

”Funksjonshemmet i arbeidslivet – fortsatt usynlig?”

En oppfølgingsstudie av
”Informasjonsprosjektet om
arbeidstakere som er funksjonshemmet”
(1998–2001)

av
Øystein Spjelkavik og Steinar Widding

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCATIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet AS, 2005
© The Work Research Institute
© Forfattere/Authors

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

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

ISBN 92-7609-162-8
ISSN 0801-7816

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

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

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

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

Temaområde:

Arbeidsmiljø, integrering og mestring

Notat nr.:

4/05

Tittel:

”Funksjonshemmet i arbeidslivet – fortsatt usynlig?”

En oppfølgingsstudie av ”Informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet” (1998-2001)

Dato:

Mai 2005

Forfattere:

Øystein Spjelkavik og Steinar Widding

Antall sider:

37 + vedlegg

Resymé:

Undersøkelsen tar utgangspunkt i et prosjekt som ble avsluttet i 2001 der hensikten var å synliggjøre funksjonshemmede arbeidssøkere overfor bedrifter. Situasjonen den gang var at noen virksomheter ansatte funksjonshemmede, andre ville ansette, mens andre igjen var uforpliktende positive uten at det medførte ansettelser i prosjektperioden. Denne oppfølgingsundersøkelsen skal kartlegge om informasjonstiltaket i 2001 har bidratt til at funksjonshemmede i større grad framstår som interessant arbeidskraft for bedriftene, samt kartlegge erfaringene i de bedriftene som ansatte funksjonshemmede i løpet av eller etter prosjektperioden

Emneord:

Funksjonshemmet, yrkeshemmet, inkludering, inkluderende arbeidsliv



FORORD

I 1998-2001 gjennomførte Næringslivets Hovedorganisasjon og Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, i samarbeid med Aetat, et prosjekt med tittelen "Informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet". Prosjektet ble finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Hensikten med den foreliggende undersøkelsen er å undersøke om funksjonshemmede er blitt mer "synlige" i de aktuelle bedriftene 3 år etter at informasjonsprosjektet ble avsluttet.

Oppdragsgiver for denne undersøkelsen er Næringslivets Hovedorganisasjon. Data-innsamlingen ble gjennomført sensommeren og høsten 2004. Styringsgruppen har bestått av Turid Klette (LO), Åne Osmunddalen (Arbeids- og sosialdepartementet), Stian Oen (FFO) og Ingrid Steen Malt (NHO). Vi takker for konstruktivt samarbeid og interessante diskusjoner. Takk også til Laila Bakke for verdifulle kommentarer.

Oslo, 6 mai 2005
Øystein Spjelkavik
Prosjektleder



INNHALDSFORTEGNELSE

Forord

Sammendrag

1	BAKGRUNN	1
1.1	Innledning	1
1.2	En oppfølgingsundersøkelse	3
1.3	Avgrensning og problemstillinger	3
1.4	Metode	4
2	SPØRREUNDERSØKELSE	7
2.2	Problemstillinger	7
2.3	Utvalg av bedrifter	7
2.4	Ansettelse 1998–2004.....	9
2.5	Ansettelse etter mai 2001.....	10
2.6	Oppsummering	11
3	ARBEIDSGIVERES ERFARINGER OG SYNSPUNKTER	13
3.1	Innledning	13
3.2	Arbeidsgivere i verksted- og produksjonsbedrifter.....	14
3.3	Et bakeri	16
3.4	I en avis	18
3.5	Oppsummering	19
4	UTVIKLINGEN ETTER PROSJEKTPERIODEN SETT FRA AETAT	21
4.1	Innledning	21
4.2	Få oppdrag fra bedriftene	21
4.3	Noen eksempler fra Aetat	22
4.4	Godt informasjonsmaterieil, men dårlig tid	23
4.5	Hvor er målgruppen?	23
4.6	Oppsummering	25
5	OPPSUMMERENDE KONKLUSJONER	27
6	AVSLUTTENDE DRØFTING	29
6.1	Informasjon som virkemiddel	30
6.2	Stereotypien ”funksjonshemmet medarbeider”	32
6.3	Incentivstrukturens betydning – pisk eller gulrot?	33
6.4	Bedriftenes muligheter for erfaringslæring.....	36

VEDLEGG:

Spørreskjema fra NHO og Arbeidsforskningsinstituttet om funksjonshemmede i bedriften



SAMMENDRAG

I 1998-2001 gjennomførte Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) et prosjekt med tittelen "Informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet". Hensikten var å kartlegge hva som hemmer og hva som fremmer ansettelse av funksjonshemmede i bedriftene og dessuten å profilere funksjonshemmede som en ressurssterk og kompetent gruppe, som har mye å bidra med i arbeidslivet.

Det ble utarbeidet informasjonsmateriell og NHO, FFO og Aetat besøkte i fellesskap bedrifter for å informere om muligheter for å ansette personer med funksjonshemninger. De bedriftene som var interesserte i videre kontakt, fikk oppgitt navn og telefonnummer direkte til en saksbehandler i Aetat. Aetat skulle følge opp de bedriftene som ønsket det.

I 2004 ble det gjennomført en oppfølgingsundersøkelse. Hensikten var å undersøke i hvilken grad informasjonsprosjektet i 2001 har bidratt til å gjøre funksjonshemmede til en mer aktuell arbeidskraftressurs for disse prosjektbedriftene: i den betydning at bedriftene

- har ansatt flere funksjonshemmede arbeidstakere etter prosjektperioden,
- aktivt har søkt etter, men ikke lyktes i å finne funksjonshemmede arbeidstakere etter prosjektperioden, og/eller
- har konkrete planer om å ansette funksjonshemmede arbeidstakere i løpet av de kommende tre måneder.

Oppfølgingsundersøkelsen avgrenser seg til å omfatte de 48 bedriftene som ønsket kontakt med Aetat i løpet av og etter prosjektperioden. En spørreundersøkelse viste at det var blitt ansatt 3 medarbeidere med funksjonsnedsettelse etter mai 2001 i de 26 bedriftene som svarte på spørreskjemaet. Bare én av de 26 bedriftene har forsøkt å rekruttere medarbeidere med funksjonsnedsettelse etter mai 2001, mens ingen av dem hadde konkrete planer om å rekruttere medarbeidere med funksjonsnedsettelse.

Det ble gjort intervju med 7 arbeidsgivere. Ingen av dem har ansatt personer med funksjonshemninger i løpet av, eller etter, prosjektperioden. To arbeidsgivere opplyser å ha ansatte som har fått funksjonshemninger, mens én opplyser å ha en ansatt med funksjonshemning som er blitt ansatt gjennom tiltaksmidler tidligere. Kun 1 av disse 7 arbeidsgiverne har opplevd at personer med funksjonshemninger har søkt om jobb i bedriften etter prosjektperioden.

Det ser ut til at arbeidsgiverne vurderer det slik at det å ha en ansatt med funksjonshemning, er det samme som å ha ansatte som det knytter seg problemer til. Dette går på oppfatninger som at det er snakk om personer med redusert arbeidsevne og personer som krever mye til rettelegging og oppfølging. Arbeidsgiverne i mer typiske industribedrifter ser det dessuten som sikkerhetsmessig risikabelt å ha ansatte med funksjonshemninger, særlig når det er snakk om arbeid i produksjonen. Det framstår som langt tryggere at ansatte med

funksjonshemninger utfører ulike kontoroppgaver i bedriftenes administrasjon, men her ser det også ut til at det er færre ledige jobber.

De fleste arbeidsgiverne gir uttrykk for at de ser muligheter for arbeidsoppgaver for personer med funksjonshemninger i egen bedrift, men alle peker på at det er kompetansen man er interessert i når en person blir ansatt.

Ingen av de bedriftene som i informasjonsprosjektet ble registrert som interessert i videre kontakt med Aetat, tok kontakt med Aetat på eget initiativ og svært få – om noen – ble fulgt opp av Aetat på Aetats initiativ. Videre meldte det seg svært få personer med funksjonshemming som ønsket arbeid. Dette kan skyldes at prosjektet siktet seg inn på feil målgruppe, at en hadde urealistiske forestillinger om hvor god oversikt Aetat hadde med hensyn til funksjonshemmede arbeidssøkere.

Vår konklusjon er at informasjonsprosjektet i liten grad har bidratt til å gjøre funksjonshemmede til en mer aktuell arbeidskraftressurs. Selv om de fleste arbeidsgivere gir uttrykk for å være enige i at funksjonshemmede skal delta på linje med andre i arbeidslivet, fører ikke denne enigheten nødvendigvis til at de selv ansetter funksjonshemmede arbeidstakere. Nøkkelfaktoren ser ut til å være arbeidsgiveres praktiske erfaring knyttet til det å ha ansatte med funksjonshemninger. Flere undersøkelser viser en klar tendens til at arbeidsgivere som har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne, tenker mer på vedkommendes arbeidskapasitet og kompetanse enn på funksjonshemmingen. Arbeidsgivere som ansetter funksjonshemmede blir dessuten mer positivt innstilt til å ansette flere, særlig om ansettelsen ledsages av kompetent støtte og oppfølging fra det eksterne hjelpeapparatet. Dette tyder på at praksislæring i bedriftene reduserer frykten knyttet til det å ansette en person med yrkeshemming. Derfor antar vi at *mer praktisk erfaring* i bedriftene med medarbeidere med funksjonsnedsettelse på bedriftene vil kunne bidra til å fjerne barrierer som hindrer at personer med funksjonsnedsettelse kan delta på arbeidsmarkedet. For å få dette til må både offentlige virkemidler, praktisk tilrettelegging og oppfølging i bedriftene i hverdagen og informasjonstiltak settes inn på en koordinert måte. Dette kan gjøres ved at det organiseres feltforsøk eller programmer for praksislæring i bedriftene.

1

BAKGRUNN

1.1 Innledning

I 1998-2001 gjennomførte Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) et prosjekt med tittelen "Informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet". Prosjektet ble finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Prosjektrapporten fikk tittelen "Den usynlige arbeidskraften, Funksjonshemmede: En ressurs i bedriften". I tillegg til NHO og FFO var LO og Aetat samarbeidspartnere i prosjektet. Prosjektet ble evaluert av SINTEF med sluttrapportering i mai 2001.¹

Hensikten med prosjektet var å kartlegge hva som hemmer og hva som fremmer ansettelse av funksjonshemmede i bedriftene og dessuten å profilere funksjonshemmede som en ressurssterk og kompetent gruppe, som har mye å bidra med i arbeidslivet. I denne perioden ble det gjennomført intervjuer med bedriftsledere, samtaler med personer i bedrifter som har funksjonshemmede arbeidstakere, intervjuer med ansatte i Aetat, trygdekontorer og Rikstrygdeverket, samt litteraturstudier. I kommunikasjonen med bedriftene ble det lagt vekt på at bedriftens behov for arbeidskraft skal være styrende for en eventuell ansettelse av en funksjonshemmet arbeidssøker.

Et produkt av prosjektet var informasjonsmateriell rettet mot bedriftene for å gjøre det lettere å ansette funksjonshemmede arbeidstakere. Det ble utarbeidet to brosjyrer som presenterte prosjektet overfor bedriftene. Dette informasjonsmaterialet ble brukt ved bedriftsbesøk og sendt til de bedriftene som ønsket mer informasjon om ansettelse av funksjonshemmede. Prosjektet laget også en CD-rom og et informasjonshefte rettet mot næringslivet, som inneholder informasjon om rettigheter, plikter og muligheter i forbindelse med ansettelse av funksjonshemmede, samt videoklipp med gode eksempler.

Prosjektet utarbeidet også et informasjonshefte rettet mot funksjonshemmede som ønsker å komme i jobb, med informasjon om jobbsøkerprosessen, rettigheter og muligheter, samt gode eksempler på funksjonshemmede som er i arbeid.

Prosjektets geografiske område var Akershus/Oslo, Buskerud, Vestfold og Østfold. Aetat valgte ut to ressurspersoner fra hvert fylke til å bistå prosjektet, til sammen 8 personer, og hadde i tillegg en representant i prosjektets styringsgruppe. Ressurspersonene var ment å være kontakter for de bedriftene som ønsket å ansette funksjonshemmede. Disse kontaktpersonene hadde videre kontakt med saksbehandlere i 32 Aetat lokal.

