.2 Arbeidsgivere som funksjonshemmede selv søker seg til

Av de arbeidsgiverne som har fått jobbsøknad direkte fra funksjonshemmede er

- 65 prosent offentlig virksomhet/forvaltning
- 35 prosent privat sektor
  - 14 prosent industrivirksomhet
  - 13 prosent handelsvirksomhet
  - 8 prosent servicevirksomhet

Funksjonshemmede sender søknader til de største arbeidsgiverne i større grad enn til de mindre, men det er likevel mange som sender til mindre arbeidsgivere, og det er en større andel av de minste arbeidsgiverne enn de nest minste som har fått slike søknader. I undersøkelsen er det først og fremst de bevegelseshemmede som søker seg til de store arbeidsplassene. De andre gruppene funksjonshemmede søker seg like ofte til arbeidsplasser uavhengig av størrelse. Bevegelseshemmede har

antakelig behov for tilrettelegging som er mer ressurskrevende enn andre grupper funksjonshemmede, og de kan anta at det er enklere å få tilgang til slike ressurser hos de store arbeidsgiverne, som en mulig forklaring.

At også virksomheter med mindre enn 10 ansatte får søknader direkte fra funksjonshemmede kan ha mange ulike forklaringer. En kan være at små virksomheter i lokalmiljøet er kjente og mer gjennom-siktede og dermed oppfattes som tryggere for noen funksjonshemmede.

Vi finner en sterk og signifikant statistisk sammenheng mellom det å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne fra før og det å motta jobbsøknad direkte fra funksjonshemmede selv (Gamma er 0,8, sign p = .000). Sjansen for å få jobbsøknad direkte fra funksjonshemmede selv er mer enn 5 ganger så stor i virksomheter med funksjonshemmede arbeidstakere enn i virksomheter uten. Dette kan tyde på at funksjonshemmede jobbsøkere har kunnskap om hvor andre funksjonshemmede jobber, og at dette har en betydning for deres utvelgelse av arbeidsplasser de søker seg til. «Jungeltelegrafene» og arbeidsgivernes omdømme kan ha betydning. Funksjonshemmede jobbsøkere ser ut til å foretrekke offentlige virksomheter fremfor private.

### 5.3 Arbeidsgiverne og funksjonshemmede som søker jobb selv

Virksomheter som har ansatte med funksjonshemming fra før har større sjanse for å få jobbsøknad direkte fra funksjonshemmede. I surveyen finner vi en signifikant statistisk sammenheng (Gamma = 0,5, sign: p = .004) mellom det å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne fra før, og det å ta funksjonshemmede jobbsøkere inn til jobbintervju. Vi finner en enda sterkere signifikant statistisk sammenheng (Gamma = 0,6, sign: p = .000) mellom det å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne fra før, og det å ansette funksjonshemmede som selv søker jobb direkte.

13 prosent av de offentlige virksomhetene hadde fått jobbsøknad fra synlig funksjonshemmede

- 81 prosent av dem innkalte dem til jobbintervju og
- 63 prosent ga dem fast jobb
- 18 prosent av handelsvirksomhetene fikk slike jobbsøknader
  - 58 prosent av dem kalte dem til jobbintervju
  - 40 prosent ga dem fast jobb
- 12 prosent av industrivirksomhetene fikk slike søknader
  - 64 prosent kalte dem til jobbintervju
  - 48 prosent ga dem fast jobb
- 9 prosent av servicebedriftene fikk slike søknader
  - 82 prosent kalte dem til intervju
  - 53 prosent ga dem fast jobb

Det er dobbelt så mange handelsvirksomheter som får søknader fra funksjonshemmede enn servicebedrifter. Industri og offentlige virksomheter mottar også færre søknader enn handelsbedrifter. Samtidig er det verdt å merke seg at handelsbedrifter innkaller færrest funksjonshemmede til jobbintervjuer.

Det er lavest andel arbeidsgivere blant handelsbedriftene som ansetter dem i fast stilling i løpet av de to siste årene, til tross for at handelsvirksomhetene scoret høyere på inkluderingsevnen enn industri og servicevirksomheter. Med andre ord: handelsbedrifter er foretrukket av funksjonshemmede

jobbsøkere framfor industri og service. Samtidig er mulighetene både for å bli innkalt til jobbintervju og for å bli ansatt lavere der enn i de andre bransjene.

Det er offentlig virksomheter som hyppigst kaller funksjonshemmede til jobbintervjuer. Sjansen for å bli ansatt er også høyest der. Servicebedrifter inkluderer funksjonshemmede som søker jobb selv relativt sett mer enn arbeidsgivere i både handel og industri. Både arbeidsgivernes inkluderingsevne og funksjonshemmedes preferanser er klart bransjeavhengig.

Vi vet lite om hva som kjennetegner funksjonshemmede som søker seg jobb på egenhånd, og lite om hva som kjennetegner selvinkludering som kanal inn i arbeidslivet for de med nedsatt funksjonsevne. Den kvalitative undersøkelsen kan utdype fenomenet selvinkludering noe mer.

## 6 Dybdykk i noen ansettelseshistorier

Etter at den kvantitative undersøkelsen var gjennomført ønsket vi dypere innsikt i hvordan personer med nedsatt funksjonsevne, deres kolleger og deres ledere forholdt seg til inkludering ut fra sine ståsteder. Vi intervjuet til sammen ti personer som fortalte om sine erfaringer. Av informantene var det tre personer med sansetap. De var blinde eller sterkt svaksynte. Det var Per 52 år og fysioterapeut, Tor 40 år som holder kurs i salg, og Eva 37 år psykolog. I tillegg intervjuet vi Jon på 33 år med gangproblemer. Han var akademiker. Vi intervjuet også Pia på 31 år samfunnsviter og psykisk syk. Navnene er oppdiktete. Alle ble lokalisert gjennom snøballeffekten ved at et planlagt intervju førte til nye intervjuer. I tillegg ble en kollega av en person med nedsatt funksjonsevne, Kari, intervjuet utpekt av personen selv.

I tillegg til de fem som ble intervjuet ble det identifisert 12 andre personer med nedsatt funksjonsevne som ikke ble intervjuet. Disse var selvstendig næringsdrivende og hadde startet sine egne bedrifter. Dette var en interessant gruppe, men falt ikke innunder kriteriene for å bli intervjuet. De som kvalifiserte for denne undersøkelsen var de med nedsatt funksjonsevne som var i et arbeidsforhold i en større virksomhet. Det trignet forskernes nysgjerrighet å studere denne gruppen med selvstendig næringsdrivende og selvforsørgende funksjonshemmede. Dette er en gruppe som har fått liten oppmerksomhet fra forskere. Å drive egen virksomhet for de med nedsatt funksjonsevne er for noen som et alternativ til å være ansatt. Det vil være interessant å få vite hva samspillet mellom valg av arbeid, holdninger og deres funksjonshemming er og ikke minst hva de faktisk har trengt av fra hjelpeapparatet rundt dem. Men det lar vi ligge her.

Vi intervjuet også fire ledere til personer med nedsatt funksjonsevne. Disse lederne ble utpekt fra NAV fordi de ble ansett som suksessfulle på inkludering. Det var i tråd med fokuset i denne undersøkelsen om hva som kjennetegner de inkluderende arbeidsgivere.

Alle informanter som ble spurt om å stille til intervju, takket umiddelbart ja. Intervjuene er basert på å bruke en fri metode ved at intervjuguiden kun var retningsgivende. Vi brukte tre ulike intervjuguides, én til dem med nedsatt funksjonsevne, én til deres kolleger og én til ledere med ansvar for funksjonshemmede. Informantene delte sine historier og synspunkter og alle intervjuene varte ca en time. Samtlige intervju foregikk på arbeidsplassen til informantene bortsett fra et telefonintervju. Intervjuene ble skrevet ned for hånd og skrevet om igjen inn på PC umiddelbart etter at intervjuet var avsluttet. Dette for å sikre en viss kontinuitet og lik bearbeiding av de innsamlede dataene og for å samle forskernes umiddelbare tanker og kommentarer til hva vi hadde hørt.

### 6.1 Virksomheter med terapiklima

Alle de fire virksomhetene lederne i undersøkelsen representerte har typiske terapeutiske og pedagogiske arbeidsmiljø. Det innebærer at de er vel vant med integrasjon av grupper som av en eller annen grunn faller utenfor arbeidslivet. To av virksomhetene tilhører offentlig sektor. Den ene holder oppsyn med at arbeidsmiljølovens krav følges. Den andre bekjemper urettferdighet blant annet i arbeidslivet.

*Leder: Vi jobber med å levere gode arbeidsforhold. Vi er til for å støtte de som ikke klarer seg så godt i arbeidslivet.*

*Leder: Her har vi alltid tatt inn folk på praksisplass, det er nedfelt i strategiplanen til bedriften. Vi må leve slik vi sier andre skal gjøre.*

En tredje virksomhet var en åpen og inkluderende organisasjon som arbeider i mange byer i Norge. Virksomhetens fokus er å yte kunnskap, omsorg og støtte til livsmestring. Målet for virksomheten er å ivareta beboere der mange har psykiske problemer i tillegg til misbruk og sykdom. Denne virksomheten har de siste årene hatt sterke nedskjæringer og IA-avtalen representerte en løsning på personalmangel i en økonomisk presset jobbhverdag. Dette var en virksomhet med flere vellykkede tilfeller der personer med nedsatt funksjonsevne hadde kommet videre til fast ansettelse et annet sted.

*Leder: Vi er en slags treningsstasjon eller en mellomstasjon for beboerne våre.*

Den fjerde virksomheten Nav henviste oss til som suksessfull på inkludering, var en intern enhet i en stor bedrift med ansvar for å utvikle medarbeidere som ikke fungerer i produksjonen. Enheten har ca. 90 personer i omløp til enhver tid. Disse trenger omskolering eller støtte i en periode. I tillegg har de en eller flere personer i praksis gjennom IA-avtalen. Denne virksomheten har også utviklet et terapiklima og coachende kultur bygget på forståelse for utfordringer den enkelte kan ha og hva som skal til for å komme videre i arbeidskarrieren. Dette var miljø der problemer ble kartlagt over tid, og det ble utformet en uformell utviklingsplan som utgangspunkt for å prøve ut oppgaveløsning og få sosial trening.

*Leder: Vi som er ledere i enheten er gode til å snakke med psykisk syke. Vi har et ivaretagende miljø. En person i praksisplass var lite åpen. Jeg brukte trekvart år for å få henne til å snakke. Jeg fulgte henne tett opp og forsøkte å lese henne. Hun fikk først passende oppgaver, så fikk og tok hun større ansvar etter hvert.*

Et slik terapimiljø kan samstemme med selvbestemmelsesteorien til Berge og Falkum (2013). Den dreier seg om hvordan en leder kan bidra til økt motivasjon som styrker opplevelse av kompetanse, tilhørighet og autonomi. Autonomi er opplevelsen av å ha eierskap til å kunne bestemme egne valg og handlinger uten å bli kontrollert av andre. Ledere kan stimulere til autonomi om de er i stand til å se den ansattes situasjonen ut fra den ansattes synsvinkel. Lederens konstruktive tilbakemeldinger og relevant informasjon vil kunne øke den funksjonshemmedes autonomi. Det handler om å anerkjenne den andres tanker og følelser og se hva som synes fornuftig og gi ærlige tilbakemeldinger (Berge & Falkum, 2013). En intervjuet leder forberedte kollegene ute i avdelingen til den som skulle ha praksisplass muntlig i arbeidsmøter og sendte ut skriftlig informasjon for å gjøre oppstarten så smidig som mulig. Det handlet om å skape et klima der mottagelsen av den som skulle inkluderes ble konkretisert overfor andre medarbeidere.

*Leder: Folk fikk beskjed om at vedkommende er sårbar og ikke må stilles for mye spørsmål om sin situasjon. Vi er veldig dialogorientert her og det gikk fint når hun kom.*

Det handler om bevisstgjøring omkring ressurser og funksjonsproblemene og støtte fra kolleger har god innvirkning (Berge & Falkum, 2013).

Det kom frem i intervjuene at krav til ledere med inkluderingsansvar var egenskaper som intuitiv, fleksibel og tolerant. Det handlet om for lederen å utøve empati ved å forstå behovene den i



jobbpraksis, hadde. Samtidig var det tydelig at disse lederne våget å stille krav til dem med nedsatt funksjonsevne. Lederne våget å være personlige, men så ikke på seg selv som ufeilbarlige.

*Leder: Hos oss har vi turt å snakke sammen og være åpne for å motta kritikk. Vi ledere beklager i de tilfellene vi trækker over. Det kan skje. Vi sjekker ut de reelle behovene for endringer.*

Det handler om å bruke mellommenneskelig kompetanse og ikke ta rollen som en profesjonell terapeut (Berge & Falkum, 2013). Et jobbterapeutisk miljø har ledere som forstår og tar den funksjonshemmede på alvor. Lederne er støttende og sjekker åpent ut hva som går dårlig og hva som skal endres. Det handler om å ha ledere med kompetanse på marginalisert arbeidskraft. Våre funn harmonerer med slik Raderstorf og Kurtz (2006) beskriver en inkluderende lederrolle som empatisk, støttende og samtidig «framoverlent».

## 6.2 Betydningen av utdanning

Utdanning fremstår som en nøkkel for å komme seg inn i arbeidslivet for dem med nedsatt funksjonsevne (Øverli Eriksen, 2008). Folk flest har utdanning i dagens samfunn. Å være uten utdanning kan derfor bli en ekstra belastning ved siden av det å være funksjonshemmet. Alle våre informanter bortsett fra Tor, hadde utdanning fra høyskole eller universitet. Tor hadde kurset og profesjonalisert seg som salgcoach.

*Tor: Utdanningen førte til en solid personlig utvikling for meg også yrkesmessig. Jeg lærer opp ca. 400 selgere per år. Jeg fant selv frem til studiet og min arbeidsgiver betalte det.*

Per understreker at utdanning i kombinasjon med økonomisk hjelp åpnet mulighetene:

*Jeg interesserte meg for trening og fysioterapi da jeg var ung. Fysioterapiyrket lar seg fint godt kombinere med min øyensykdom og økonomisk støtte til utdanning var helt avgjørende for meg. Jeg har nå jobbet med dette i over tjue år og klart meg selv.*

Eva hadde bestemt seg tidlig for at det var psykolog hun ville bli. Hun var helt avhengig av økonomisk støtte fra Nav for å kunne klare seg i studietiden. Det var ikke mulig å jobbe i tillegg til studier fordi det tok for mye krefter. De ressursene hun hadde måtte gå til å gjennomføre studier. Utdannelsesløpet ble etter hvert svært vanskelig for henne. Nav fant at det ikke kunne gis støtte til en så lang utdanning ifølge regelverket. Det ble hevdet at bachelorgrad var tilstrekkelig for å skaffe seg jobb.

*Eva: Nav ville at jeg stoppet utdanningen min, men jeg argumenterte mot. Jeg viste til gode karakterer og bra fremdrift og at jeg ikke trengte å se for å være en god psykolog og gjennomføre gode samtaler. De godtok det til slutt. Denne diskusjonen med Nav forsinket min utdanning i måneder.*

Jon som har vært rullestolbruker siden han var barn og som er ansatt i akademien, forteller også om problemer i møtet med regelverket for å få støtte under utdanning. Han hadde et bevisst valg på det å bli forsker tidlig i utdannelsesløpet. I hans fortelling er det vanskelig å skille på om det er regelverket som stopper økonomisk støtte eller om det er saksbehandlerens oppfatning av situasjonen.

*Jon: Jeg måtte argumentere mye og lenge hos Nav at en akademisk utdanning var en vei å gå for meg. Jeg er oppvokst i en tung akademisk kultur med familie og venner. Jeg ville følge mine akademiske interesser og mente at dette var en type utdanning jeg kunne klare og som ville gi*

*meg jobb. Det hjalp da jeg gikk over til en saksbehandler som selv var samfunnsviter og som så verdien av det å ha akademisk utdannelse.*

Personer med høy formell utdannelse mestrer bedre utfordrende omstendigheter (Drange, Bernstrøm & Mamelund, 2014). Å ha et handikap som å være sterkt svaksynt, blind eller sitte i rullestol kan beskrives som utfordrende i forhold til funksjonsfriske.

*Jon: Forskerhverdagen passer meg bra. Jeg er god til å disponere tiden min. Det er slik jeg kan bli god med mitt handikapp.*

Evnen til å holde seg attraktiv på arbeidsmarkedet er viktig og henger sammen med det en person tror er sine jobbmuligheter. I litteraturen har man vist at egenskaper ved individet (formell utdanning, personlighetstrekk), har påvirkning på egenvurdering av attraksjonen i arbeidsmarkedet omstendigheter (Drange et al, 2014). Tankekorset er at Nav ikke uten videre fant å gi støtte til personer med nedsatt funksjonsevne fordi de ikke finner sammenheng mellom lengde på utdanning og økte muligheter på arbeidsmarkedet. Det er åpenbart for våre informanter at de ønsket utdanning samtidig med at de trengte den tiden de hadde å bruke på utdanning og ikke klarte å jobbe ved siden av studiene. Trolig vil det også være risikofyllt for en person med nedsatt funksjonsevne å starte jobbsøk i arbeidsmarkedet med studielån uten at utfallet om en får jobb eller ikke er sikkert på grunn av funksjonshemmingen.

### 6.3 Mulighetene for fast arbeid

De med nedsatt funksjonsevne som vi intervjuet fokuserte ikke på sine egne begrensninger, men tvert imot på mulighetene i forhold til de oppgavene de skulle gjøre i virksomheten de jobbet.

*Per: Jeg tenker ikke at jeg har problemer i jobben selv om jeg ikke ser. Jeg var tydelig på det og ble ansatt selv om sjefen visste at jeg ikke kunne se.*

Deres personlige trekk og holdninger henger med andre ord positivt sammen med muligheten til å få fast arbeid.

*Tor: Det at jeg ikke ser, skal ikke være noen begrensninger for meg. Det har jeg bestemt. Jeg er en ressurs. Jeg får med meg alt. Jeg kan høre at folk smiler. Jeg vet at når folk ligger bakover i stolen blir stemmen deres dypere. Alt ligger åpent for meg i jobbsammenheng. Det er bare opp til meg selv. Jeg bruker mye selvcoaching.*

Kari, kollega til Tor, understøtter at Tor både ser egne muligheter og at han faktisk har muligheter i jobben han gjør:

*Kari: Jeg tenker ikke på at han er funksjonshemmet fordi han er dyktig i jobben og vet hva han snakker om. Det er når han bruker hvit stoff at vi først tenker på det.*

Det er ikke bare den med nedsatt funksjonsevnes selvoppfatning som innvirker, også lederens holdninger påvirker følelsen av om hva som er mulig eller ikke.