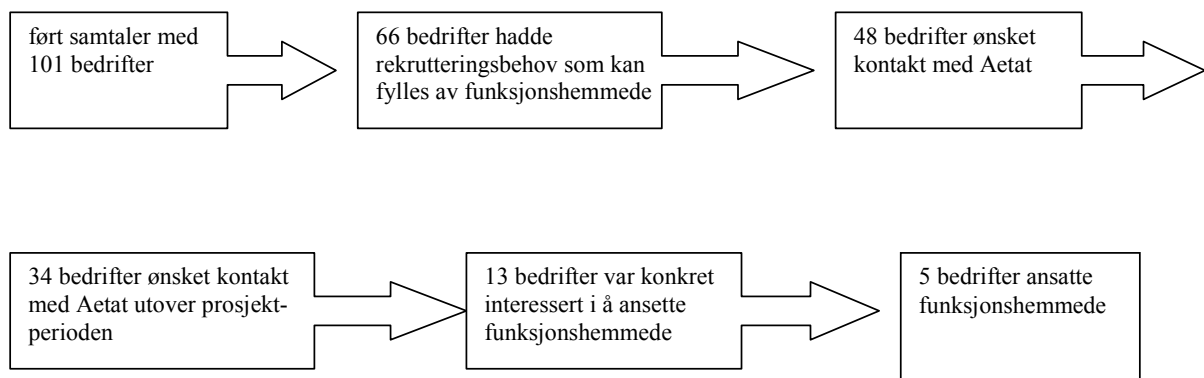
NHO, FFO og Aetat besøkte i fellesskap bedrifter for å informere om muligheter for å ansette personer med funksjonshemninger. De bedriftene som var interesserte i videre kontakt, skulle

¹ Dahl-Jørgensen & Munkeby (2001): Usynlige arbeidssøkere på stramt arbeidsmarked – Sluttrapport fra følgeevalueringen av informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet. Trondheim: SINTEF.

få oppgitt navn og telefonnummer direkte til en saksbehandler i Aetat. Det var også en forutsetning at Aetat skulle følge opp de bedriftene som ønsket det.

Rapporten fra 2001-prosjektet baserte seg på besøk og telefonsamtaler med 101 bedrifter. Situasjonen den gang var at noen virksomheter ansatte funksjonshemmede arbeidssøkere, andre ville ansette, mens andre igjen var uforpliktende positive uten at det medførte ansettelse i prosjektperioden.

Figuren som følger gir en forenklet og skjematisk framstilling av prosjektforløpet.



Figur 1-1 En forenklet og skjematisk framstilling av prosjektforløpet

Figuren viser at det var 48 bedrifter som ønsket kontakt med Aetat og at 34 av disse også ville ha kontakt med Aetat etter at prosjektet var ferdig. Av disse 34 var 13 bedrifter interessert i å ansette funksjonshemmede. I løpet av prosjektperioden ble totalt 5 personer med funksjonshemninger ansatt.

Prosjektet konkluderte med at funksjonshemmede er en lite synlig arbeidskraft på arbeidsmarkedet for arbeidsgiverne og det ble påpekt at årsakene til dette bør kartlegges nærmere.

NHOs egen projektrapport peker på særlig tre faktorer som antas å være viktige for å få til ansettelse av funksjonshemmede:

- Bedriftene må ha et reelt behov for arbeidskraft
- Det må finnes funksjonshemmede som søker arbeid
- God informasjon og oppfølging

Ifølge projektrapporten mangler man i bedriftene kunnskap om økonomiske muligheter, som tilskudd fra Aetat, fritak og tilskudd gjennom trygd, skatteregler etc. Rapporten påpeker derfor at det var et stort behov for informasjon om dette.

I følge rapporten hadde bedrifter som hadde ansatt funksjonshemmede arbeidstakere positive erfaringer, men de savnet likevel en bedre oppfølging fra det offentlige og et sted å henvende seg ved behov for hjelp til praktisk eller organisatorisk tilrettelegging.

Prosjektrapporten foreslo at Aetat burde få et utvidet ansvar i forbindelse med ansettelse av funksjonshemmede og at det bør foreligge en "pakke" som sikrer arbeidsgiver hjelp til å finne løsninger på tidsbruk og til å finne fram til hensiktsmessige tilskuddsordninger. Rapporten påpekte at deler av regelverket er vanskelig å tolke og at dette fører til "betydelig usikkerhet for arbeidsgiverne og arbeidstakerne i forhold til hvordan arbeidsforholdet vil fungere" (s. 54). Prosjektrapporten foreslo også endringer i regelverket, blant annet i forhold til vedtak om tilrettelegging på arbeidsplassen, dekning av økonomiske utgifter i forbindelse med fysisk tilrettelegging på arbeidsplassen, funksjonsassistentordningen, kompetansegivende tiltak og transport.

1.2 En oppfølgingsundersøkelse

Den foreliggende oppfølgingsundersøkelsen tar utgangspunkt i NHOs rapport som ble laget fra 2001-prosjektet.

Det understrekes at denne oppfølgingsstudien ikke er noen ny evaluering av informasjonsprosjektet. Hensikten er å undersøke om funksjonshemmede er blitt mer "synlige" i de aktuelle bedriftene 3 år etter at informasjonsprosjektet ble avsluttet. "Synlige" i den betydningen at funksjonshemmede framstår som potensielt interessant arbeidskraft for disse aktuelle bedriftene og at disse bedriftene ansetter dem som arbeidstakere.²

1.3 Avgrensning og problemstillinger

Den foreliggende oppfølgingsundersøkelsen avgrensner seg til å omfatte de 48 bedriftene³ som ønsket kontakt med Aetat i løpet av og etter prosjektperioden.

Mål for oppfølgingsundersøkelsen er

- å kartlegge om informasjonsprosjektet i 2001 har bidratt til at funksjonshemmede i større grad framstår som interessant arbeidskraft for disse bedriftene, og
- å kartlegge erfaringene ved de bedriftene som ansatte funksjonshemmede i løpet av eller etter prosjektperioden.

Hovedproblemstillingen for oppfølgingsundersøkelsen er:

² Det påpekes at etter prosjektperiodens utløp er IA-avtalen blitt en viktig faktor i arbeidslivet. Den utviklingen som har funnet sted når det gjelder bedriftenes rekrutteringspraksis av funksjonshemmede må derfor også ses i lys av IA-avtalen.

³ NHOs prosjektrapport viser til at det var 47 bedrifter som ønsket videre kontakt med Aetat.

I hvilken grad har informasjonsprosjektet i 2001 bidratt til å gjøre funksjonshemmede til en mer aktuell arbeidskraftressurs for disse prosjektbedriftene? Konkretisert: I den betydning at bedriftene

- *har ansatt flere funksjonshemmede arbeidstakere etter prosjektperioden,*
- *aktivt har søkt etter, men ikke lyktes i å finne funksjonshemmede arbeidstakere etter prosjektperioden, og/eller*
- *har konkrete planer om å ansette funksjonshemmede arbeidstakere i løpet av de kommende tre måneder.*

Denne hovedproblemstillingen konkretiseres ved følgende spørsmål:

1) Ansettelser av funksjonshemmede i løpet av prosjektperioden:

5 bedrifter ansatte funksjonshemmede i løpet av prosjektperioden.

- Er det tatt i bruk noen tilskudd/virkemidler for å sikre at de funksjonshemmede som fikk jobb har beholdt jobben? I så fall hvilke virkemidler var det og hvilke erfaringer har man gjort med bruken av disse?
- Hvilke typer funksjonshemninger har de ansatte arbeidstakerne?
- Hva er årsakene (sett både fra bedriftens og personens ståsted) til at funksjonshemmede som var ansatt i 2001 eventuelt ikke er ansatt i bedriften lenger?

2) Ansettelser av funksjonshemmede etter prosjektperioden:

48 bedrifter ønsket videre kontakt med Aetat og 13 av dem (inkludert de 5 ovenfor) stilte seg positive til å ansette flere funksjonshemmede arbeidstakere.

- Hva har disse bedriftene gjort for å ansette flere funksjonshemmede?
- Hvilke faktorer har bidratt til at noen bedrifter har ansatt flere funksjonshemmede arbeidstakere etter prosjektperiodens utløp, mens andre ikke har gjort det?
- Hvilke typer funksjonshemninger har de arbeidstakerne som er blitt ansatt?
- Er det tatt i bruk noen tilskudd/virkemidler i forbindelse med ansettelse av funksjonshemmede – i så fall hvilke, og hvilke erfaringer har man gjort med disse?
- Hvilke typer ansettelser er det snakk om (fast, midlertidig, hel/deltid)?
- I hvilken grad matcher stillingene vedkommendes kompetanse?
- Er det noen sammenheng mellom eventuelle nyansettelser av funksjonshemmede og informasjon som bedriften mottok fra prosjektet, eller er det andre forhold som har vært mer avgjørende for om man har tatt inn funksjonshemmede i bedriften?

1.4 Metode

Disse problemstillingene er blitt undersøkt ved hjelp av følgende metoder:

- *Dokumentstudier:* Gjennomgang av materialet fra 2001-prosjektet.
- *Spørreundersøkelse:* Gjennomført som en enkel survey i 2001-bedriftene (se vedl. 1).
- *Intervjuer:* Involverte i 2001-prosjektet i bedrifter, samt ressurspersonene i Aetat.

Planen var at det også skulle gjennomføres casestudier med fokus rettet mot de som var funksjonshemmede ansatte i bedriftene i prosjektperioden og de funksjonshemmede som eventuelt var blitt ansatt etter prosjektperioden.

Etter spørreundersøkelsen viste det seg at det ikke var grunnlag for å gjennomføre en slik casetilnærming. Årsaken til dette er at kun 2 av bedriftene som svarte på spørreundersøkelsen oppgav at de hadde ansatte med funksjonshemninger og ingen av disse var ansatt *etter 2001*, dvs. etter at prosjektet var avsluttet. Det lyktes oss ikke å få til avtaler i de to bedriftene som på spørreskjemaet opplyste at de hadde ansatte med funksjonshemninger. En tredje bedrift opplyste at de hadde hatt en ansatt med funksjonshemning som også var ansatt etter 2001, men at vedkommende nå var sluttet i bedriften. Det lyktes oss ikke å spore opp denne personen.

Samtlige av våre informanter er lovet anonymitet.

2

SPØRREUNDERSØKELSE

2.2 Problemstillinger

Spørreundersøkelsen tok sikte på å samle opplysninger om følgende forhold:

- Om bedriftene har ansatt flere arbeidstakere med funksjonshemninger etter prosjektet
- Om bedriftene har søkt etter, men ikke lyktes å finne funksjonshemmede arbeidstakere
- Om det foreligger konkrete planer om å ansette arbeidstakere med funksjonshemninger i løpet av de neste tre månedene
- Hvilke av 2001-bedriftene som har undertegnet IA-avtale
- Bedriftenes rekrutteringsbehov på spørretidspunktet

2.3 Utvalg av bedrifter

Informasjonsprosjektet besøkte eller hadde telefonsamtaler med til sammen 101 bedrifter. Besøkene eller telefonsamtalene ble loggført og bedriftene ble kategorisert i 3 kategorier:

1. Bedriften ønsker å rekruttere funksjonshemmede arbeidstakere
2. Bedriften er positiv til tanken om å rekruttere funksjonshemmede, men har ikke rekrutteringsbehov
3. Bedriften ønsker ikke å være med på prosjektet

Vår gjennomgang av datafilene fra prosjektet, viste at til sammen *48 bedrifter* ble ført opp i kategorien 1 eller 2, altså bedrifter som i prosjektperioden var ”positive”.

I samarbeid med styringsgruppas medlemmer ble det utformet et spørreskjema som ble sendt til de 48 ”positive” bedriftene.

Etter en purrerunde satt vi igjen med 26 svarskjemaer. 6 spørreskjemaer kom i retur, åpenbart fordi bedriftene er avviklet eller har endret adresse. Netto svarprosent eller respons fra bedriftene var 62 %.

Den følgende oversikten viser hvilke bransjeområder de bedriftene som svarte opererer innen.

Tabell 2-1 *Bedriftenes virksomhetsområder*

<i>Virksomhetsområder</i>	<i>Antall</i>
Avis og trykkeri	1
Bakeri	2
Bilforhandler	1
Bygg	1
Entreprenør	1
Forskning	1
Gass og keramikk	1
Kjem tekn prod	1
Lastebilverksted	1
Mek verksted	1
Metallvare	1
Plastindustri	2
Prod akebrett/sykkelse	1
Prod gipsplater	1
Prod høyttal	1
Prosessindustri	1
Rørlegger	1
Skipsutstyr	1
TBL	1
Transport	1
Trelast	1
Verktøyprod	1
Vindusproduksjon	1
VVS	1
Totalt	26

Bedriftene er her listet opp etter den bransjebeskrivelsen eller det virksomhetsområdet som de selv oppgav. Som vi ser, er det en relativt bred spredning, men med et tyngdepunkt innen ulike typer industriproduksjon.

Tabell 2-2 *Antall ansatte på bedriftene*

<i>Antall ansatte</i>	<i>N</i>	<i>Prosent</i>
11 til 20 ansatte	2	8
21 til 50 ansatte	12	46
Mer enn 50 ansatte	12	46
Totalt	26	100

Vi ser at det bare er litt flere (14) bedrifter som har færre enn 50 ansatte enn bedrifter som har mer enn 50 ansatte (12). I gjennomsnitt hadde de 26 bedriftene som svarte 80 ansatte, mens mediantallet var 52,5. Den minste bedriften hadde 20 ansatte og den største 385 ansatte. Det er altså de mellomstore bedriftene som dominerer i vårt materiale.

2.4 Ansettelser 1998–2004

Informasjonsprosjektet startet i november 1998 og det kan tenkes at noen bedrifter valgte – inspirert av tiltaket – å ansette funksjonshemmede medarbeidere. I undersøkelsen bad vi derfor bedriftene om å anslå hvor mange medarbeidere med varig redusert funksjonsevne som hadde vært ansatt på bedriften fra 1998 til høsten 2004. Ser vi bort fra den ene bedriften som anslo antallet til mellom 10 og 20⁴, så har de andre bedriftene i gjennomsnitt ansatt 1,04 funksjonshemmet medarbeider i denne perioden. Tabellen nedenfor viser hvordan ansatte med funksjonsnedsettelse fordeler seg på bedriftene i perioden 1998–2004.