*Tor: Min leder bygget meg opp internt og sa at jeg er et godt navn og at jeg er en slags intern kjendis. Lederen over der igjen sier at vår bedrift er stor og her er det mange muligheter for meg.*

Per mener til og med at det har en skjerpene effekt i arbeidslivet å ikke fungere optimalt.

*Per: De som har nedsatt funksjonsevne og klarer seg godt i arbeidslivet, legger strategiske planer og ser mye lengre fremover enn de funksjonsfriske.*

Den som var psykisk syk blant informantene befant seg i starten av sin karriere. Hun synes møtet med arbeidslivet var strevsomt, men det gikk definitivt bedre etter hvert takket være hennes evne til å drive seg selv og ikke gi opp.

*Pia: Jeg ble overlatt til meg selv og følte meg utnyttet i starten. Jeg måtte hele tiden selv bevise hva jeg var god for. Nå først forstår folk at jeg er på deres nivå. Jeg mestrer jobben og får gode tilbakemeldinger og klarer å sette meg inn i ting med en gang. Mange er kjempeimponerte.*

Økonomiske forhold har betydning for arbeidsmulighetene. Lønnstilskudd fra kommunen kan gjøre terskelen for fast ansettelse lettere for arbeidsgiver i og med at deler av lønnskostnadene dekkes fra ekstern kilde. Fast ansettelse med lønnstilskudd fra kommunen innebærer at arbeidsgiver slipper fullt økonomisk ansvar for den med nedsatt funksjonsevne. Lønnstilskuddet kan være en kjærkommen økonomisk støtte slik det var for en av virksomhetene som deltok i de kvalitative intervjuene.

*Leder: Vi har hatt store nedskjæringer her, men spart mye ansettelsesutgifter på IA-avtalen.*

Utfordringen kan være at lønnstilskuddet kan forlenge inkluderingsprosessen fremfor å forkorte den. Lønnstilskudd kan motivere for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, noe som samfunnsøkonomisk er svært positivt. På den andre siden kan det muligens utsette fast ansettelse med hundre prosent ansvar for kompensasjon fra arbeidsgiver. Fra våre informanter fikk vi bekreftet at lønnstilskudd senket barrieren mot fast ansettelse..

I hvilken grad forventninger er avklart i forkant av arbeidsforholdet henger tett sammen med hvordan den med nedsatt funksjonsevne oppfatter sine arbeidsmuligheter. Lederne ga oss eksempler fra flere case om skuffelse som til slutt resulterte i at den det gjaldt ga opp. Den uforutsigelige fremtiden ble en for stor belastning. Pia uttrykte til sin leder at hun ønsker fast stilling. Lederen sa først at det skulle hun få, men siden at de trengte noen med mer strategisk erfaring og ikke bare saksbehandling. Da ble hun usikker.

*Pia: Alt er uavklart og det skaper et ubehag. Det er en skummel situasjon. Det er stor belastning å være på tiltak. Tanken er god om alt med IA-plasser, men det er skadelig på sikt.*

Berge & Falkum (2013) understreker at forutsigelighet spesielt overfor psykisk syke er av stor betydning. Det å føle seg ønsket og til nytte på arbeidsplassen er avgjørende for følelse av mestring. Å delta i arbeidslivet er en kilde til opplevelse av anerkjennelse og personlig identitet (Berge & Falkum, 2013). Det er også grunntanken i aktiviteten "place then train". Først er det bare det å få en arbeidsmulighet, deretter er det å trenes til å mestre den (Frøyland & Spjelkavik, 2014). God dialog med Nav om praksisplassen både før under og etter kan bidra til å skape etterlengtet forutsigelighet.

*Leder: Noen ganger i slutten av en periode får vi ikke noe klart svar fra Nav om perioden skal forlenges eller ikke. Det er frustrerende fordi skal da vedkommende søke på andre jobber eller regne med å kunne være her i tre måneder til? En jobbet her ivrig i 12 uker og var svært dyktig, men måtte så slutte for han fikk ikke forlenget praksisen og vi kunne ikke ansette. Han ringte her om dagen og han sliter fortsatt. Det er vondt.*

Det betyr mye for arbeidsforholdet og gi realistiske muligheter fra starten av. Det gir muligheter også for den som skal starte opp og få tenkt seg om.

*Leder: Jeg skapte før falske forhåpninger ved å si at det er muligheter uten at det var det. Nå er jeg klar og sier fra at det ikke vil være mulig å få fast jobb. Det er fordi vi er pliktige til å lyse ut stillingene.*

Noen årsaker til at en praksisplass ikke kunne ende med fast ansettelse var nedbemanning eller at det ikke var avgang uten at folk gikk av med pensjon. Avklaringer kan føre til om praksisplassen dreier seg om å skaffe operativ erfaring som et springbrett til fast ansettelse et annet sted eller om den fungerer som en prøvetid for reell fast ansettelse og som en leder sa:

*Leder: Jeg tenker at formålet er kun å få en erfaring på CVet og operativ arbeidstrening. Det hele blir bare som å leke litt.*

Dette utsagnet støtter Schafft (2009) som fant at de med praksisplass opplevde å gjøre «bare liksomarbeid».

## 6.4 Uten egenmotivasjon - ingen jobb

*Pia: Jeg kjempet hardt for å få dette vikariatet.*

Det er slående at informantene våre uansett funksjonsnedsettelse vektla verdien av at de selv må initiere og drive egen jobbsøkerprosess. Det gjelder både etter at praksistiden er over og for å søke seg inn i ny virksomhet. Det gjelder selv å signalisere at det er ønskelig med jobb i praksisvirksomheten. Det dreier seg i bunn og grunn om egne holdninger.

*Leder: Hun søkte jobb på egen hånd og da slapp vi henne her og ga henne gode referanser*

Per hadde selv funnet frem til en jobb og søkt og gått uredde inn i forhandlinger.

*Per: Det tøffe var å forhandle om å få arbeidsforholdet til 100 % stilling. Det satt langt inne, men jeg fikk det til.*

Tor viste på sin side en uoppslitelig evne til å kjøre sin egen karriere fremover:

*Tor: Jeg ville videre på dette med salg jeg hadde mye energi og tok selv kontakt med konserndirektøren og sa at jeg kunne holde salgskurs, jeg maste og solgte meg inn fikk også min daværende leder til å selge meg inn. Denne stillingen ble opprettet for meg og jeg har formet den.*

Det er suksesshistoriene vi forteller om her. Det virker som om det er de samme mekanismene som for funksjonsfriske fører frem. Det er evne til egendrive (Berge & Falkum, 2013). Slik sett er det viktig at de med nedsatt evne stiller krav til seg selv. Jon er som Tor, sin egen drivkraft, men legger jobb-søkestrategier som er å skjule sin nedsatte funksjonsevne. Jon er verbal, behagelig og tydelig. Om ansettelsesprosessen forteller han følgende:

*Jon: Jeg nevner ikke det med rullestol på forhånd. Mange har negative holdninger. Jeg vil helst ikke si det før jeg vet jeg kan gå i dialog med dem. Jeg har publisert mye og det er det som teller, men det kan trekke ned om de skjønner at jeg sitter i rullestol.*

## 6.5 På den andre siden av bordet

Mye tyder på lederne på den andre siden av bordet tenker på samme måte ikke bare når de ansetter i en fast lønnet stilling, men også når det gjelder seleksjon av de som skal få tilbud om praksisplass. Det er med andre ord ikke ulikt de prosessene som funksjonsfriske går gjennom i søkeprosessen.

*Leder: Hun har fått jobb og vi lønner henne fullt og helt, hun hadde ledererfaring fra før. Mye en kan få til om en er flink. En må kunne styre tiden sin selv og kunne samarbeide med andre.*

Det er arbeidslivets natur å gå gjennom seleksjonsprosesser. Det kan være tøffe tak for for eksempel psykisk syke som i utgangspunktet sliter med lav selvtillit.

*Leder: Når vi får folk fra Nav, sender vi dem ut på catwalken. Vi velger ut de som passer inn her og som har referanser.*

Nav kan ha et annet syn på seleksjon enn hva arbeidsgiver har. I et av tilfellene vi fikk høre om, var det en lang og tidkrevende dialog før lederen fikk gjennom sitt syn overfor Nav på retten til å selekere.

*Leder: Vi ba om å få skriftlig søknad, men det var Nav mot. Jeg ga meg ikke og brukte mye tid på å avmystifisere overfor Nav hva det innebar å være selektiv. Nav reagerte på at vi jobbet med flere kandidater for å finne den som var best egnet. Dette skal være så likt et ordinært arbeidsmiljø som mulig. Målet for intervjuet var å kartlegge hvor gjennomtenkt dette var for søkeren å starte her hos oss. Vi må vite at vi treffer riktig kompetanse ellers får vi for mange søkere som ikke passer. Det tar tid vi ikke har.*

Lederen la vekt på å få rett person på rett plass. Det handlet om samsvar mellom arbeidssøkers ønsker, forutsetninger og ressurser på den ene siden og arbeidsgivers behov på den andre. Det må tas hensyn til at den som skal inkluderes passer inn i miljøet og krav til produktivitet og effektivitet i arbeidet (Frøyland og Spjelkavik, 2014). Det kan være at en god jobbmatch er sterkt til stede i de vellykkete inkluderingsprosjektene. Det betinger at arbeidsgivers ledere vet hva deres behov er og setter ord på det.

*Leder: Vi bestemte oss for å reddyke IA og diskuterte internt hva vi kunne tilby. Vi vil ha høy utdannelse noe annet er urealistisk, vi har bare kunnskapsstillinger her. Vedkommende må kunne nyttiggjøre seg arbeidsplassen her. Risikoen blir mindre og alle blir mer motiverte.*

I et annet tilfelle samarbeidet Nav og skaffet søkere i tråd med den kravspesifikasjonen som lederen hos arbeidsgiver hadde laget.

*Leder: Vi tilsetter unge her med høyere utdanning og sa fra til Nav at de kunne skaffe tre aktuelle jurister vi kunne intervju. Vi fant frem til en som startet her. Vi vil at de velutdannede under tretti skal bli her.*

En forutsetning for å ta inn personer på praksisplass var å ta så liten risiko som mulig. Samhandlingen mellom arbeidsgiver og den som skal inkluderes påvirker de valg vurderinger som gjøres. Valget faller på den som antas å ha flest positive konsekvenser og færrest negative på arbeidsplassen (Falkum, Schaft & Spjelkavik, 2014).

## 6.6 Tilrettelegging og fleksibilitet

Personer med nedsatt arbeidsevne kan ha behov for tilrettelegging. Ifølge arbeidsmiljøloven skal det "så langt det er mulig" tilrettelegges for arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne, på grunn av sykdom eller skade. Det kan være at det må finnes frem til alternative løsninger som gjør det mulig å løse arbeidsoppgavene. Dette er nedfelt i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven. Tilrettelegging avhenger av situasjonen. Hva som er mulig å få til, kan variere fra arbeidsplass til arbeidsplass og fra person til person. Samarbeid og dialog er en forutsetning for å lykkes. Noen forhold som kan spille inn er virksomhetens størrelse, økonomi, sikkerhetsbehov og varigheten av tilretteleggingsbehovet.

*Eva: Mine ledere oppover i systemet er godt samkjørte. De forstår alle problemstillinger og ikke noe er noe problem. Det er arbeidsgiver som har gitt meg ny skjerm på jobben.*

Videre vil kompetanse og egnethet hos den som trenger tilrettelegging, sette grenser for hva som er mulig. Tilrettelegging kan være i forhold til organisatoriske, psykososiale og fysiske, forhold på arbeidsplassen (Arbeidstilsynet, Nav og Petroleumstilsynet, 2011) .

I noen tilfeller går tilrettelegging på arbeidsplassen for dem med nedsatt funksjonsevne fint.

*Jon: Behov for tilrettelegging tar jeg selv ansvaret for – ikke noe problem jeg er veldig fleksibel og ikke firkantet, jeg trenger bedre skjerm, lupe, forstøringsprogram og program som leser av CD overfører dokumentene, leser tekstmelding og mailer.*

Det virker som om å ta ansvaret selv for egen tilrettelegging er det som er mest effektivt. Flere opplevde at den institusjonelle hukommelsen var kort. Det kunne bli iverksatt aktiviteter som ubevisst ekskluderte den med nedsatt funksjonsevne. Andre med nedsatt funksjonsevne falt mellom to stoler. Det oppstod ansvarsfraskrivelse fra lederne som gikk ut på at den funksjonshemmede selv gikk inn i prosessen for å tilrettelegge. En fortalte om et tilfelle der det var helt nødvendig å komme frem med rullestol for å få utført arbeidet. Men det var det ikke tilrettelagt for. Tilrettelegningen ble da en sak som gikk som en kasteball mellom teknisk etat, ledere i virksomheten og Nav og rullestolbrukeren selv. Dette tok mye tid og krefter fra rullestolbrukeren.

*Jon: Teknisk etat var uvillige. Jeg måtte mobilisere mange for å få dem til å forstå at dette var et reelt problem. Ingen har lyst til å heve stemmen overfor teknisk avdeling. Det stod ikke i deres mandat at de hadde ansvaret for funksjonshemmede. Det er rett og slett systemiske hindringer. Det er uklart hvem som har ansvar for hva og dermed blir det ingen avklaringer. Jeg følte meg mange ganger som en nomade i systemet*

Jon inkluderte med andre ord seg selv. Han tok pådriverrollen og så muligheter mer enn begrensninger.

I et annet tilfelle ble det etter en flytting avklart at den sterkt svaksynte ikke klarte å navigere i de nye fysiske omgivelsene. Å besøke kantinen ble umulig med hvite vegger, søyler og hvite møbler i kombinasjon med store vindusflater og glassvegger uten merking.

*Kari, Tors kollega: Alt skal visst være hvitt her. Han bruker noen ganger solbriller inne og blir stigmatisert. Det gjør at han ikke spiser lengre i kantinen. Det er også vanskelig med glassvegger og glassdører. Om han trenger hjelp på arrangement utenfor jobben så husker jeg på å hjelpe. De burde ha tenkt mer på lyset her. Mange klager på solskjermingen her, de går ikke ned da vi trenger det. Vi har en rullestolbruker her også. Det er mye lettere. For han er alt tilrettelagt.*

Det mest essensielle innenfor det å gi god tilrettelegging for dem vi intervjuet med nedsatt funksjons- evne var muligheten for å kunne ha god fleksibilitet ved å ha hjemmekontor. Andre ansatte kan bli usikre på hvordan de skal oppføre seg overfor personer med funksjonsnedsettelse.

*Per: Min seende partner var veldig usikker i starten da vi begynte å jobbe sammen. Men nå lar han ting stå på sin faste plass. Det er mindre irritasjon. Han tar hensyn og nå har det gått seg fint til.*

Det er viktig å se ferdigheter og egenskaper mer enn funksjonshemming (Frøyland & Spjelkavik, 2014)

*Tor: For meg er inkludering at lederen viser meg forståelse for mitt behov for å komme en time for sent eller en uke bare er en dag på kontoret.*

Tor tar egne evner om coaching i bruk for å få den fleksibiliteten han trenger.

*Tor: Lederen min var skeptisk i starten da jeg sa jeg trengte fleksibilitet. Jeg må gå ute i skogen for å hente meg inn og fylle på batteriene. Men jeg måtte argumentere for dette at jeg måtte samle krefter. Den nye lederen skjønte ikke mine særordninger. Det ble en maktkamp ut av det. Det løste seg ved at jeg startet med å anerkjenne henne da hun gjorde noe bra – det fungerer alltid. Det har vært mye misunnelse fra de andre, en ny leder forsøkte å fjerne ordningen og måtte ha møter da med HMS-ansvarlig som argumenterte min sak.*

Jon istemmer at fleksibilitet i tilstedeværelse er helt alfa omega.

*Jon: Jeg svømmer mye på treningssentret fire dager i uken og må forholde meg til åpningstiden for bassenget. Dette er vanskelig å forene med å måtte være på jobb i arbeidstiden. Jeg har en fleksibel arbeidsplan fordi det er et svært lite fleksibelt treningssystem*

Å få tjenester for å komme seg frem og tilbake til jobben er selvsagt en sentral del av et inkluderende arbeidsliv for blinde eller svaksynte.

*Tor: Jeg trenger arbeidstaxi for å fungere. Da sparer jeg enormt med energi og krefter i stedet for å måtte ta kollektivtrafikk. Det tar knekken på meg. Dette er en viktig investering for at jeg skal kunne klare å jobbe*

*Eva: Jeg måtte være med på en ordning om samkjøring og det var ikke mulig å tilpasse, turen tok for lang tid, barnehagen stengte. Arbeidsreiser må ha skreddersøm. Dette er ikke noe liksom jobb.*

Tor understreker det samme poenget

*Det har hendt at taxien i samkjøring kom en og en halv time for sent. Da ender det med at jeg betalte selv for å rekke barnehagen.*

## 6.7 Navs potensial

Informantene ble spurt om hvilke råd de ville gi for at Nav kunne forbedre sin støtte til arbeidsgivere og til dem med nedsatt funksjonsevne i inkluderingsprosessen.

Det var uten tvil de Nav ansatte som fikk mest kritikk både fra virksomhetslederne, og fra de som inkluderes. Informantenes hovedbudskap er enkelt: Det handler om å se hver enkelt sak for seg. Regelverket bør tolkes så romslig at det gis særegne tiltak for hvert enkelt individ. Alle har sine spesielle behov og trenger å bli behandlet isolert fra hverandre.

*Per: Jeg skulle få datamaskin med lyd, men fikk ikke bevilget penger. Jeg kunne i stedet få 14 timer lesehjelp, men det fungerer ikke med pasienter ut og inn hele tiden. Dette er vanskelig for meg.*

Det var stor forståelse for kompleksiteten i Nav-systemet.

*Jon: Nav er et enormt stort system i seg selv bidrar til å forhindre muligheten for nærhet til brukerens behov.*

De enstemmige rådene fra de med nedsatt funksjonsevne var at involvering og dynamisk skreddersøm ville gi gode relasjoner til den funksjonshemmete og arbeidsgiver og øke muligheten for inkludering. Det kom også opp at å forholde seg til dyktige Nav ansatte ga mer enn å forholde seg til ulike bedrifter eller konsulentmiljø eller sentre som Nav satte bort inkluderingsoppgaven til.

Et annet entydig råd var å skjerpe tilgjengeligheten. Riktignok kom det frem at noen saksbehandlere var mer tilgjengelig enn andre, men jevnt over skapte den manglende kontaktmulighetene mye frustrasjon.