Tabell 2-3 *Antall ansatte med funksjonshemninger 1998–2004 fordelt etter bedrifter*

<i>Antall funksjonshemmede ansatte 1998–2004</i>		
<i>Antall funksjonshemmede ansatte på bedriften</i>	<i>Antall bedrifter</i>	<i>Prosent</i>
0	11	44
1	5	20
2	5	20
3	2	8
4	1	4
10-20	1	4
Totalt	25	100

Vi ser at 11 bedrifter (44 %) sier at de ikke har hatt noen ansatte med funksjonsnedsettelse i det hele tatt i denne perioden, mens omtrent like mange har hatt hhv en og to ansatte med funksjonsnedsettelse. Bare en bedrift har hatt så mye som til sammen fire ansatte med funksjonsnedsettelse i perioden 1998-2004. Hovedtyngden ligger på en eller to ansatte i denne kategorien.

Tabellen viser at én bedrift skiller seg sterkt ut fra de andre ved at den oppgir å ha hatt 10-20 funksjonshemmede i perioden. Denne bedriften er den største i vårt materiale med 385

⁴ I datamatriksen satte vi denne verdien til 20. Dette påvirker selvsagt gjennomsnittet noe. Gjennomsnittlig antall ansatte med funksjonshemninger i perioden 1998–2004, synker fra 1,8 til 1,04 dersom vi holder den største bedriften utenfor. Medianverdien er imidlertid i begge tilfeller 1. Holder vi den største bedriften utenfor, så hadde de 25 andre bedriftene til sammen 23 funksjonshemmede ansatte i tidsrommet 1998-2004. 7 funksjonshemmede ansatte sluttet i denne perioden.

ansatte. I undersøkelsen sier denne bedriften at om lag 50 % av de ansatte med funksjonsnedsettelse har sluttet i samme periode. På spørretidspunktet hadde denne bedriften derfor etter dette anslaget mellom 5-10 ansatte med funksjonsnedsettelse. Ingen nye medarbeidere med funksjonsnedsettelse ble ansatt etter mai 2001 på denne bedriften.

Hvilke typer funksjonsnedsettelse har medarbeiderne hatt?

Tabell 2-4 Type funksjonshemninger ansatte har hatt

Type funksjonshemninger	Ant. avkrysninger	% av antall responser	% av antall case
Bevegelseshemninger	8	47	67
Hørselshemninger	1	6	8
Synshemninger	1	6	8
Mentale lidelser	1	6	8
Skjulte funksjonshemninger	3	18	25
Utviklingshemninger	3	18	25
Totalt antall responser	17	101 ⁵	141

Vi ser at i 8 av i alt 17 avkrysninger (47 %),⁶ så dreide dette seg om bevegelseshemninger. Nest vanligst var skjulte funksjonshemninger (18 %) og utviklingshemninger (18 %).

Vi ser altså at noen av bedriftene har erfaringer med å ha ansatte med funksjonsnedsettelse. Hva har så disse bedriftene iverksatt av tiltak for å tilrettelegge arbeidsplassene for denne gruppen medarbeidere?

Det vanligste tiltaket var *tilpasning av arbeidsoppgavene* (12 avkrysninger), fulgt av *reduert arbeidstid* (8 avkrysninger) og *fysisk tilrettelegging* (4 avkrysninger).

3 av bedriftene har benyttet seg av offentlige støtteordninger for å tilrettelegge arbeidsforholdene.

2.5 Ansettelse etter mai 2001

Spørreundersøkelsen viste at i de 26 bedriftene ble det til sammen ansatt *tre medarbeidere* med funksjonsnedsettelse etter mai 2001, da informasjonsprosjektet ble avsluttet. En bedrift (med omlag 50 ansatte) ansatte en arbeidstaker, mens en annen bedrift (om lag 200 ansatte) ansatte to arbeidstakere med funksjonsnedsettelse.

Vi spurte bedriftene om de hadde forsøkt å rekruttere medarbeidere med funksjonshemninger i perioden mai 2001 til spørretidspunktet høsten 2004. *Bare en bedrift svarte bekreftende på dette spørsmålet.* De andre 25 bedriftene svarte nei. Vi vet imidlertid ikke om, eventuelt hvor mange, andre medarbeidere disse bedriftene i samme periode hadde rekruttert, så vi kan ikke

⁵ For å unngå desimalbruk, har vi avrundet tallene til nærmeste heltall. Summen blir derfor 101 %.

⁶ Bedriftene kunne krysse av for flere typer funksjonshemninger i dette spørsmålet.

trekke noen konklusjoner om hvilke preferanser bedriftene eventuelt har hatt i sin rekruttering.

I undersøkelsen bad vi også bedriftene om å beskrive sitt rekrutteringsbehov. Følgende tabell viser svarfordelingen.

Tabell 2-5 *Bedriftenes rekrutteringsbehov på spørretidspunktet*

	N	%
Stort behov for nye medarbeidere	1	4
Noe behov for nye medarbeidere	9	38
Ikke behov for nye medarbeidere	14	58
Totalt	24	100

Som vi ser av tabellen, så opplyste respondentene ved noe under 6 av 10 bedrifter at de ikke hadde behov for nye medarbeidere. 9 av de 24 respondentene som svarte (38 %), opplyste imidlertid at bedriftene hadde "noe behov" for nye medarbeidere, mens det bare var en bedrift som hadde stort behov for nye folk.

Vi spurte også bedriftene om de hadde konkrete planer om å rekruttere medarbeidere med funksjonshemninger i løpet av de kommende tre månedene, dersom de hadde behov for nye medarbeidere. Ingen av bedriften hadde slike planer. 14 av de 26 (54 %) bedriftene som svarte, svarte nei, mens 2 bedrifter (8 %) svarte "vet ikke"⁷.

Noe under halvparten av de 26 bedriftene (46 %) hadde undertegnet IA-avtale. Seks bedrifter (50 %) hadde vært IA-bedrift siden 2003, mens 1/3 hadde undertegnet en slik avtale i 2002, altså for ca to år siden på spørretidspunktet.

Siden delmål 2 i IA-avtalen handler om å få flere medarbeidere med funksjonsnedsettelse i arbeid, var vi interessert i å se om det var slik at de bedriftene som hadde undertegnet IA-avtale, hadde flere ansatte med funksjonsnedsettelse enn de bedriftene uten en IA-avtale, evt rekrutteringsplaner. Til sammen rekrutterte de 26 bedriftene i vårt utvalg *3 medarbeidere med funksjonshemninger* etter mai 2001. To ble rekruttert av bedrifter som *ikke* hadde undertegnet IA-avtale og den tredje av en IA-bedrift. Materialet vårt er selvsagt altfor lite til at vi kan trekke noen slutninger for hvorvidt IA-avtale har noen betydning for bedrifters rekrutteringsadferd av funksjonshemmede.

2.6 Oppsummering

Spørreundersøkelsen viste altså:

- 3 medarbeidere med funksjonsnedsettelse ble ansatt etter mai 2001 i de 26 bedriftene som deltok i spørreundersøkelsen.

⁷ Som vi ser, så har både de bedriftene som ikke hadde rekrutteringsplaner på spørretidspunktet og de som hadde det, svart på dette spørsmålet.

- Bare én av de 26 bedriftene har forsøkt å rekruttere medarbeidere med funksjonsnedsettelse etter mai 2001.
- Ingen av de 26 bedriftene hadde på spørretidspunktet konkrete planer om å rekruttere medarbeidere med funksjonsnedsettelse

De 26 bedriftene som svarte på undersøkelsen tilhører de 48 mest positive bedriftene, som ble kontaktet i prosjektperioden 1998-2001. Det er derfor liten grunn til å anta at effektene av informasjonsprosjektet skulle være bedre i resten av de 101 bedriftene. I alt må man kunne si at effekten har vært relativt beskjeden dersom man kun vurderer den ut fra antall rekrutterte medarbeidere med funksjonsnedsettelse.

3

ARBEIDSGIVERES ERFARINGER OG SYNSPUNKTER

3.1 Innledning

Det ble sendt spørreskjema til samtlige 48 bedrifter som var karakterisert som ”positive” og som hadde ytret ønske om kontakt med Aetat. Vi ringte de 26 bedriftene som hadde svart på vårt spørreskjema og ba om å få stille arbeidsgiveren noen spørsmål knyttet til tema ”funksjonshemmede i arbeidslivet”.

Vi forsøkte å kontakte arbeidsgivere ved samtlige 26 bedrifter, men fikk kun kontakt med 20 og avtale om telefonintervju ved 7 av dem. Av de 26 bedriftene som hadde svart på vårt spørreskjema, var det, som vi har nevnt tidligere i rapporten, to bedrifter som opplyste at de hadde ansatt til sammen tre funksjonshemmede *etter* prosjektperioden, dvs. etter 2001. Det lyktes oss ikke å få til noen intervjuavtale i noen av disse bedriftene. Det var i det hele tatt nokså vanskelig å få arbeidsgiverne i tale, først og fremst fordi de hadde liten tid i en hektisk hverdag, dernest fordi flere av dem var avvisende til å snakke om temaet.

En av de 7 arbeidsgiverne vi lyktes å få i tale var i utgangspunktet svært motvillig og ville heller ”gi en uttalelse” dagen etter. I løpet av ”uttalelsen” ble vedkommende likevel mer positivt innstilt, sånn at det likevel ble gjennomført et intervju. De resterende informantene var forholdsvis positive. Intervjuene varte i 20–30 minutter. 5 av de arbeidsgiverne vi intervjuet var i verksted- og produksjonsbedrifter med fra 30 til 385 ansatte, en arbeidsgiver var i et bakeri med 100 ansatte og én var i en avis med 80 ansatte.

Intervjuene med arbeidsgiverne ble gjennomført som en samtale der vi primært var interessert i å få fram deres synspunkter rundt tema ”funksjonshemmede i arbeidslivet”. I disse samtalene ble følgende intervjuguide brukt:

- Har dere noen ansatte med funksjonshemninger i bedriften?
- Har du noen synspunkter på hvorfor mange bedrifter ikke har ansatte med funksjonshemninger?
- Har det vært aktuelt å ansette personer med funksjonshemninger i din bedrift etter 2001?
- Hva er det som eventuelt hindrer bedriften i å rekruttere medarbeidere med funksjonshemninger?
- Hva skal eventuelt til for at bedriftene skal ansette flere personer med funksjonshemninger?

Siden intervjuene ble gjort primært for å få tak i arbeidsgivernes synspunkter og erfaringer, vil vi i denne framstillingen så langt som mulig forsøke å bruke deres egne ord og uttrykk.

3.2 Arbeidsgivere i verksted- og produksjonsbedrifter

En arbeidsgiver ved et mekanisk verksted viser til at de har en ansatt som er 50 % ufør på grunn av ryggproblemer. Vedkommende påpeker at arbeidet i den type virksomhet er

”(...) fysisk svært krevende og vi kan ikke ha noen som sitter stille. De må være mobile, ha syn og hørsel i orden og de må være fullt ut bevegelige for å kunne gjøre jobben. Selv støttefunksjoner som ingeniører og slikt, må kunne klatre i installasjoner, være ute på arbeidsplassene og planlegge, gå over installasjonene og lignende.”

Denne arbeidsgiveren mener likevel at det primært kan være aktuelt å ansette personer med funksjonshemninger for ”å fylle visse funksjoner innen det administrative”. Når det gjelder hva som eventuelt skal til for at bedrifter skal ansette flere personer med funksjonshemninger, sier denne arbeidsgiveren: ”Dette er noe vår bransjeorganisasjon kan si noe om – de bør vel ha en eller annen overordnet tanke om dette”.

I en produksjonsbedrift uttrykker arbeidsgiveren de samme synspunktene: ”Her hos oss må man gå, løfte, bære og kjøre truck. Da må man være i god stand, for å si det slik”.

Denne arbeidsgiveren forteller at de har ansatte som har fått funksjonshemninger, og at de er opptatt av at ingen av de som allerede er ansatt skal ramle ut av jobben av den grunn: ”Vi har en som har vært her i 20 år. Han har vært lenge syk nå fordi han har amputert beinet. Han skal vi prøve å hanke inn igjen”.

På spørsmål om det har vært aktuelt å ansette noen personer med funksjonshemninger i bedriften, svarer han: ”Det er ingen funksjonshemmede som har søkt – for å si det slik. Hos oss har vi de siste årene ansatt 40 mann – og ingen blant dem er funksjonshemmede.” Etter å ha tenkt seg om, kommer vedkommende likevel på at det for et par år siden var en rullestolbruker som søkte om jobb: ”Han kunne gjøre slike datating. Vi skulle få halve lønna av Aetat tror jeg – tilskudd tror jeg det heter. Vi hadde da fått nytt kontor med handikappeis, alt var bra. Så fikk han seg en annen jobb”.

Arbeidsgiveren gir uttrykk for en viss skepsis til det å aktivt forsøke å rekruttere personer med funksjonshemninger:

”Jeg går ikke ut og søker etter funksjonshemmede. Det er ikke til å stikke under en stol at det er mer mas, eller mer jobb. Med operatører er det vanskelig. De kan ikke ha noe fysisk eller mentalt handikap hos oss – de må være svært oppegående. Vi har mye kjemisk – og hvis noe går galt kan de sprengte hele fabrikk, de må være i stand til å opprettholde sikkerheten.

Samtidig ser han åpninger også i egen bedrift:

– Med funksjonærer trenger det ikke å være noe problem. De vi har her – de blir i jobben. Så det er sjelden noe ledig.”

I en industribedrift forteller arbeidsgiveren at

”(…) det er mange tunge løft. Det er ingen mulighet for funksjonshemmede i denne delen av bedriften. Bevegelseshemming er et problem. Dette krever muskler, ofte er det løft på 25 kg inn i maskinen 200 ganger om dagen – likeledes ut av maskinen igjen. Vi kan ikke ha noen der deler av kroppen er svak. De må også kunne se godt. Hørselsproblemer hadde sikkert gått, men det har ikke vært aktuelt.”

Denne arbeidsgiveren viser til at det er ”i stabsfunksjonene” det kan være aktuelt å ansette personer med funksjonshemninger, men:

”Vi er en bedrift som konkurrerer internasjonalt. Det betyr at vi har måttet skjære ned stabsfunksjonene til et minimum, blant annet har vi tatt bort mellomlederfunksjonene. Dessuten er vi lokalisert over fire etasjer, og da blir det vanskelig med en god logistikk. Vi kunne ha ansatt en på sentralbordet og en i en annen stilling, med det har ikke vært aktuelt. Det er det motsatte vi drøfter hos oss – nedskjæringer og ikke ansettelser. Men vi er ikke i mot det, hvis det hadde vært aktuelt – så ja, vi hadde vel kunne ansette noen i stab.”

Også i denne bedriften er det slik at ingen med funksjonshemninger har søkt:

”Når vi har hatt utlysninger – så har det ikke vært noen funksjonshemmede som har søkt. Det har noe med jobbens natur å gjøre, tunge løft og lignende. I kontorfunksjonene har vi ikke hatt noen utlysninger.”

I en annen produksjonsbedrift forklares fraværet av ansatte med funksjonshemninger i bedriftene slik:

”Det er ikke rart det. Rammene rundt er ikke så bra. Tradisjonelt har vi vært åpne for dette med tilrettelegging og lignende. Men det må være noe med rammene rundt – for eksempel lønnstilskuddet. Tilskudd som må stå i forhold til graden av funksjonshemming.”

Også denne arbeidsgiveren viser til at de mangler egnede arbeidsoppgaver for personer med funksjonshemninger: ”Vi er en produksjonsbedrift – vi har terminalarbeid og kontorarbeid. Da blir det begrenset hva vi kan ansette folk til.”

Vedkommende arbeidsgiver viser dessuten til at de har hatt litt dårlige erfaringer:

”Det er lenge siden vi ansatte siste med funksjonshemming. Vi har fortsatt en her, han har vi ingen tilskudd på. Han har vært her så lenge at han er fullt og helt vårt ansvar. Vi sliter litt her. De andre reagerer litt. Den effektive arbeidstiden hos de andre ligger på 7 – 7.5 timer, mens han er på maks 2 timer. Det er et problem ja. Dessuten er vedkommende kommet i en alder som gjør at han bare går rundt og venter – bedriften er blitt et oppholdssted. Det er ingen som kan hjelpe oss med dette – han er vårt ansvar. Vi fikk han jo inn gjennom en sånn ordning en gang, men... Så det er vår erfaring, vi er ikke klar for sanne.”

Arbeidsgiveren forteller videre at de i denne bedriften har få ledige jobber og dermed få utlysninger. De har heller aldri søkt aktivt etter funksjonshemmede, verken gjennom Aetat eller andre. ”Ingen har heller søkt på jobber her. Jobbene er jo tradisjonelt terminalarbeid

knyttet til truck og lignende. Helsa må være absolutt i orden. På kontoret er vi 6 stykker – der er det stabilt over tid. De har vært her i 15-20 år.”

På spørsmål om hva det er som eventuelt skal til for at bedriftene i større grad skal ansatte personer med funksjonshemninger, svarer den samme arbeidsgiveren:

”Lønnstilskudd er vesentlig. Det må være et sterkt nok signal – et lokkemiddel. Det må også argumenteres sterkt nok for å ta inn noen framfor andre – spesielt i disse situasjonene. Vi har en kunde som har ansatt en døv person. Det er noe vanskelig for omgivelsene og kollegaene. Det er ingenting i veien med intelligensen og i måten oppgavene blir utført – det er like bra. Men det er noen som må gjøre noe ekstra – noen må lære seg døvespråk – i hvert fall et forenklet noe – derfor må det kompenseres økonomisk. Man må satse på en lang oppstartsfase med tilskudd, slik at man får tilbakebetalt det man investerer. Det stjeler tid å gjøre noe sånt. Man må gjøre det lukrativt. Det er slik at lettere løsninger blir valgt – slik er vel arbeidslivet i dag.”

I en annen stor produksjonsbedrift forteller arbeidsgiveren at de har mellom 10 og 20 ansatte med funksjonshemninger: ”Vi har folk med hørselshemminger på golvet – det er ikke noe problem, men muskel- og skjelett er ikke mulig”. Arbeidsgiveren presiserer imidlertid at han ikke liker begrepet funksjonshemming fordi ”det er så stort og kan omfatte både de som har dårlig hørsel og de som har muskel- og skjelettsykdommer.”

Samtidig slår denne arbeidsgiveren fast at det er blitt vanskeligere å ansette personer med funksjonshemninger:

”Ja helt klart. Vi arbeider jo med direkte produksjon og det kan være vanskelig med å beholde de som er i direkte produksjon på golvet. Det blir vanskeligere og vanskeligere å tilrettelegge arbeidsplassen. Det krever ressurser – noen som passer på og tilrettelegging av det fysiske. Vi er konkurranseutsatt – og da blir slikt rasjonalisert bort – det må vi. Det er der vi har hatt funksjonshemmede tidligere.”

På grunn av disse forholdene har man ved denne bedriften ikke prøvd å ansette flere personer med funksjonshemninger, i alle fall ikke i løpet av de to siste årene.

3.3 Et bakeri

En arbeidsgiver i et bakeri forteller at han ”har aldri blitt satt på noen prøve med å ansette noen funksjonshemmede”, hvilket betyr at det aldri har vært en aktuell problemstilling og at de i denne bedriften aldri har ansatt noen personer med funksjonshemninger. På spørsmål om hva som eventuelt skal til for å ansette noen, svarer han:

”Det avhenger av hvilken type funksjonshemming de har. Det er ikke noe stillestående arbeid vi har her. Vi er travelt opptatt hele dagen. Det er mye løping. Det er avhengig av den individuelle situasjonen. Det er vanskelig for meg å ta stilling til den abstrakte situasjonen. Jeg er først og fremst ute etter en flink person og arbeidsom kar. Hvis handikappet i seg selv er en hindring, så tror jeg at jeg må ha

form for støtte. Vi produserer og har ikke anledning til å subsidiere. Hvis legen kan skrive at denne er 80 % arbeidsfør – ja vel, da betaler vi 80 % lønn. Og så må han få resten av noen andre. (...) Utgangspunktet må være at vi søker etter personer som skal fylle en jobb – ellers er det jo ingen mening. Så vurderer jeg søknadene. Jeg må stille alle i samme boks. Har en de gode egenskapene som jeg vil ha – så har jeg overhodet ingen motforestilling.”

Hvordan anser vedkommende arbeidsgiver mulighetene for personer med funksjonshemninger å arbeide i denne bedriften?

”Hvis vi tenker oss at en funksjonshemmet søker bakeryrket. Da må man tenke på hvilke muligheter han har – altså hvilken type funksjonshemning han har. Han må ha armer og bein i orden. Vi har maskiner som kan være farlige. Man kan klemme og få kuttskader. Maskinene er sikre, men de skal jo likevel betjenes. Det å ha en funksjonshemmet i jobb betyr at man må ta hensyn til den funksjonshemmede, arbeidet må tilrettelegges. Det er ikke bare arbeidet, men også dette med arbeidsmiljøet er viktig. Jeg kjenner noen på en på et annet bakeri med hørselsskader – det er jo noe annet. Det går greit. Det er verre med bevegelseshemming.”

I denne bedriften har de tidligere fått forespørsel om å ansette en person med hørselshemming:

”Vi har hatt kontakt med et arbeidsmarkedstiltak – de ringer og spør sånn generelt for alle om jobb. Vi fikk tilbud om en som var døv som kunne tenke seg å bli sjåfør, men akkurat da hadde vi ikke behov. Senere hadde vi behov og jeg tok kontakt, men da hadde han fått seg jobb.”

Arbeidsgiveren har følgende tanker om funksjonshemmedes stilling på arbeidsmarkedet:

”Jeg tror at funksjonshemmede som søker jobb møter mange fordommer – og så gir de opp. Her må det gjøres noe. Handler mye om informasjonssvikt ut til arbeidsgivere – og selvfølgelig dette med at arbeidsgivere kanskje må være mer innstilt på det. Du har kanskje hørt om Eddie Eidsvåg? Han er ekspert på dette med å se ting annerledes. Vi i bransjen hører godt etter når han prater. Han ansetter pøbler og får det til. Man må være Eddie Eidsvåg og tørre og slå sprekker i en del murer.”⁸

Også denne arbeidsgiveren er skeptisk til selve begrepet funksjonshemming:

”Når vi sier funksjonshemmet så tenker man armer og bein. Dette må vi få avmystifisert – dette må det gjøres noe med. Det er viktig å tenke på at det kan være mange typer funksjonshemninger – uttrykket funksjonshemming forteller lite om hva som er problemet – det er ikke bare armer og bein.”

Arbeidsgiveren forteller at det blant de ansatte finnes personer som har fått yrkeshemninger og at han ser det som bedriftens ansvar å følge opp disse:

⁸ Den profilerte bakeren Eddie Eidsvåg har tatt initiativ til et nettverk med om lag 70 bakeri landet over som vil gi folk som har havnet på skråplanet en sjanse i arbeidslivet, og han har selv ansatt tre såkalte ”verstinger” (Jf Dagbladet 28.02.04, Vårt Land 29.10.04).

”Vi har en fyr hos oss som er en veldig flink baker. Han har vært hos oss lenge. Så skadet han seg hjemme, det var en ulykke – han fikk muskel- og skjelettskader. Han er på rehabilitering nå, men han vil gjerne ha kontakt med arbeidsplassen, så han er her noen timer i uka. De timene han er her gjør han det bra – som før. Men han har ikke de samme kreftene som før og klarer ikke en hel arbeidsdag. Men det er bra for han å være her. Kontakten med jobben er bra for et menneske – man bevarer verdigheten.”

Arbeidsgiveren er opptatt av at de ansatte har en kompetanse som bedriften trenger, selv om de får redusert arbeidsinnsats:

”Det er fullt mulig med en person på deltid. Den funksjonen han har må jo kunne utnyttes. Når man har en kompetanse fra før og så blir utsatt for en ulykke – da vet man hva jobben går ut på. Vi har hatt folk her som har fått nerveproblemer og alkoholproblemer. Det har gått bra med dem. Det er vår oppgave å ha kontakt med dem som arbeidsgiver.”

3.4 I en avis

En arbeidsgiver i en travel avishverdag slår fast at ”når det gjelder personer med funksjonshemninger, så er det noe jeg ikke kan nok om – det er ikke så lett å snakke om det når du ikke har nok erfaring på området.”

Arbeidsgiveren forteller at man i denne avisen ikke har ansatt folk på lang tid fordi de ansatte blir værende:

”Vi har det heller slik at vi nedbemanner etter hvert som folk slutter. Så vi driver med nedbemanning i stedet for ansettelses. Vi har selvsagt ansatt vikarer – fordi de har vært her så lenge at de har rett på jobb etter hvert. Disse stillingene har ikke vært utlyst.”

Arbeidsgiveren forteller at de heller ikke har hatt noen forespørsel fra personer med funksjonshemninger angående jobb: ”Vi har hatt kontakt med arbeidskontoret med forespørsel om å la folk få prøve seg som journalist og fotograf. Men det er ikke funksjonshemmede – bare folk som vil prøve seg.”

Arbeidsgiveren mener at

”det er flere jobber her hvor funksjonshemmede kunne ha vært, men da må funksjonshemningen vurderes. En typograf kunne ha hatt en funksjonshemning, men da må han være typograf i utgangspunktet. Utdanningen må altså være i orden. Så hadde vi fått henvendelse fra en funksjonshemmet – så måtte utdanningen i alle tilfeller ha vært i orden.”