*Eva: Tilgjengeligheten med saksbehandler er så dårlig at det er en jobb i seg selv å håndtere det. Jeg må gjøre dette i tillegg til jobb, Det nytter ikke ringe. Jeg bruker mye unødvendig energi. Det tar gnisten fra meg.*

Lederne hadde det samme hjertesukket. En av lederne hadde tidligere jobbet i Nav og visste hva som var mulig å få til. Hun hevdet Nav er veldig personavhengig. Noen saksbehandlere tilbyr direkte kontakt og tett kommunikasjon. Disse klarer å skape et godt samarbeid mellom bruker og leder på arbeidsplassen. En leder foreslo kveldsåpent og at det ville frigjøre mye bruk av ressurser på dagtid.

Pia uttrykte klart at hun hadde gjort en del undersøkelser selv på hvem som stod på listen over IA-bedrifter. Hun hadde en saksbehandler som ikke kjente til listen og kunne i tillegg lite om arbeidslivet.



Pias råd var at Nav ansatte orienterer seg godt om hva som faktisk er mulig å få til av inkludering og tar en ekspertrolle og driver med skreddersøm.

*Pia: Alles behov kan ikke møtes, men det er avgjørende å få folk ut i jobb. Nav bruker veldig mye ressurser på de som ikke gidder å jobbe. Dette er feil bruk av ressurser*

Hun fortsetter med å ønske seg en saksbehandler med kunnskap om psykososiale problemer.

*Pia: Jeg er en sårbar person. Nav kan ikke gjøre alt, men de kan forstå meg bedre.*

En av lederne opplevde frustrasjon i oppstartsprosessen av et arbeidsforhold fordi saksbehandler i Nav ikke hadde orientert seg om kompetansen og historikken til den med nedsatt funksjonsevne. Dette førte til at det ble en del famling i starten og vanskelig å forberede hvilke og hvordan jobbkraav kunne bli stilt til den som skulle inkluderes.

*Leder: Nav bør samarbeide bedre med arbeidsgiverne slik at de kan bli bedre på opplæring. Nav må lære seg å forstå bedre hvordan arbeidsgivere tenker og hva slags holdninger de har. Vi er villige til å bruke tid på å gi dem den innsikten.*

I samarbeidsforholdet til Nav møter arbeidsgivere byråkratiske utfordringer i form av tidkrevende skjemaer om avtaler (Schaft & Spjelkavik, 2014). Lederne ga rådet om å forenkle kravene til opplæringsplan i og med at disse planene var vanskelige å følge opp fra Navs side både på tid tilgjengelig og direkte på innhold. Rådet var å finne frem til rapportering og kontrollsystemer som var enkle og logiske og som krevde lite administrasjon. Ledere liker å også å ha det forutsigelig. Lederes innsats kan være betydelig og de trenger å få en orientering om resultatet.

*Leder: Jeg trenger ikke kontakt eller oppfølging fra Nav. Med det hadde vært fint med en sluttrapport fra Nav om hvordan det gikk med dem vi har hatt her. Det hadde vært motiverende for meg som er i daglig kontakt med den som skal inkluderes.*

Det kan være forskjell på den objektive hverdagen som den enkelte saksbehandler forholder seg til og den mer subjektive og individuelle hverdagen som den enkelte leder eller person med nedsatt funksjonsevne har.

## 6.8 Dugnad

Inkludering er et dugnadsarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstager og den som inkluderes hevder Berge & Falkum (2014). Intervjuene viser at arbeidsgivere som har lyktes med å inkludere har engasjerte ledere som legger ned arbeid i prosessen både i å selektere personer og møte dem der de er i sin utvikling ved å tilpasse oppgaver. Dette er ikke så overraskende. Det å være best i klassen innebærer investering av tid. Arbeidsgiveres inkluderingsevne ser ut for å handle om at lederne i virksomheten i utgangspunktet er villige til å gjøre den jobben det er å gi fleksibilitet og forklare hvilke krav som finnes i virksomheten som kan føre frem til fast ansettelse enten i selve virksomheten eller i en annen virksomhet. Oppsummert kan en anta at bedriftens ledere er bedre inkluderingsekspert enn Nav ansatte. Lederne integrerer og tar ansvar selv for å innhente informasjon, finne metoder, støtter og informerer og lærer andre medarbeidere. Schaft og Spjelkavik (2014) påpeker at gode ledere ser på de med nedsatt funksjonsevne som arbeidssøkere og ikke som et jobbcase. Ledere vil høre hva de vil og de som skal inn må være motiverte og kompetente.

I intervjuene er utvilsomt Nav den av partene som blir mest kritisert både av lederne med inkluderingsansvar og av de som inkluderes. Kritikken går på manglende individuell og smidig behandling, at det kreves rapportering som ikke blir fulgt opp og at avklaring for videreføring av praksisplass skaper frustrasjon for den som skal inkluderes. Dette er antageligvis ikke særlig ny kunnskap for Nav som lett blir får negative tilbakemeldinger i inkluderingsprosessene i egenskap av å være en offentlig etat. Navs koblerrolle ser ut for å virke i de tilfeller Nav aktivt går inn for det, men dette er avhengig av den enkelte saksbehandlers personlige egenskaper. Schafft og Spjelkavik (2014) tar også opp at det byråkratiske virkemiddelapparatet kan mer hindre enn fremme prosessen med inkludering i arbeidslivet.

Det å kjenne til hvordan en person med nedsatt funksjonsevne tenker, kan gi nyttig kunnskap i inkluderingsprosessen både for ledere og for Nav-ansatte. Historiene om hvordan de med nedsatt funksjonsevne skaffer seg jobb selv var verd å lytte til. Ut fra disse fortellingene og utsagnene er evnen til selvinkludering en tydelig og gjennomgående faktor. De svaksynte og blinde virket realistiske, fremtidsorienterte og målrettete. De hadde funnet frem til en plattform å stå på som funksjonshemmet. Denne selvinkluderende evnen kom til syne gjennom deres beskrivelse av viktigheten av å ta utdanning. De tok ansvar i egen jobbsøkerprosess. De etablerte vilje til mestring i arbeidssituasjonen og for tilretteleggingen.

## 6.9 Selvinkludering

Ut fra intervjuene ligger det i selvinkludering å motivere seg til ikke å gi opp, selv drive prosessene fremover når det stopper og ha tro på egne evner og arbeidsmuligheter til tross for funksjonshemming. Oppfatningen av mulighetene på arbeidsmarkedet for den enkelte kan henge sammen med hva den med nedsatt funksjonsevne tenker om seg selv. Det kan være slik at de med nedsatt funksjonsevne mer eller mindre bevisst velger eller velger bort mulighetene på arbeidsmarkedet. Orupabo (2014) viser at karrierer ikke bare avhenger av at vi blir valgt bort eller valgt inn av de som skal ansette oss. Vi ekskluderer eller inkluderer også oss selv fra mange jobber og muligheter (Orupabo, 2014). Det er de kulturelle stereotypene vi som arbeidstagere sammenligner oss med som gjør at vi kategoriserer oss selv med store eller små muligheter. Det kan finnes kulturelle mekanismer i form av ubevisste holdninger som hindrer inkludering.

Det kan være relevant å stille spørsmålet om det finnes flere forklaringer på diskriminering enn at arbeidsgiver er den som utestenger en arbeidstaker. Det kan oppstå selvdiskriminering i form av dårlig selvbilde, selvtillit og selvrespekt. Det handler om opplevelsen av begrensninger og muligheter. Det sentrale er hvilke idealer, krav og forventninger funksjonshemmete har til seg selv som fagpersoner (Orupabo, 2014).

Hva er det som skal til for å ha nedsatt funksjonsevne kombinert med å være en dyktig fysioterapeut, psykolog, salgcoach, saksbehandler eller akademiker og samtidig attraktiv på arbeidsmarkedet slik våre informanter er? Spørsmålet er hvordan disse klarer å etablere opplevelsen av muligheter mer enn begrensninger og hvordan den selvinkluderende rolleatferden styrker prosessen. Deres syn på hva som faktisk er mulig og hvordan en funksjonshemming henger sammen og er trolig to sider av samme sak.

Opplevelsen av egne muligheter og begrensninger kan knyttes til våre erfaringer i oppveksten og fra tidligere arbeidsforhold. Det innebærer at de i stor grad kan være samfunnsskapte. Det betyr igjen at mønstrene som har oppstått mellom funksjonsfriske og funksjonshemmede ikke er låste, men kan endres. Orupabo (2014) anser at arbeidsmuligheter er en kontinuerlig pågående prosess som aldri tar slutt. Det er dermed rom for påvirkning og endring – av seg selv. Det kan handle om informantenes

selvforståelse og hvordan de tenker om seg selv i forhold til arbeidsmuligheter like mye som innsatsen fra Nav og arbeidsgivere. Selvekskludering er antageligvis en svært effektiv diskrimineringsprosess. Vi integrerer hele tiden erfaringer med eksklusjon, men også inklusjon. Det understreker viktigheten av å være bevisste om egne holdninger, tanker og valg av rolleatferd.