Arbeidsgiveren er ikke fremmed for å ansette en person med funksjonshemning, under visse forutsetninger:

”Om vi hadde utlyst, ville jeg tenkt på om den personen kunne klare jobben. For noen år siden var det lettere å kanskje velge disse bort med en gang, men med en IA-avtale er vi blitt mer bevisste på dette – det mener jeg. Men de må være

faglært, i alle fall der det er et krav. Hos oss er det også slik at vi ser på om de har erfaring – så hvis det stemmer, ville vi nok ha sett på det. Det som kan hende er et poeng er dette med støtteordninger – det ville ha hjulpet litt til. Hvis det er snakk om tilrettelegging og slikt – og vi fikk det betalt – så ville det være bra.”

Også denne arbeidsgiveren er opptatt av at det finnes flere typer funksjonshemninger:

”Jeg tenker på funksjonshemmede både som fysisk og psykisk funksjonshemmede. Begge har sine begrensninger, men på ulik måte. Det er vanskelig for en rullestolbruker å stå i pressa, men en med psykisk funksjonshemning kunne ha gjort det.”

Også på denne arbeidsplassen har ansatte fått funksjonshemninger: ”Vi har hatt noen her som er blitt delvis uføretrygdet, som jobbet her noen timer om dagen. Jeg tenker ikke på det som funksjonshemmet, men det er det jo... ryggskader og sånt.”

3.5 Oppsummering

Ingen av de 7 arbeidsgiverne vi har intervjuet har ansatt personer med funksjonshemninger i løpet av eller etter prosjektperioden. To av bedriftene opplyser å ha ansatte som har fått funksjonshemninger, mens en bedrift opplyser å ha en ansatt med funksjonshemning som er blitt ansatt gjennom tiltaksmidler tidligere. Kun 1 av disse 7 bedriftene har opplevd at personer med funksjonshemninger har søkt om jobb i bedriften etter prosjektperioden, men det er samtidig et klart inntrykk at bedriftene har få ledige jobber og at de har ansatt svært få nye arbeidstakere overhode.

Flere av våre informanter påpekte i løpet av intervjuet at de var usikre på hva de skulle legge i begrepet funksjonshemning. Uansett hvordan man definerer begrepet, ser det ut til at arbeidsgiverne vurderer det slik at det å ha en ansatt med funksjonshemning er det samme som å ha ansatte som det knytter seg problemer til. Dette går på oppfatninger som at det er snakk om personer med redusert arbeidsevne og personer som krever mye tilrettelegging og oppfølging. Arbeidsgiverne i mer typiske industribedrifter ser det dessuten som sikkerhetsmessig risikabelt å ha ansatte med funksjonshemninger, særlig når det er snakk om arbeid i produksjonen. Det framstår som langt tryggere å ha ansatte med funksjonshemninger i ulike kontoroppgaver i bedriftenes administrasjon, men her ser det også ut til at det er færre ledige jobber. Dette skyldes at det her er mindre slitasje og belastninger og at de ansatte følgelig beholder jobbene lengre.

De fleste arbeidsgiverne gir i løpet av intervjuet uttrykk for at de ser muligheter for arbeidsoppgaver for personer med funksjonshemninger i egen bedrift, men alle peker de på at det er kompetansen man er interessert i når en person blir ansatt.

For det første gir disse arbeidsgiverne et inntrykk av at de mangler egnede arbeidsoppgaver i bedriftene. Dette gjelder spesielt for produksjonsbedrifter. Åpningen for personer med funksjonshemninger i disse bedriftene ligger, i følge arbeidsgiverne, i å utføre administrative oppgaver.

For det andre slås det fast at personer med funksjonshemninger ikke har søkt bedriften om jobb. Samtidig slås det også fast at det er få stillinger som utlyses, særlig innen stab og administrasjon. Flere av de arbeidsgiverne som vi har intervjuet, viser til økt konkurranse og at det er mer aktuelt med nedbemanning enn å øke antallet ansatte.

For det tredje ser det ut til at arbeidsgiverne ønsker økonomisk kompensasjon, for eksempel av typen lønnstilskudd, støtte til tilrettelegging, samt gode argumenter for hvorfor man skal ansette en person med funksjonshemning. Dette fordi arbeidsgiverne ser for seg at det medfører ekstra omkostninger å ansette personer med funksjonshemninger.

Endelig legger vi spesielt merke til at det nesten ikke forekommer noen negative erfaringer blant arbeidsgiverne når det gjelder funksjonshemmede som arbeidskraft. Kun én arbeidsgiver gir uttrykk for å ha negative erfaringer, og vedkommende føler seg alene med ansvaret for en ansatt med funksjonshemning som ikke fungerer særlig godt i jobben lenger. Nå er heller ikke de positive erfaringene spesielt framtrædende: hovedinntrykket er at arbeidsgiverne gir uttrykk for hva som eventuelt kunne være problematisk dersom de skulle ansatte noen personer med yrkeshemminger. Samtidig er det et klart inntrykk at arbeidsgiverne er opptatt av å ta vare på egne ansatte som har eller får en eller annen type funksjonshemning; man er særlig opptatt av å beholde den kompetansen disse ansatte har.

4

UTVIKLINGEN ETTER PROSJEKTPERIODEN SETT FRA AETAT

4.1 Innledning

I følge prosjektnotatene var opplegget i prosjektet at NHO, FFO og Aetat i fellesskap skulle besøke bedrifter og informere om muligheter for å ansette personer med funksjonshemninger. De bedriftene som var interesserte i videre kontakt, skulle få oppgitt navn og telefonnummer direkte til en saksbehandler i Aetat. Det var også en forutsetning at Aetat skulle følge opp de bedriftene som ønsket det.

Informantene i Aetat hadde en annen oppfatning av opplegget: NHO skulle gjennomføre bedriftsbesøk, ikke Aetat. De arbeidsgiverne som var interessert i videre oppfølging, skulle få navn og telefonnummer til saksbehandlere i Aetat.

Ifølge vår informasjon var det til sammen 9 ressurs- eller kontaktpersoner med i prosjektet fra Aetats side, inkludert en kontaktperson ved Aetat arbeidsdirektoratet. Disse kontaktpersonene hadde videre kontakt med saksbehandlere i 32 Aetat lokal.

Flere av disse kontaktpersonene har etter hvert sluttet i Aetat eller har fått andre stillinger innen etaten. Det lyktes oss likevel å komme i kontakt med til sammen 8 av de personene fra Aetat som var involvert i prosjektet. Sju av de åtte intervjuene ble gjort per telefon, mens det siste ble gjort direkte. Intervjuene ble gjennomført som en samtale med følgende intervju-guide:

- Beskriv din rolle i prosjektet.
- Hvilke bedrifter fulgte du opp etter prosjektperioden?
- Var det noen av bedriftene som ansatte funksjonshemmede etter prosjektperioden med bistand fra Aetat?
- Hva er det etter ditt syn som kan forklare at så få personer med funksjonshemninger ble formidlet fra Aetat til bedriftene?

Tre av våre informanter fra Aetat skaffet også til veie skriftlig dokumentasjon fra deres del av prosjektet. Noe av dette materialet er også tatt med i framstillingen.

4.2 Få oppdrag fra bedriftene

Forutsetningen i Aetat var at arbeidsgivere skulle melde behov om personer til ledige jobber til Aetat. Aetas oppgave skulle være å se om noen av de funksjonshemmede som meldte sin interesse i forbindelse med prosjektet kunne passe i den ledige jobben. Dersom ingen av disse kunne matche jobben, skulle man se på "beholdningen" av registrerte yrkeshemmede arbeidssøkere i Aetat. Et tredje alternativ var å se på andre ordinære arbeidssøkere.

Det går fram av både arkivmaterialet vi har gjennomgått og av våre intervjuer med involverte kontaktpersoner i Aetat at man ikke fikk særlig mange oppdrag fra bedriftene med hensyn til ledige jobber. En av våre informanter i Aetat mener at prosjektet rettet seg til et feil segment i næringslivet, som i følge vår informant fortrinnsvis var de mellomstore bedriftene med fra 50–100 ansatte:

”De virkelig store bedriftene har et eget attføringsapparat, og der er det lettere å finne løsninger. I de aller minste bedriftene finner vi ildsjelene og lite byråkrati. Der er det også lettere. (...) Disse mellomstore bedriftene er industribedrifter – det er jo de som har produsert mange av dem som er funksjonshemmede.”

Av de totalt 48 bedriftene som var registrert som positivt interessert i videre kontakt med Aetat, meldte kun 5 bedrifter seg til Aetat. Ved nærmere undersøkelser viser det seg dessuten at 2 av disse ikke var registrert som deltakerbedrifter i prosjektet, men at de meldte sin interesse til Aetat som følge av et oppslag i massemedia. De to yrkeshemmede som fikk jobb, ble ansatt via et arbeidsmarkedstiltak.

4.3 Noen eksempler fra Aetat

En av våre informanter i Aetat fortalte om kontakten med en bestemt bedrift i løpet av prosjektperioden. Bedriften ble orientert om prosjektet, om målgruppen som relevant arbeidskraft og om bistands- og tiltaksmuligheter (Hjelpemiddelsentralen, gradert uføretrygd, arbeidsmarkedstiltak etc.). I dokumentene fra denne saken, oversendt oss av vår informant, heter det at bedriften ”er interessert i personer innenfor målgruppen til oppgaver innen tilberedning, pakking eller intern-transport”. Det står videre at bedriften har slått fast at aktuelle personer må være godt bevegelige, at muskel-/skjelettplager er lite egnet. Det går fram av sakspapirene at Aetat etter avtale med bedriften skal forsøke å finne aktuelle kandidater, avklare disse og komme tilbake til bedriften et par måneder senere for å vurdere mulighetene. Av sakspapirene går det videre fram at bedriften noe senere på eget initiativ melder inn et ordinært oppdrag, med ønske om engasjement i to måneder for to personer. Bedriften gir samtidig beskjed om at de ønsker tiltredelse snarest, at dette er et behov nå, og at noen stilling i forbindelse med prosjektet ikke vil komme i tillegg. Saksbehandleren har notert at Attføringsavdelingen kun har kommet med forslag til én kandidat i målgruppen for prosjektet. Vedkommende fikk jobb, men vår informant kommenterer: ”Om jeg husker rett ble dette kortvarig fordi den ansatte ikke fulgte opp jobbtilbudet”.

Her er noen andre eksempler fra Aetats møte med bedriftene i prosjektet, sakset fra kontaktpersonenes egne saksdokumenter:

- Bedriften har 2 funksjonshemmede ansatt og har god erfaring med disse (gradert uføretrygd). Er positive til målgruppen, men har ikke behov pr. dato. Tar kontakt dersom behov, eventuelt kan Aetat ta kontakt.
- Positive til målgruppen, forutsatt at funksjonshemmingen er forenlig med forskjellige krav i renholdsyrket. Har løpende behov for nyansettelser, men melder ikke konkret oppdrag i forbindelse med prosjektet. Kontaktperson avtalt med arbeidsgiver at det

gjøres henvendelse til attføringsavdelingen v/Aetat for å få fram eventuelt aktuelle kandidater. Aetat tar kontakt når vi har aktuelle i målgruppen.

- Er positive til målgruppen og synes prosjektet er et fint tiltak. Har ingen funksjonshemmede ansatt, kan ikke huske at noen funksjonshemmede har søkt ledige stillinger. Arbeidsgiver antar bedriften ville hatt en intern utfordring overfor allerede ansatte dersom de skulle ansette en funksjonshemmet. Har pr. dato ingen ledige stillinger.
- Bedriften er positiv til målgruppen og mener at enkelte grupper av funksjonshemmede og yrkeshemmede greit kunne jobbet i bedriften. Arbeidsgiver mener at kontorsiden ville vært det området som enklest kunne tilpasses person med funksjons-/yrkeshemming. Har pr. dato ikke behov for arbeidskraft.

4.4 Godt informasjonsmaterieell, men dårlig tid

De involverte kontaktpersonene i Aetat gir uttrykk for at det var vanskelig å få gehør blant saksbehandlere i Aetat lokal med hensyn til videre oppfølging av bedrifter utover prosjektperioden. Forklaringen på dette er at saksbehandlerne i Aetat var i en situasjon der det var lite tid og små muligheter for oppfølging.

Man mener også at Aetats kontaktpersoner fikk dårlig tid i prosjektet til å få definert sin egen rolle. Dette skyldes at Aetat ikke ble koplet inn i prosjektet før de aktuelle bedriftene var klare, slik at det ”bare var noen måneder igjen da vi kom inn”. Da skulle kontaktpersonene også mobilisere saksbehandlere ved Aetat lokal i forhold til prosjektet. En av kontaktpersonene gir uttrykk for at dersom ”vi hadde hatt ett år på oss med hensyn til å rekruttere aktuelle kandidater, skulle vi ha fått resultater”.

Samtlige av de vi har intervjuet i Aetat mener at det i prosjektet ble utarbeidet et svært godt informasjonsmaterieell til bedriftene, men at det tok lang tid å få laget det. Dermed ble det for lite tid til rådighet med hensyn til både det å bearbeide bedrifter og til å rekruttere funksjonshemmede, enten disse skulle finnes i Aetats arbeidsmarkedstiltak eller andre steder.

Dette forklarer delvis hvorfor lite skjedde fra Aetats side etter at prosjektperioden var over; bedriftene tok ikke kontakt med Aetat, og kun i noen få tilfeller tok Aetat kontakt med bedriftene.