La oss ta utgangspunkt i at arbeid er intellektuell eller manuell virksomhet der målet er å produsere varer eller tjenester som tilfredsstillende menneskelige behov og som sikrer en trygg eksistens for bedriften, for enkeltindividet og for samfunnet (Karlsson, 1986). For å produsere tilfredsstillende er motivasjon og jobbengasjement avgjørende. Arbeid i seg selv er en helsefremmende faktor for psykisk syke. Å være utestengt fra å arbeide representerer for de fleste mennesker en svekkelse av personens selververdsetting (Berge & Falkum, 2014). Det viktigste er at den som skal inkluderes vet hva som forventes knyttet til deres motivasjon. Schafft & Spjelkavik (2014) fant i tråd med andre studier at ledere er positive til inkludering og ansettelse, dersom kandidaten er motivert og engasjert i intervju samtalen. For arbeidssøkere med psykiske problemer kan det være vanskelig å fremstå som positiv og kan medføre selvekskludering. I Berge og Falkum (2014) kommer det frem at erfaringer med IA-avtalen og yrkesaktivitet viser at personer med psykiske lidelser er vanskeligst å få plassert. Psykiske plager kan resultere i at personen ikke er mottagelig for kritikk, ikke kontrollerer følelser, lite fleksibel, eller overfølsom. Vedkommende kan være ustabil med mye fravær og lavt arbeidstempo (Berge & Falkum 2014).

Noen må våge å gi den som skal inkluderes informasjon om krav og forventninger på arbeidsplassen. Det er avgjørende at menneskene rundt, kollegene, lærer seg hvordan de aktivt kan bidra til motivasjon og inkludering. Samtidig hjelper det ikke at apparatet rundt fungerer godt om inkludering ikke finner sted. Det er den som skal inkluderes som til syvende og sist er den personen som offensivt må gjøre den jobben. For psykisk syke handler det om å redusere symptomene. Det er viktig at den psykisk syke snakker og sorterer på egen hånd. Hun eller han kan skrive ned egne, gi dem ny mening og selv reflektere over følelsene (Berge & Falkum, 2013).

Tor, Jon, Per, Eva og Pia har høy utdanning. De relaterer seg til omverdenen og ytre forhold som hendelser og oppgaver. Vehler (2010) mener at selvinnsett og indre forhold preger hvordan hun eller han leder seg selv i forhold til de ytre forhold. Selvrefleksjon handler om at den som inkluderes legger merke til hva som skjer i seg selv i inkluderingsprosessen.

Den selvreflekterte mestrer bevisst å lede seg selv i en kompleks hverdag ved å løse oppgaver sammen med andre og samtidig forholde seg til seg selv.

En av de med synstap har selv tatt utdanning innen prestasjonscoaching og bruker kunnskapen i sin egen situasjon i arbeidslivet. Han coacher seg selv i inkluderingsprosessen. De grunnleggende prinsippene i coaching er å se fremover på tiltak og på muligheter mer enn på begrensninger, årsaker og unnskyldninger (Schüssel, 1999). Det handler om å være løsningsorientert og selvmotiverende. Jo mer autonomi vi erfarer i en jobbsituasjon, desto flere oppgaver kan vi ta uten å bli stresset (Berge & Falkum, 2013). Den medisinske sosiologen Antonovsky (1987) er opptatt av å understreke menneskelig styrke og ikke bare svakhet. Menneskelig kapasitet handler om det å kjenne etter hvor godt en føler seg og ikke bare kjenne etter hvor dårlig en føler seg. Han hevder at det er mulig å optimalisere stressfulle situasjoner. Med andre ord å gjøre det beste ut av de ressurser en har.

Målet må være at de med nedsatt funksjonsevne har tro på at de har kreftene, ferdighetene og evnene som skal til for å håndtere det vanskelige og at ting er mulige å få til. Jon fremstår som en som mestrer svært mye. Han har sin sykdom som lenker ham til rullestolen og har allikevel tatt lang utdanning og er drivkraften i å tilrettelegge sin egen jobbhverdag. Antonovsky (1987) hevder at en velger å se på utfordringene som en tung bølge eller en kan se på det som en invitasjon til å mestre. Å mestre handler om å bytte ut bitterhet og skuffelse med skjerpet handlekraft. Mennesker som mestrer, sier Antonovsky (1987), klarer å tilpasse strategiene i forhold til utfordringene og egne ressurser. Personlige ressurser kan være positivitet, optimisme og kreativitet som resulterer i jobbegasjement og mestring (Berge & Falkum, 2013) og selvinkludering.

Coaching kan være et undervurdert hjelpemiddel for å hjelpe de med nedsatt funksjonsevne til å øke selvopplevelsen av muligheter på jobbmarkedet til tross for egen funksjonshemming og på grunn av egen kompetanse. Coaching i denne sammenhengen kan knyttes til jobbcoachlitteraturen og kan relateres til den rolle en jobbspesialist har overfor den funksjonshemmede. En jobbspesialist hjelper de med nedsatt funksjonsevne til selv å utvikle sine egne ferdigheter for å arbeide. Det handler om proaktiv dialog, målrettet oppfølging og involvering (Spjelkavik, 2014). Med gode samtaleteknikker vil ledere og NAV-ansatte lettere få frem at det er mulig å stille krav både til seg selv som ledere og for den som skal inkluderes (Berge & Falkum, 2014).

Det er store forskjeller på aspirasjonsnivå mellom de fysiske og psykiske (Berge & Falkum, 2014). Lederne i de ovenstående virksomhetene understøtter at de med nedsatt funksjonsevne ikke var en ensartet gruppe. De hadde høyst ulike behov som var viktig å forstå og imøtekomme og at det ofte var lærerrike og krevende prosesser å gå inn i.

*Leder: Folk feiler så ulike ting. Vi kan ikke bare fyre av de samme virkemidlene overfor alle. En psykisk syk hadde mye drive og ville mye, men manglet evnen til å sette grenser. Hun ble derfor syk og var borte i en og en halv måned. Jeg lærte meg å forstå behovene hennes bedre enn hun forstod dem selv. Jeg måtte våge å si: "Nå må du gå hjem". .*

*Leder: Jeg føler at ansvaret for funksjonshemmingen og alle problemene knyttet til det ligger hos den funksjonshemmede selv.*

Samhandlingen mellom arbeidsgiver og den som skal inkluderes påvirker de valg vurderinger som gjøres (Falkum, Schafft og Spjelkavik, 2014.) Spørsmålet vi stiller er derfor hvordan ledere på arbeidsplassene og støtteapparatet i NAV best kan møte de ulike gruppene. Hvilke holdninger og prinsipper skal de ulike gruppene møtes med? Hvilke prinsipper skal ligge til grunn for dialog og samtaler? Vil en coachende profesjonell stil føre til effektiv selvinkludering? En coachende stil kan være en støttende tilnærming som resulterer i å våge å møte krav, være modig, ha håp og styrke gjennom samtaler. En coachende stil kan gi en del av funksjonshemmede motivasjon til å delta sterkere i inkluderingen.

## 7 Konklusjon

### 7.1 Få arbeidsgivere står for mye av inkluderingen

Den kvantitative undersøkelsen blant arbeidsgivere viste at de som inkluderer mest og har gitt mer enn tre funksjonshemmede fast jobb de siste to årene har erfaring med dette fra før. Det å ha erfaring med funksjonshemmede i virksomheten fremmer inkluderingsevnen og øker sjansen for

1. at funksjonshemmede søker seg jobb hos dem
2. at arbeidsgiverne benytter seg av virkemidler for inkludering av de med nedsatt funksjon- og/eller arbeidsevne
3. at personer med nedsatt funksjonsevne ansettes i fast jobb, med eller uten støtte fra NAV

Det var 9 prosent av arbeidsgiverne som sørget for arbeidsutredning til mer enn tre personer med nedsatt funksjons-/arbeidsevne i løpet av de to siste årene. Det var bare 7 prosent av arbeidsgiverne som scoret de to høyeste verdiene på inkluderingsindeksen, som hadde en høy inkluderingsevne. Her finner vi arbeidsmarkedsbedrifter som har dette som forretningside. Få arbeidsgivere står med andre ord for mye av inkluderingen.

Virksomheter i offentlig sektor inkluderer mer enn private og de store virksomhetene mer enn de små. De store har åtte ganger høyere inkluderingsevne enn de små, og fem ganger høyere inkluderingsevne enn de mellomstore virksomhetene.

De som inkluderer mest har ansatte med nedsatt funksjonsevne fra før. Undersøkelsen viser at jo flere av virkemidlene for inkluderende arbeidsliv og arbeidsrettede tiltak arbeidsgiverne bruker, jo flere funksjonshemmede har de ansatt og jo flere funksjonshemmede har de gitt fast arbeid i løpet av de to siste årene. Inkluderingsevnen kan med andre ord læres og trenes opp hos arbeidsgiverne.

Dette prosjektet lært oss at mobilitet, vekst og nye ansettelser i virksomheter er gunstige betingelser for inkludering av de med nedsatt funksjonsevne.

### 7.2 Inkluderingsevnen er skjevt fordelt blant arbeidsgiverne

Undersøkelsen viste at arbeidsgiverne i privat sektor mener at arbeidsoppgavene hos dem krever høy kunnskap, fantasi, oppfinnsomhet og fingerferdighet i større grad enn i offentlig sektor. Disse trekkene ved arbeidsoppgavene slår negativt ut på private arbeidsgiveres inkluderingsevne. Spørsmålet er om dette er reelt, altså at personer med nedsatt funksjons-/arbeidsevne scorer lavere på slike egenskaper. Det gir denne undersøkelsen ingen informasjon om.

Øverli Eriksen (2008) har vist at utdanning er viktig for inkludering av funksjonshemmede. Dette understrekkes også tydelig i case-beskrivelsene i kapittel fire i denne rapporten. Her fremkom det eksempler på at økt utdanning hadde vært avgjørende for å få jobb.