En av våre informanter i Aetat peker for øvrig på at det i prosjektet ble utarbeidet et svært godt informasjonsmaterieell til bedriftene, både CD-rom og brosjyrer, om funksjonshemmede som arbeidskraft og om hvor man kan få ulike former for støtte:

”I stedet for et avgrenset prosjekt, skulle dette vært en varig oppgave i NHO. Vi trenger noen som arbeider aktivt med å bearbeide bedriftene. NHO har et godt inngrep, de er på innsida.”

4.5 Hvor er målgruppen?

Ideen i prosjektet var at saksbehandlere ved Aetat lokal skulle koble relevante arbeidsgivere med relevante arbeidssøkere. Aetats kontaktperson fikk lister over bedrifter med rekrutteringsbehov og FFO informerte i sitt medlemsblad om prosjektet og oppfordret sine

medlemmer som ønsket jobb om å registrere seg. Prosjektet forutsatte at Aetat hadde oversikt over aktuelle funksjonshemmede arbeidssøkere, ”men det var en kortslutning”, sa en av våre informanter i Aetat, som hevder at NHO og FFO primært henvendte seg til medlemmer av FFO. I Aetat blir det sagt at dette ikke er de funksjonshemmede man har som brukere eller arbeidssøkere i Aetat. En saksbehandler sa: ”De vi har i Aetat, de yrkeshemmede arbeidssøkerne, er ikke de man rettet fokuset mot i prosjektet. De yrkeshemmede i Aetat er personer som er under attføring i ulike arbeidsmarkedstiltak.”

I Aetat, som i bedriftene, er man også usikre på om begrepet funksjonshemning er særlig godt. Flere av saksbehandlerne vi intervjuet hevder at det var uheldig at prosjektet fokuserte så sterkt på ”synlig funksjonshemning”. ”Det vi har mest av i våre tiltak er personer med psykiatri- og rusproblematikk. Personer med synlige funksjonshemninger er i liten grad registrert i Aetat som yrkeshemmede arbeidssøkere”.

Ifølge den informasjonen vi har fått fra Aetat var det kun 5 personer som meldte seg. ”Jeg er egentlig ikke overrasket over at det er så få som er blitt ansatt i bedriftene etter prosjektperioden”, sier en av våre informanter i Aetat og viser til definisjonen av funksjonshemning som ble brukt i prosjektet:

”Hvem er funksjonshemmet? I informasjonsprosjektet ble det lagt vekt på synlige funksjonshemninger, og mindre vekt på personer som sliter med rus eller som har funksjonshemning i form av psykiske problem. Det er disse sistnevnte vi har registrert som yrkeshemmede arbeidssøkere i Aetat. Mange funksjonshemmede er godt kvalifisert og trenger ikke attføring. De kan gå direkte inn i arbeid. FFO var primært opptatt av sine egne medlemmer sånn at informasjonen om prosjektet gikk til disse. Aetat kan ikke gjøre noe dersom man ikke registrerer seg som arbeidssøker. Det viste seg at svært få av dem meldte seg.”

Når Aetats representanter i prosjektet viste til at de hadde mange registrerte yrkeshemmede arbeidssøkere, var det ikke altså ikke disse informasjonen i prosjektet rettet seg mot: ”NHO og FFO trodde at vi hadde oversikt over arbeidssøkere med funksjonshemninger”, sier en av våre informanter i Aetat. Det finnes ingen register i Aetat over arbeidssøkere med funksjonshemninger. Det betyr ikke at funksjonshemmede er ”usynlige” i Aetat. De finnes både blant de yrkeshemmede og de ordinære arbeidssøkerne. I formidling til arbeid må imidlertid enhver arbeidssøker synliggjøre seg selv, presentere seg selv. Dette er i tråd med lovgivning og taushetsplikt; Aetats saksbehandlere kan ikke formidle en arbeidssøker som ”funksjonshemmet”. Det kan kun arbeidssøkeren selv gjøre, ut fra prinsipper om medvirkning og aktørmodell: ”De må presentere seg selv som funksjonshemmede, med de konsekvensene det vil ha”, sa en av våre informanter. Dersom en arbeidsgiver henvender seg til Aetat med ønske om å få ansatt en person med funksjonshemning, kan saksbehandleren i praksis kun vise vedkommende videre til etatens arbeidsmarkedstiltak. Det var dette som skjedde i de to tilfellene nevnt ovenfor, da to bedrifter henvendte seg til Aetat etter å ha lest om prosjektet i en lokalavis. Bedriftene ble da koplet til tiltaket Arbeid med bistand og den ene av bedriftene, en bakeribedrift, ansatte da to arbeidssøkere derfra. Det hører med til historien at ingen av disse to var medlemmer av FFO.

Det blir presisert fra Aetats side at ”våre kontaktpersoner leita i alle baser etter aktuelle funksjonshemmede. Det var ingen oppdrag fra bedrifter som ikke ble dekket, kun noen helt urealistiske krav”.

En av våre informanter i Aetat presiserer at selv om mange funksjonshemmede har god utdanning, er det mange som har problemer med å få jobb:

”De som klarer seg selv er ikke vår målgruppe. Det viser seg at det ofte kreves noe mer, som tilrettelegging av arbeidsplassen og oppfølging etter at arbeidsforholdet er etablert. Dette er vanskelig å få til i forhold til budsjettene, men jeg er overbevist om at dette er forhold som det kommer til å bli lagt større vekt på.”

Informanten viser til at det i prosjektperioden var mye vanskeligere å få støtte til tilrettelegging i bedriftene enn nå: ”Den gang var det et halvt år ventetid. Det er altfor lang tid for en arbeidsgiver. Her er det mye lettere nå”.

4.6 Oppsummering

Oppsummert kan vi for det første slå fast at de bedriftene som i prosjektet ble registrert som interessert i videre kontakt med Aetat, ikke selv tok kontakt med Aetat. En nærliggende forklaring er naturligvis at det er forskjell på hva man i generelle vendinger kan gi uttrykk for og hva man ønsker å gjøre i en konkret situasjon. En annen forklaring, med utgangspunkt i synspunkter fra våre informanter i Aetat, kan være at prosjektet henvendte seg til bedrifter som i utgangspunktet ikke er de mest ideelle med tanke på rekruttering av funksjonshemmede.

For det andre var det svært få – om noen – bedrifter som ble fulgt opp av Aetat på Aetats initiativ. Forklaringen her er at saksbehandlere ved Aetat lokal i tiden etter prosjektets avslutning ikke hadde ressurser til å gjennomføre egen oppfølging av bedriftene. Oppfølging av bedrifter kunne kun skje når bedriftene selv tok kontakt eller meldte behov, noe som sjelden skjedde.

For det tredje meldte det seg svært få personer med funksjonshemning som ønsket arbeid. Dette skyldes, i følge våre informanter i Aetat, at prosjektet siktet seg inn på feil målgruppe, at det fantes urealistiske forestillinger om hvor god oversikt saksbehandlere i Aetat hadde med hensyn til funksjonshemmede arbeidssøkere. Våre informanter er skeptiske til funksjonshemningsbegrepet og ser helst at det knyttes til yrke eller aktuell jobb. I Aetat har man imidlertid ingen slik registrering av funksjonshemmede arbeidssøkere. De som ble ansatt via Aetat, ble rekruttert via arbeidsmarkedstiltak (Arbeid med bistand); de var altså under attføring og definert som yrkeshemmede.

5

OPPSUMMERENDE KONKLUSJONER

Spørreundersøkelsen blant de mest positive bedriftene som ble kontaktet i prosjektperioden 1998–2001 viste som følger:

- 48 bedrifter fikk tilsendt spørreskjema og 26 av dem svarte.
- Det er blitt ansatt 3 medarbeidere med funksjonsnedsettelse etter mai 2001 ved de 26 bedriftene som deltok i spørreundersøkelsen.
- Bare én av de 26 bedriftene har forsøkt å rekruttere medarbeidere med funksjonsnedsettelse etter mai 2001.
- Ingen av de 26 bedriftene hadde på spørretidspunktet konkrete planer om å rekruttere medarbeidere med funksjonsnedsettelse

De bedriftene som svarte på undersøkelsen tilhører de mest positive bedriftene som ble kontaktet i prosjektperioden 1998-2001. Det er derfor liten grunn til å anta at effektene av informasjonsprosjektet skulle være bedre i resten av de 101 bedriftene. I alt må man kunne si at effekten har vært relativt beskjeden dersom man kun vurderer ut fra antall rekrutterte medarbeidere med funksjonsnedsettelse.

Det ble gjennomført telefonintervju med arbeidsgivere i 7 av de 26 bedriftene som svarte på undersøkelsen.

I disse intervjuene finner vi følgende forhold med hensyn til funksjonshemmede som arbeidskraft:

- Ingen av de 7 arbeidsgiverne som vi har intervjuet, har ansatt personer med funksjonshemninger i løpet av eller etter prosjektperioden.
- To av disse 7 bedriftene har ansatte som har fått funksjonshemninger etter at de ble ansatt.
- En bedrift har en ansatt med funksjonshemning som er blitt ansatt gjennom tiltaksmidler tidligere.
- Kun én av disse 7 bedriftene har opplevd at personer med funksjonshemninger har søkt om jobb i bedriften etter prosjektperioden.
- Det er et klart inntrykk at det er få ledige jobber i disse 7 bedriftene, at de har ansatt svært få nye arbeidstakere.

Ressurspersoner fra Aetat som var involvert i informasjonsprosjektet ble intervjuet. Av disse intervjuene framgår det som følger:

- De bedriftene som i prosjektet ble registrert som interessert i videre kontakt med Aetat, tok ikke selv kontakt med Aetat. Aetat tok ikke selv kontakt med dem;

- Det var svært få – om noen – bedrifter som ble fulgt opp av Aetat på Aetats initiativ. Oppfølging av bedrifter kunne i følge Aetats informanter kun skje når bedriftene selv tok kontakt eller meldte behov til Aetat, noe som sjelden skjedde;
- Det var svært få personer med funksjonshemning som ønsket arbeid meldte seg ved Aetat;
- Man hadde urealistiske forestillinger om hvor god oversikt saksbehandlere hadde i Aetat med hensyn til funksjonshemmede arbeidssøkere. I Aetat har man ingen registrering av funksjonshemmede arbeidssøkere.

I vårt intervjumateriale finner vi at arbeidsgiverne har følgende begrensninger i forhold til ansettelse av yrkeshemmede arbeidssøkere:

- Arbeidsgiverne er usikre på hva de skal legge i begrepet funksjonshemning.
- Arbeidsgiverne vurderer det slik at det å ha en ansatt med funksjonshemning er det samme som å ha ansatte som det knytter seg problemer til i forhold til arbeidsevne, tilrettelegging og oppfølging.
- Arbeidsgiverne gir et inntrykk av at de mangler arbeidsoppgaver i bedriftene som er egnet for personer med funksjonshemninger. Dette gjelder spesielt for produksjonsbedrifter. Åpningen for funksjonshemmede i disse bedriftene ligger i følge arbeidsgiverne i administrative oppgaver.
- Arbeidsgiverne i mer typiske industribedrifter ser det som sikkerhetsmessig risikabelt å ha ansatte med funksjonshemninger i produksjonen. Det framstår som tryggere å ha ansatte med funksjonshemninger i ulike kontoroppgaver i bedriftenes administrasjon.
- De fleste arbeidsgiverne gir uttrykk for at de ser muligheter for arbeidsoppgaver for personer med funksjonshemninger i egen bedrift, men alle peker på at det er kompetansen man er interessert i når en person blir ansatt.
- Arbeidsgiverne ønsker økonomisk kompensasjon av typen lønnstilskudd, støtte til tilrettelegging, samt gode argumenter for hvorfor man skal ansette en person med funksjonshemning.

Ut fra dette gjør vi følgende vurderinger når det gjelder barrierer i virksomhetene for funksjonshemmede arbeidssøkere:

- Arbeidsgiverne antar at det medfører ekstra omkostninger å ansette personer med funksjonshemninger.
- Arbeidsgiverne er mer opptatt av å ta vare på allerede ansatte som har eller får en eller annen type funksjonshemning, enn å ansette nye med funksjonshemninger.
- Arbeidsgivere er primært opptatt av kompetansen til den som blir ansatt.

6

AVSLUTTENDE DRØFTING

Flere internasjonale utredninger slår fast at funksjonshemmede deltar i langt mindre grad på arbeidsmarkedet enn ikke funksjonshemmede, enten som arbeidstakere eller som arbeidssøkere.⁹ Det at dette også er situasjonen i Norge var utgangspunktet for at NHO og FFO i 1998-2001 gjennomførte "Informasjonsprosjektet om arbeidstakere som er funksjonshemmet".

Hensikten med denne oppfølgingsundersøkelsen var å kartlegge om informasjonsprosjektet i 2001 har bidratt til at funksjonshemmede i større grad framstår som interessant arbeidskraft for bedriftene, samt å kartlegge erfaringene ved de bedriftene som ansatte funksjonshemmede i løpet av eller etter prosjektperioden.

Hovedproblemstillingen for oppfølgingsundersøkelsen var:

- I hvilken grad har informasjonsprosjektet i 2001 bidratt til å gjøre funksjonshemmede til en mer aktuell arbeidskraftressurs for prosjektbedriftene? Konkretisert: I den betydning at bedriftene
 - har ansatt flere funksjonshemmede arbeidstakere etter prosjektperioden,
 - aktivt har søkt etter, men ikke lyktes i å finne funksjonshemmede arbeidstakere etter prosjektperioden, og/eller
 - har konkrete planer om å ansette funksjonshemmede arbeidstakere i løpet av de kommende tre måneder.

Vår konklusjon er at informasjonsprosjektet i liten grad har bidratt til å gjøre funksjonshemmede til en mer aktuell arbeidskraftressurs ut fra disse kriteriene.

Vi har i denne oppfølgingsundersøkelsen ikke hatt forutsetninger for å kaste noe nytt lys over erfaringene til de bedriftene som ansatte funksjonshemmede i løpet av eller etter prosjektperioden. Årsaken til dette er at vårt utvalg av bedrifter (dvs. de bedriftene som ønsket å ha videre kontakt med Aetat) ikke hadde ansatt noen funksjonshemmede *i løpet av* prosjektperioden, som det lyktes oss å få tak i. Kun noen få bedrifter hadde ansatt funksjonshemmede *etter* prosjektperioden, men heller ikke her lyktes vi i å komme i kontakt med den funksjonshemmede selv eller arbeidsplassen. Likevel har vi fått fram en del synspunkter og erfaringer fra bedriftshold, som vi i det følgende skal drøfte nærmere i lys av noen internasjonale forskningsbidrag.

⁹ European Commission (2001): The employment situation of people with disabilities in the European Union. A study prepared by EIM Business and Policy Research. European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit EMPL/E.4. International Labour Organization (2001): Code of practice on managing disability in the workplace. Tripartite Meeting of Experts on the Management of Disability at the Workplace. Geneva: International Labour Office.

6.1 Informasjon som virkemiddel

Resultatene fra spørreundersøkelsen og fra intervjuene med arbeidsgivere kan gi et negativt inntrykk av bedriftenes vilje til å ansette funksjonshemmede i bedriftene. Det er viktig å være oppmerksom på at det også kommer tydelig fram i vårt materiale at mange arbeidsgivere har erfaring med fysisk tilrettelegging, justering av arbeidstid og tilpasning av arbeidsoppgaver for ansatte med funksjonsnedsettelse. Dessuten har mange av arbeidsgiverne erfaringer som peker klart i retning av en vilje til å ta arbeidsgiveransvar og ha omsorg for egne ansatte som står i fare for å ramle ut av arbeidslivet. Følgende utdrag fra tidligere presenterte sitater fra våre intervjuer illustrerer dette:

”Vi har en som har vært her i 20 år. Han har vært lenge syk nå fordi han har amputert beinet. Han skal vi prøve å hanke inn igjen.”

”Vi har fortsatt en her, han har vi ingen tilskudd på. Han har vært her så lenge at han er fullt og helt vårt ansvar.”

”Vi har folk med hørselshemminger på golvet – det er ikke noe problem.”

”Vi har en fyr hos oss som er en veldig flink baker. Han har vært hos oss lenge. Så skadet han seg hjemme, det var en ulykke – han fikk muskel- og skjelettskader. Han er på rehabilitering nå, men han vil gjerne ha kontakt med arbeidsplassen, så han er her noen timer i uka. De timene han er her gjør han det bra – som før.”

”Vi har hatt folk her som har fått nerveproblemer og alkoholproblemer. Det har gått bra med dem. Det er vår oppgave å ha kontakt med dem som arbeidsgiver.”

”Vi har hatt noen her som er blitt delvis uføretrygdet, som jobbet her noen timer om dagen. Jeg tenker ikke på det som funksjonshemmet, men det er det jo... ryggskader og sånt.”

I materialet vårt ser vi også klare tegn på vilje blant arbeidsgivere til å ansette funksjonshemmede, gitt at de som søker jobb har en kompetanse som bedriften trenger:

”For et par år siden var (det) en rullestolbruker som søkte om jobb: Han kunne gjøre slike datating. Vi skulle få halve lønna av Aetat tror jeg – tilskudd tror jeg det heter. Vi hadde da fått nytt kontor med handikapheis, alt var bra. Så fikk han seg en annen jobb.”

”Samtidig ser han åpninger også i egen bedrift: ”Med funksjonærer trenger det ikke å være noe problem.”

”Vi er ikke i mot det, hvis det hadde vært aktuelt – så ja, vi hadde vel kunne ansette noen i stab.”

”Har en de gode egenskapene som jeg vil ha – så har jeg overhodet ingen motforestilling.”

”Vi fikk tilbud om en som var døv som kunne tenke seg å bli sjåfør, men akkurat da hadde vi ikke behov. Senere hadde vi behov og jeg tok kontakt, men da hadde han fått seg jobb.”

”Det er fullt mulig med en person på deltid. Den funksjonen han har må jo kunne utnyttes. Når man har en kompetanse fra før og så blir utsatt for en ulykke, da vet man hva jobben går ut på.

”Det er flere jobber her hvor funksjonshemmede kunne ha vært, men da må funksjonshemningen vurderes. Utdanningen må altså være i orden.”

”Hos oss er det også slik at vi ser på om de har erfaring – så hvis det stemmer ville vi nok ha sett på det ja. Det som kan hende er et poeng er dette med støtteordninger – det ville ha hjulpet litt til. Hvis det er snakk om tilrettelegging og slikt – og vi fikk det betalt – så ville det være bra.”

”Tradisjonelt har vi vært åpne for dette med tilrettelegging og lignende.”

Ingen av de 7 arbeidsgiverne vi intervjuet stilte seg avvisende til å ha ansatte med funksjonshemninger i egen bedrift. Når det gjelder det lave innslaget av ansatte med funksjonshemninger i bedriftene forklares det både ved å vise til at mange av arbeidsoppgavene er vanskelig å utføre for ansatte med visse funksjonshemninger, men også ved at man opplever usikkerhet knyttet til rammebetingelser. Det pekes også på mangel på informasjon, fordommer og på arbeidsgivernes eget ansvar:

”Rammene rundt er ikke så bra (...) Tilskudd som må stå i forhold til graden av funksjonshemming.”

”Jeg tror at funksjonshemmede som søker jobb møter mange fordommer – og så gir de opp. Her må det gjøres noe. Det handler mye om informasjonssvikt ut til arbeidsgivere – og selvfølgelig dette med at arbeidsgivere kanskje må være mer innstilt på det.”

Informasjonskampanjer rettet mot arbeidsgiverne er et virkemiddel man også har benyttet seg av i Danmark de seinere årene fordi man mener at arbeidsgivernes holdninger i stor grad preger funksjonshemmedes sjanser på arbeidsmarkedet. Man tar altså utgangspunkt i at

”(...) ledernes holdninger og virksomhedernes personalepolitikk har en vis – selvstendig – betydning for arbeidsmarkedets rummelighet, og at ledere og virksomheder derfor i nogen grad selv kan vælge, om de vil være socialt ansvarlige. Det betyder, at hvis man fx gennem kampanjer kan påvirke ledernes holdninger, så vil man herigennem kunne ændre virksomhedernes adfærd. Denne antagelse har været en del af grundlaget for de kampanjer, som siden 1994 har været gennemført fra det offentlige side med henblik på at øge virksomhedernes sociale ansvar og arbeidsmarkedets rummelighed.” (Rosdahl & Uldall-Poulsen 2003:8-9)¹⁰

¹⁰ Rosdahl & Uldall-Poulsen (2003): *Lederne og det sociale engagement*. København: Socialforskningsinstituttet. I september 2001 satte Beskæftigelsesministeriet i Danmark i gang kampanjen “Giv plads på din arbejdsplads” for å fremme det man der omtaler som ”arbejdsmarkedets rummelighed”. Det ble sendt ut brev og materiale om ”det rummelige arbeidsmarked” til samtlige danske private og offentlige bedrifter med minst 5 ansatte: ”Kampanjen bemærkes og huskes især på de i forvejen socialt ansvarlige virksomheder og af de i forvejen socialt engagerede ledere. Det er også her holdningen til kampanjen er mest positiv” (Rosdahl &

Ofte har imidlertid effektene av kampanjene i større grad vært å styrke og vedlikeholde det sosiale engasjementet hos de allerede engasjerte enn å “omvende” de uengasjerte. Det er altså gode grunner til at vi ikke skal forvente spesielt store endringer i atferd som følge av informasjonstiltak i seg selv. Kommunikasjonsforskning har forlenget stadfestet at informasjon har best effekt ovenfor de som allerede er ”sterke i troen”. I vårt tilfelle betyr det at sjansen for å få konkrete resultater i form av økt rekruttering av funksjonshemmede som følge av informasjon, ville være størst i bedrifter med arbeidsgivere som allerede var interessert i tematikken og som gjerne hadde erfaringer fra tidligere.

Vi vet fra generell diffusjonsteori at dersom man ønsker å spre en eller annen type idé eller innovasjon, kan man med fordel starte med å identifisere og mobilisere opinionsledere, som igjen vil påvirke og overbevise andre. Kanskje man må jakte på trendsettere innenfor dette feltet (gjerning av typen bakeren Eddie Eidsvåg, som ble nevnt av en av våre informanter). En representant fra en australsk foregangsbedrift innen ”disability management” sa på en konferanse: ”*Trendsetters don't seem to have fear of hiring any disability group*”.¹¹

6.2 Stereotypen ”funksjonshemmet medarbeider”

Hensikten med tiltaket i 2001 var – ved hjelp av virkemidlet *informasjon* – å bidra til at funksjonshemmede i større grad skulle framstå som interessant arbeidskraft for bedriftene. Uttrykket ”framstå som interessant arbeidskraft” er vanskelig å operasjonalisere på en entydig måte. Det kan for eksempel være at en medarbeider med funksjonssvikt framstår som interessant arbeidskraft, men ikke når opp i konkurranse med andre søkere. Det kan også være at arbeidsgivere synes at det i hovedsak er irrelevant om medarbeidere har funksjonshemninger eller ikke, så lenge de har rett kompetanse, osv. Svarene fra de 26 bedriftene som responderte på spørreundersøkelsen viste at man i kun én av bedriftene hadde *forsøkt* å rekruttere medarbeidere med funksjonshemninger, og at det ikke i noen av bedriftene var planer om å ansette funksjonshemmede i løpet av de kommende tre månedene.

Når en bedrift søker etter nye medarbeidere er det som oftest en eller annen type *kompetanse* som ønskes. Man søker for eksempel ikke først og fremst etter en *funksjonshemmet medarbeider* og dernest spesifiserer at det er en rørlegger man er ute etter. Det er som oftest rørleggeren man søker etter og så, dersom bedriften får funksjonshemmede søkere, tas det stilling til om vedkommende har de rette kvalifikasjoner, om funksjonshemningen er til hinder, etc. Bedriftenes svarmønster i vårt materiale er lett å forstå ut fra dette resonnementet. Vi kan imidlertid ikke trekke noen konklusjoner om bedriftenes holdninger til funksjonshemmede arbeidstakere ut fra dette svarmønsteret.

Noen ord og begreper er mer assosiasjonsvekkende enn andre. De vekker liksom til live en hel forestillingsverden hos budskapsmottakerne eller hos de som bruker begrepet. Ofte er det snakk om ubevisste forestillinger, forestillinger som ikke blir artikulert eller gjort til gjenstand

Uldall-Poulsen 2003:9). Se dessuten Øverbye (2004): *Hva kan vi lære av Danmark?* Oslo: NOVA, som oppsummerer de danske forvaltningsmessige endringene.

¹¹ The 2nd International Forum on Disability Management, September 13 - 15, 2004, Maastricht, Nederland.

for kritisk analyse. ”Funksjonshemmet”, ”funksjonsnedsettelse”, ”nedsatt funksjonsevne” koblet til begrepet ”medarbeider” ser ut til å være en særdeles forestillingsstimulerende ordkombinasjon.

Felles for disse forestillingene syntes å være at ”funksjonshemninger” er noe som går dårlig sammen med effektivitet og produksjon. I vårt materiale gir de fleste arbeidsgiverne uttrykk for at de ser muligheter for arbeidsoppgaver for personer med funksjonshemninger i egen bedrift, men de peker alle på at det er *kompetansen* man er interessert i når en person blir ansatt. Det kommer også klart fram at arbeidsgiverne lett vurderer det slik at det å ansette en person med funksjonshemming, er det samme som å ansette en person som det knytter seg *problemer* til i forhold til arbeidsevne, tilrettelegging og oppfølging.

Det vanligste bildet som kommer opp på netthinna når ordet ”funksjonshemmet” settes i omløp, synes å være bildet av en person i rullestol, en person som er lite sjølhjulpen og som krever mye tilrettelegging og spesielle ordninger. Med andre ord: tungvinte greier og ekstra arbeid i en allerede travel hverdag. Det er klart at slike forestillinger kan påvirke – og påvirker – ansettelsesbeslutninger og potensielle arbeidsgiveres risikopersepsjon. Forenklet: Desto mindre erfaring og kunnskap den potensielle arbeidsgiveren har, jo mer vil han være utlevert til stereotype forestillinger om ansatte med funksjonshemninger. Desto større risikoen oppleves å være, jo mer svekkes sjansen for at den funksjonshemmede får jobbtilbudet, gitt at arbeidsgiver kan velge et alternativ med lavere antatt risiko.