### 7.3 Autonomi, demokrati og inkludering

Undersøkelsen viste at krav til selvstendighet i arbeidet svekker arbeidsgivers inkluderingsevne både i privat og offentlig sektor. Sammenhengen er svak, men signifikant. Vi har derfor valgt å kommentere den spesielt. Den faller sammen med at krav om at den enkelte selv må styre arbeidet sitt også virker negativt inn på arbeidsgiveres inkluderingsevne. Sammen gir disse funnene grunnlag for å spekulere om arbeidsoppgaver som krever en stor grad av autonomi for den enkelte arbeidstaker, altså stor

innflytelse på egen arbeidssituasjon, egner seg dårligere for inkludering av funksjonshemmede enn standardiserte og styrte arbeidsplasser. De fire casene i kapittel 5 gir ikke støtte for en slik fortolkning. Casene viste at personer med ganske sterkt nedsatt funksjonsevne hadde skaffet seg høyere utdanning og fast jobb i akademia og andre arbeidsplasser med krav om spesialisert utdanning og som krever nettopp stor grad av selvstendighet. Casene viser også kreativitet, fantasi og oppfinnsomhet i utviklingen og tilretteleggingen av egne arbeidsplasser. Noen funksjonshemmede er entreprenører og gründere av egne virksomheter.

#### 7.4 Numerisk og strukturell fleksibilitet i arbeidslivet

Utredningen om en ny arbeidslivslov (NOU 2004:5) fremmet et krav om større fleksibilitet i norsk arbeidsliv. Arbeidsgiverne ønsket en større flyt av arbeidstakere mellom virksomheter, bransjer og sektorer, og en oppmyking av arbeidsmiljøloven. Etter dette har denne mobiliteten og flyten av arbeidstakere økt på mange ulike måter. For det første har antall arbeidsplasser og sysselsatte økt med den økonomiske veksten. Etterspørselen etter arbeidskraft har bidratt til arbeidsinnvandring, out sourcing, økt bruk av innleid arbeidskraft og hyppigere gjennomsnittlige jobbskifter, altså en økning i antall bevegelser i arbeidsmarkedet: det vil si en økt numerisk fleksibilitet. Det vil si at økt mobilitet i arbeidsmarkedet gjør at arbeidsgiverne i større grad kan redusere og øke bemanningen ut fra etterspørselen/behovet.

Inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet forutsetter større strukturell fleksibilitet. Med det mener vi en mer fleksibel organisering av arbeidet og ledelsen i den enkelte virksomhet.

## Referanseliste

- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey Bass
- Arbeidstilsynet, NAV og Petroleumstilsynet, (2011). Forebygging og tilrettelegging - to sider av samme sak 2.utg )
- Berge, T, & Falkum, E. (2013). *Se mulighetene. Arbeidsliv og psykisk helse*. Gyldendal Akademisk.
- Dale-Olsen, H. (2005) Etablering og nedlegging av bedrifter, bedrifters størrelse og levetid. I Torp, H. (red.) *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering, belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Drange, I., Bernstrøm, V. H. & Mamelund, S. E. (2015). Perceived Employability. Working paper AFI.
- Econ (2003) *Inkluderende arbeidslivsvirkosheter – plass til alle?* Econ 2003 – 47
- Econ (2005) *16 IA-virkosheter to år etter*. Econ 2005 - 51
- Falkum, E. (2012) *Risiko og inkludering*. Oslo: Afi-rapport
- Falkum, E. (2008) *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv*. Universitetet i Oslo, Avhandling til Dr Philos graden
- Falkum, E. (2005) *Evne til endring. Trygdeetaten i Rogaland som case*. Fafo-rapport 499
- Falkum, E. (2004) Det velferdsindustrielle kompleks. I Olsen, H. et.al (red.) *Arbeid, velferd og samfunn*. Oslo: Trygdeetaten
- Falkum, E. (2004 b) *På vei mot fellesskap? Endringer i oppfatninger om Inkluderende arbeidsliv i deler av Trygdeetaten fra 2002 til 2003*. Arbeidsnotat 5 i Følgeforskning Inkluderende arbeidsliv. Fafo-notat 2004:35
- Falkum, E. (2003) Trygdeetatens oppfatninger om Inkluderende arbeidsliv. Premisser for iverksetting av intensjonsavtalen i 2003. Arbeidsnotat 2 i Følgeforskning Inkluderende arbeidsliv. Fafo-notat 2003:19
- Falkum, Eivind (1985) Nytteoppfatninger og brukermedvirkning i offentlig tjenesteyting, i Bleiklie, Ivar, Petter Bomann-Larsen, Eivind Falkum, Thorvald Gran og Thor Øivind Jensen (red): *Politikkens forvaltning*, Bergen, Oslo: Universitetsforlaget (241-254)
- Falkum, E. Schaft, A. & Spjelkavik, Ø. (2014) Arbeidsgivernes rolle i inkluderingen. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse - et integrert perspektiv. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kolberg, J. E. (1983) *Farvel til velferdsstaten?* Oslo: Cappelen

Lie, I. (1982) Hvem er funksjonshemmet? (Konferansen Tekniske hjelpemidler til funksjonshemmede: Alta)

Molden, T. H. og T. Tøssebro (2012) Yrkesdeltakelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne 1973 – 2001. I *Funksjonshemming, definisjoner, operasjonaliseringer og konsekvenser i empirisk forskning*. Doktoravhandling. Trondheim: NTNU

Norvoll, R. og K. Fossestøl (2010) Funksjonshemmede og arbeid. En kunnskapsstatus. Afi-notat 13/2010

Olsen, T. S. og A. Vangstad (2004) *Inkluderende Arbeidsliv – for hvem? Sysselsetting av arbeidstakere med redusert funksjonsevne sett fra et utvalg av virksomheter*. Agderforskning

Olsen, T. S. (2004) Inkluderende arbeidsliv – for hvem? *Søkelys på arbeidsmarkedet* 21 (1).

Olsen, T. S., N. Jentoft, H. C. Jensen (2009) *Et liv jeg ikke valgte. Om unge uføre i fire fylker*. FoU-rapport nr 9, UiA/Agderforskning.

Orupabo, J. (2014) Kompromisser og anerkjennelse i overgang fra utdanning til arbeid. I L. Reisel, M. Teigen (red.). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk pp 149 - 166

Ose, S. Osborg, K. Dyrstad, R. Slettebak, J. Lippestad, R. Mandal, I. Brattlid, H. Jensberg (2013) *Evaluering av IA-avtalen (2010 – 2013)*. Trondheim: SINTEF

Ose, S. O., A. M. Bjerkan, I. Pettersen, K. G. Hem, A. Johnsen, I. Lippestad, B. Paulsen, T.O. Mo, P. Ø. Saksvik (2009) *Evaluering av IA avtalen (2001 – 2009)*. Trondheim: SINTEF

Raderstorf, M. & Kurtz, J. (2006). Managing mental health disability in the workplace. *Case Manager*. 17(1): 54-59..

Rege, M., K. Telle, M. Votruba (2012) Social Interaction Effects in Disability Pension Participation ; Evidence from Plant downsizing. *Scandinavian Journal of Economics* 114 (1) pp 21-40

Schaft, A. & Spjelkavik, Ø. (2014). Arbeidsgiveres erfaringer med inkludering. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Schüssel, A. E. (2005). Coaching – effektfull ledelse. Hvordan lede andre til personlig og faglig vekst. *Start Now Coaching*.

Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Vehler, I. (2010). *Orkanens øye*. Co-creativ pub.

Vedeler, J. S., S. Mossige (2010) Pathways into the labour market for Nprwegians with mobility disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research* 12 (4) pp 257 - 271

Westin, S. (1992) Hvorfor kom så mange på trygd? Uførepensjon i 1980-årene. *Sosial Trygd* 1992:3

Øverli Eriksen, C. (2008). Studiefinansiering for funksjonshemmede. Fordi det lønner seg. Unge funksjonshemmede. Oslo



## Vedlegg: spørreskjema

Spørsmål om rekruttering og ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne

Først har vi noen spørsmål om antall ansatte som har sluttet siste to år, antall utlyste stillinger og antall nytilsatte i virksomheten totalt. Vi minner for orden skyld om at alle svar behandles konfidensielt og at resultater kun legges ut i form av statistikk.

q1 - q1

Hvor mange ansatte har sluttet i virksomheten de to siste årene?

q2 - q2

Hvor mange stillinger har virksomheten utlyst de siste to årene?

q3 - q3

Hvor mange nyansatte har virksomheten fått i løpet av de to siste årene?

q4 - q4

Har dere i løpet av de siste 2 årene fått søknader fra personer med nedsatt funksjonsevne/funksjonshemninger?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

q5 - q5

Hvor mange personer med nedsatt funksjonsevne/funksjonshemming har søkt jobb de to siste årene?

- 1
- 2-3
- Mer enn 3
- Vet ikke

q6 - q6

Hvilke funksjonsevner dreide det seg om?

	Ja	Nei	Vet ikke
Sansetap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bevegelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Læring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samhandling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q7 - q7

Kom personer med nedsatt funksjonsevne/funksjonshemming til jobbintervju?

- Ja
  - Nei
  - Vet ikke
- q8 - q8

Fikk personer med nedsatt funksjonsevne/funksjonshemming noen av de utlyste stillingene?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

q9 - q9

Er det ansatte med nedsatt funksjonsevne/funksjonshemming i virksomheten i dag?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

q10 - q10

Hadde noen av dem nedsatt funksjonsevne da de ble ansatt?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

q11 - q11

Har de spesielle oppgaver sammenliknet med andre?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

q12 - q12

Har noen av dem fått tilrettelagt arbeidsplass?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

q13 - q13

Har noen av dem spesiell arbeidstid sammenliknet med andre ansatte?

	Ja	Nei	Vet ikke
de har redusert arbeidstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de har hyppigere pauser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de begynner/slutter arbeidsdagen på andre tidspunkt enn andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de har andre lønns- og arbeidsvilkår enn kollegene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q14 - q14

Har ansatte sluttet i jobben på grunn av nedsatt funksjonsevne?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

q15 - q15

Var noen av følgende forhold årsaker til at de sluttet?

	Ja	Nei	Vet ikke
de mestret ikke oppgavene hos oss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de kunne ikke fortsette på grunn av sikkerhetskrav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
omorganisering endret oppgavene slik at de ikke lenger kunne jobbe her	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q16 - q16

Hvor stor andel av de ansatte vil du anslå har en eller annen form for nedsatt funksjonsevne?

- Ingen
- 1 – 5 prosent
- 6 – 10 prosent
- 11 – 20 prosent
- Mer enn 20 prosent
- Vet ikke

q17 - q17

Hvor mange av de ansatte har fått nedsatt funksjonsevne i løpet av de to siste årene?

- Ingen
- 1
- 2-3
- Mer enn 3
- Vet ikke

q18 - q18

I løpet av de to siste årene, hvor mange personer har dere hatt til:

	Ingen	1	2-3	Mer enn 3
Utredning av behov for tilrettelegging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utprøving av arbeidsevne med tilskudd fra NAV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilrettelegging av arbeidsplass med tilskudd fra NAV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opplæring/arbeidstrening med tilskudd fra NAV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IA-plass med tilskudd fra NAV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kombinert jobb og alderspensjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q19 - q19

Hvor mange av dem kom til dere via NAV?

- Ingen
- 1
- 2-3
- 4-10
- Mer enn 10
- Vet ikke

q20 - q20

Hvor mange av dem er fast ansatt i virksomheten i dag?

- Ingen
- 1
- 2-3
- 4-10
- Mer enn 10
- Vet ikke

q21 - q21

Kjenner du til disse IA-tiltakene?

	Ja	Nei	Vet ikke
Arbeid med bistand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidspraksis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsrettet rehabilitering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsavklaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriftsintern opplæring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Behandling av lettere psykiske og sammensatte lidelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hjelpemidler og ombygging av maskiner på arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentor (frikjøp av kollega)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppfølging av særlige behov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opplæring (kvalifisering)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tidsbegrenset lønnstilskudd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tidsubestemt lønnstilskudd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilretteleggingstilskudd for arbeidssøkere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilretteleggingstilskudd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q22 - q22

Hvor mange av tiltakene har dere benyttet de to siste årene?

- Ingen
- 1
- 2-3

- 4-10
- Mer enn 10
- Vet ikke

q23 - q23

Førte det til at personer med nedsatt funksjonsevne fikk fast stilling?

- Nei, ingen
- Ja, 1
- Ja, 2-3
- Ja, mer enn 3
- Vet ikke

q24 - q24

Har virksomheten IA-avtale?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

q25 - q25

Om mulighetene for å inkludere folk med nedsatt funksjonsevne i virksomheten.

I hvilken grad vil du si at arbeidsplassen til de ansatte i virksomheten er godt tilrettelagt for:

	Svært lite tilrettelagt 1	2	3	4	Svært godt tilrettelagt 5
Bevegelseshemmede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Synshemmede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hørselshemmede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lærevansker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q26 - q26

I hvilken grad stemmer eller stemmer ikke følgende påstander for din virksomhet:

	Stemmer svært dårlig 1	2	3	4	Stemmer svært godt 5
De fleste arbeidsoppgavene i virksomheten kan utføres av personer med nedsatt funksjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kravene til kompetanse passer godt for personer med nedsatt funksjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsmiljøet passer godt for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har strategier for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Stemmer svært dårlig 1	2	3	4	Stemmer svært godt 5
Vi har strategier for å beholde ansatte som får nedsatt funksjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kravene til sikkerhet i arbeidet passer godt for personer med nedsatt funksjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tariffavtaler og avtalte arbeidsvilkår passer godt for personer med nedsatt funksjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidstidsordningene passer godt for personer med nedsatt funksjonsevne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hos oss har personer med nedsatt funksjonsevne funnet seg svært godt til rette	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q27 - q27

Hvordan vurderer du disse risikofaktorene for virksomheten:

	Stemmer svært dårlig 1	2	3	4	Stemmer svært godt 5
Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil øke sykefraværet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil trenge mer hjelp fra kolleger enn andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil redusere produktiviteten i virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil svekke lønnsomheten mer enn vi kan tåle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil gjøre det vanskeligere å gjennomføre endringer og omstillinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte med nedsatt funksjonsevne vil svekke fleksibiliteten i arbeidsorganiseringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi kan ikke inkludere personer med nedsatt funksjonsevne uten tilskudd fra NAV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi har ikke råd til å bære arbeidsgiveransvaret for fast ansatte hvis inkluderingen mislykkes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q28 - q28

Om kompetansenivå

Hvor stor andel av de ansatte i driftsorganisasjonen er ufaglært?

- Ingen
- Svært få
- En del
- Mange

De fleste  
q29 - q29

Hvor stor andel av de ansatte i driftsorganisasjonen er ufaglært?

- Ingen  
 Svært få  
 En del  
 Mange  
 De fleste  
q30 - q30

Hvilken type kompetanse har virksomheten behov for?

	Lite behov 1	2	3	4	Stort behov 5
Drifts- og produksjonskompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teknologikompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomikompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helse- og omsorgsfaglig kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strategi og planleggingskompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salgs og markedskompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logistikk og transportkompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q31a - q31a

Om arbeidsorganiseringen

Hvordan vil du karakterisere drifts- og produksjonsoppgavene i virksomheten?

	I svært liten grad 1	2	3	4	I svært stor grad 5
De er spesialiserte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever høy kunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever opplæring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever trening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever ledelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever veiledning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever etterprøving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever dokumentering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever erfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever fysisk styrke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever konsentrasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q31b - q31b

Hvordan vil du karakterisere drifts- og produksjonsoppgavene i virksomheten?

	I svært liten grad 1	2	3	4	I svært stor grad 5
De krever informasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever kommunikasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever samordning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever utholdenhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever nysgjerrighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever fantasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever oppfinnsomhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q31c - q31c

Hvordan vil du karakterisere drifts- og produksjonsoppgavene i virksomheten?

	I svært liten grad 1	2	3	4	I svært stor grad 5
De krever teknisk ferdighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever fingerferdighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De krever selvstendighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utføringen av arbeidet styres av standarder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Av den enkelte medarbeider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Av arbeidsledere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Av regler og prosedyrer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De ansatte kan selv bestemme arbeidstempoet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvem som gjør hva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvem de jobber sammen med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når oppgaver skal gjøres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q32 - q32

Er det innført jobbrotasjon?

- Ja, i hele virksomheten
- Ja, i deler av virksomheten
- Nei

q33 - q33

Er det utarbeidet stillingsinstrukser for oppgavene i drift og produksjon?

- Ja, for alle oppgavene
- Ja, for de fleste oppgavene
- Ja, for noen oppgaver
- Nei, i liten grad



Nei, ikke i det hele tatt  
q34 - q34

Er virksomheten egnet for å inkludere folk med nedsatt funksjonsevne?

- 1 I svært liten grad
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5 I svært stor grad
- q35 - q35

Hvilke arbeidstidsordninger har dere?

	Ja	Nei
Dagtid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Morgen- og kveldsskift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nattskift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q36 - q36

Hvor stor andel jobber deltid?

- Ingen
  - 1 – 5 prosent
  - 6 – 10 prosent
  - 11 – 20 prosent
  - Mer enn 20 prosent
- q37 - q37

Forholdet mellom kvinner og menn?

- Flertallet er kvinner
  - Noen flere kvinner enn menn
  - Omtrent like mange menn og kvinner
  - Noen flere menn enn kvinner
  - Flertallet er menn
- q38 - q38

Om partssamarbeid

Er virksomheten tilknyttet tariffavtale?

- Ja
  - Nei
- q39 - q39

Er virksomheten organisert i en arbeidsgiverorganisasjon?

- Ja
  - Nei
- q40 - q40

Er ansatte fagorganisert?

- Ja
  - Nei
- q41 - q41

Er det etablert samarbeidsorgan mellom ledelse og ansatte?

	Ja	Nei
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeidsutvalg/Bedriftsutvalg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forhandlingsutvalg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansettelsesutvalg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre samarbeidsorgan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q42 - q42

Om virksomheten

Når ble virksomheten etablert?

- Før 1970
- 1970-1979
- 1980-1989
- 1990-1999
- 2000-2009
- Etter 2009

q43 - q43

Hvordan var det økonomiske resultatet de siste to årene (årsresultat)?

	Svært dårlig 1	2	3	4	Svært godt 5
2011	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2012	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CompleteInfo - CompleteScr

Takk for at du deltok i undersøkelsen!

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 4 St. Olavs plass  
0130 Oslo  
Tlf. 23 36 92 00 [www.afi.no](http://www.afi.no)