Fra arbeidet med delmål to i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv rapporteres det at arbeidsgivere tenker mer på *hindringer* og *mulige omkostninger* enn på den innsatsen arbeidstakere med redusert funksjonsevne kan gjøre. I en undersøkelse som Rikstrygdeverket har gjort blant IA-virksomheter går det fram at arbeidsgiverne var redde for at funksjonshemmede arbeidstakere ville bli en økonomisk belastning for virksomheten, og at de var mindre fleksible i forhold til omstillinger og endringer av arbeidsoppgaver. Dette gjorde dem selvsagt mindre attraktive som arbeidstakere. Når det gjaldt arbeidstakere med varig eller sterkt redusert funksjonsevne mente arbeidsgiverne at ”det må kraftig ’subsidiering’ til, for at disse arbeidstakerne skal være attraktive å tilsette” (Rikstrygdeverket 2003:16).¹²

6.3 Incentivstrukturens betydning – pisk eller gulrot?

Hvordan kan man best øke andelen funksjonshemmede i arbeidslivet? Hva er mest effektivt – pisk eller gulrot, eller en kombinasjon av begge? Går veien gjennom sanksjoner, lovverk og reguleringer eller oppnår man mer gjennom frivillighet og positive incentiver? Begge disse hovedstrategiene er operative, riktignok i ulike kombinasjoner og doseringer i ulike land (International Labour Organization 2001).

I blant annet Tyskland, Frankrike og Italia har man forsøkt å nå positive resultater gjennom kvotesystemer, dvs. lovpålagte bestemmelser om at alle bedrifter av noen størrelse må ha en

¹² Rikstrygdeverket: IA-avtalens økonomiske virkemidler - Arbeidsgiveres synspunkter og erfaringer ved bruk av virkemidlene. Rapport nr. 7/2003 Utredningsavdelingen. September 2003.

viss prosentandel funksjonshemmede ansatte. I Canada og Danmark har man i større grad valgt å satse på frivillige ordninger med programmer som deklarerer bedriftenes sosiale ansvar.

Det er ulemper og fordeler ved begge disse hovedtilnærmingene. Peck & Kirkbride (2001)¹³ har pekt på at den viktigste årsaken til at virksomheter ikke ansetter funksjonshemmede er frykt: frykt for (ukjente) kostnader forbundet ved det å ansette funksjonshemmede, frykt for produksjonstap og frykt for å bli sittende med ansvaret for alltid. Hvis bedrifter blir pålagt å sysselsette en bestemt andel funksjonshemmede, kan man derfor godt forestille seg at problemet med ”creaming” kan oppstå, det vil si at bedriftslederne vil forsøke å minimere risiko ved å ta inn personer med lettere diagnoser.

Erfaring viser at lovpålagte bestemmelser også kan føre til at bedriftene tar inn flere funksjonshemmede, i alle fall dersom de oppnår positive erfaringer gjennom gode løsninger/tilpasninger. Det ser for eksempel ut til å være en trend i Nederland at bedriftene håndterer oppfølgingsarbeidet bedre etter at de ble pålagt utgiftene fra sykefraværets første dag (Reijenga 2003).¹⁴

Erfaringene når det gjelder bruk av lovverket er på ingen måte entydige. Danske forskere som har evaluert myndighetenes arbeidsmarkedssatsing, er skeptiske til økt bruk av lovverket:

”Der er gennemført megen lovgivning for at støtte handicappedes deltagelse i erhverv. Intet tyder på, at der skal mere lovgivning til for at beskæftige de 36.000 mennesker med handicap, som er ledige i dag, samt de måske 6.000 mennesker, der hvert år erhverver sig et handicap... .” (Clausen et al 2003:9-10)¹⁵

I Danmark har man – kanskje som følge av denne erkjennelsen – i økende grad valgt å appellere til *virksomhetenes sosiale ansvar*. Det synes imidlertid å være en stor grad av variasjon når det gjelder sosialt engasjement i virksomhetene. Graden av sosialt engasjement synes bl.a. å henge sammen med bedriftenes personalpolitikk, bruk av nye ledelsesformer, bedriftsstørrelse og bedriftskultur. Som i vårt eget materiale finner dessuten Rosdahl & Uldall-Poulsen (2003) i sin undersøkelse omkring ”det rummelige arbeidsmarked” at ledernes holdninger til rekruttering av medarbeidere med nedsatt arbeidsevne eller andre vanskelig stilte grupper, er betydelig mer negative enn deres holdninger til å legge til rette for allerede ansatt arbeidskraft. Holdninger til rekruttering av ansatte med funksjonsnedsettelse henger imidlertid også sammen med bedriftenes behov for arbeidskraft:

”Undersøkelsen tyder *ikke* på at integration ligesom fastholdelse er et overskudsfænomen. Derimod er der en række sammenhænge mellem integration og forhold relateret til virksomhedens arbejdskraftefterspørgsel. Billedet er kompliceret, idet de enkelte sammenhænge kun gælder nogle af de nævnte former for integration. Med dette forbehold viser undersøgelsen, at integration praktiseres hyppigere:

¹³ Peck & Kirkbride (2001): “Why Businesses Don’t Employ People with Disabilities”. *Journal of Vocational Rehabilitation*, Volume 16, Number 2/2001 (71 – 75).

¹⁴ Reijenga (2003): *Disability Management. Discussion Paper*. TNO Work and Employment.

- Når virksomhedens samlede beskæftigelse stiger
- Når der efterspørges arbejdskraft af et omfang og en art som matcher arbejds-
evne og kvalifikationskrav hos marginaliserede grupper
- Når virksomheden oplever en vis mangel på arbejdskraft

Disse sammenhænge må ses som udtryk for almindelig rationel virksomheds-
adfærd.” (Rosdahl & Uldall-Poulsen 2003:8)

¹⁵ Clausen, Greve Pedersen, Olsen & Bengtsson (2003): Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb?
København: Socialforskningsinstituttet.

6.4 Bedriftenes muligheter for erfaringslæring

”Når det gjelder personer med funksjonshemninger, så er det noe jeg ikke kan nok om – det er ikke så lett å snakke om det når du ikke har nok erfaring på området.”

(sitat, arbeidsgiver)

En gruppe forskere ved Virginia Commonwealth University har oppsummert forskningslitteraturen om arbeidsgiveres holdninger til funksjonshemmede.¹⁶ De konkluderer blant annet med at arbeidsgivere sjelden baserer seg på egen erfaring, men ofte på myter når de vurderer funksjonshemmede som potensiell arbeidskraft. De konkluderer imidlertid også med at arbeidsgivere som har erfaring med å ha ansatte med funksjonshemninger, har mer positive holdninger til å ansette funksjonshemmede enn de som ikke har funksjonshemmede ansatte.

Den internasjonale litteraturen viser klart at det fortsatt eksisterer mange barrierer og hindringer for funksjonshemmede som vil inn i arbeidslivet. Cimera (2002)¹⁷ påpeker at det først og fremst er *arbeidsgiverne som utgjør flaskehalsen* når det gjelder inkluderingen av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Uten at arbeidsgivere er villige til å ansette funksjonshemmede, er det selvsagt umulig å få til et mer inkluderende arbeidsliv. Selv om de fleste arbeidsgivere – både i vårt materiale og i andre studier – gir uttrykk for å være enige i at funksjonshemmede skal delta på linje med andre i arbeidslivet, fører ikke denne enigheten nødvendigvis til at de selv ansetter funksjonshemmede arbeidstakere. Nøkkelfaktoren her ser ut til å være arbeidsgiveres praktiske erfaring knyttet til det å ha ansatte med funksjonshemninger.

I Danmark har man i forbindelse med satsingen på ”det rummelige arbeidsmarked” lagt vekt på å utvikle positive erfaringer på arbeidsplassene:

*”Mange virksomheder har lært at værdsætte rummelighed og har erfaret, hvordan det kan gøre klimaet bedre og dermed være en fordel såvel for virksomhed som for medarbejdere. (...). Der er klart nok et behov for at arbejde videre med holdningerne i arbejdslivet. Der er imidlertid grobund for optimisme i forhold til at ændre de skeptiske holdninger over for handicappede medarbejdere, der findes på arbejdspladserne. De virksomheder, der medvirkede i undersøgelsen, havde alle erfaringer med medarbejdere med handicap. Erfaringen fra disse virksomheder var, at de forventede flere problemer i forbindelse med ansættelse af en person med handicap, end de faktisk oplevede. I stedet nævnte flere af interviewpersonerne, at ansættelse af handicappede på virksomheden havde haft en positiv indflydelse på arbejds-klimaet. *Konkrete erfaringer med handicappede på arbejdspladsen lader således til at forandre holdningerne til denne medarbejdergruppe i positiv retning* (vår utheving).” (Clausen et al 2003:10–11)*

¹⁶ Unger, Kregel, Wehman & Brooke (eds): *Employers' Views of Workplace Supports: Virginia Commonwealth University Charter Business Roundtable's National Study of Employers' Experiences with Workers with Disabilities*. <http://www.worksupport.com/Main/downloads/employer/CHAPTER1.pdf>, lesedato 15.02.05.

¹⁷ Cimera (2002): “The Monetary Benefits and Costs of Hiring Supported Employees: A Primer”. *Journal of Vocational Rehabilitation* Vol 17 No 5 (23-32).

Vår oppfølgingsundersøkelse viser at det i mange av bedriftene vises omsorg for egne ansatte og at problemer mer knyttes til dem som kommer utenfra. Det er kanskje derfor i ”ansettelsesøyeblikket” at stereotype forestillinger om funksjonshemmede og mulige problemer får sin største effekt. ”*It’s all between the employers’ ears*”, ble det sagt på en europeisk konferanse høsten 2004 om hva som er viktige barrierer for å få flere mennesker med nedsatt funksjonsevne inn i arbeid.¹⁸ Negative stereotypier bidrar til å svekke funksjonshemmede arbeidssøkeres sjanser på arbeidsmarkedet.

Både internasjonale studier og undersøkelser av norske forhold (Spjelkavik mfl. 2003)¹⁹ viser en klar tendens til at arbeidsgivere som har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne, tenker mer på vedkommendes arbeidskapasitet og kompetanse enn på funksjonshemmingen. Videre er det en klar tendens til at arbeidsgivere som ansetter funksjonshemmede 1) får et økt positivt fokus på bedriftens arbeidsmiljø, 2) blir mer positivt innstilt til å ansette flere personer med nedsatt funksjonsevne, særlig om ansettelsen ledsages av kompetent støtte og oppfølging fra det eksterne hjelpeapparatet. Dette tyder på at praksislæring i bedriftene reduserer frykten knyttet til det å ansette en person med yrkeshemming.

Vi vil derfor hevde at *mer praktisk erfaring* med medarbeidere med funksjonsnedsettelse på bedriftene vil kunne bidra til å bygge ned slike barrierer som de vi har pekt på her. I vårt resonnement er det primært bedriftene som trenger praksislæring. For å få dette til må både offentlige virkemidler, praktisk tilrettelegging og oppfølging i bedriftene i hverdagen og informasjonstiltak settes inn på en koordinert måte. Dette kan gjøres ved at det organiseres feltforsøk eller programmer for praksislæring. McCary (2004)²⁰ anbefaler en strategi hvor man etablerer *nettverk* av bedrifter og hjelpeapparat/ulike rehabiliteringstjenester. Tilnærming og informasjon må i størst mulig grad tilpasses og – ikke minst – utvikles i tett samarbeid med ulike bransjer. Informasjonsarbeidet bør rettes strategisk mot akkurat de bedriftene som en ønsker å nå, og nettverket må være stabilt over tid for at hjelpeapparatet skal kunne matche bedriftsorganisasjonens behov.

¹⁸ The 2nd International Forum on Disability Management, September 13 - 15, 2004, Maastricht, Nederland.

¹⁹ Spjelkavik mfl. (2003): Yrkeshemmede I det ordinære arbeidslivet – inkludering gjennom Arbeid med bistand. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

²⁰ McCary (2004): “Public/Private Partnerships: A Model for Success”. Employment & Training, Vol. 35 No. 48, 2004 (758–759). MII Publications

Vedlegg

Spørreskjema om arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne i bedriftene

Opplysninger om bedriften

- 1 Bedriftens navn _____
- 2 Bransje _____
- 3 Antall ansatte _____
- 4 Har bedriften undertegnet IA-avtale (inkluderende arbeidslivsbedrift)?
 - 1 Ja
 - 2 Nei
- 5 Hvis Ja: Når undertegnet bedriften IA-avtale?
 - 1 2002
 - 2 2003
 - 3 2004

Ansatte med varig redusert arbeidsevne (funksjonshemninger)

- 6 Kan du anslå hvor mange medarbeidere med varig redusert arbeidsevne som har vært ansatt på bedriften i perioden 1998 til i dag?
Antall _____
- 7 Kan du anslå hvor mange av disse medarbeiderne har sluttet i perioden 1998 til i dag?
Antall _____
- 8 Hvis bedriften i dag har ansatte med varig redusert arbeidsevne: Hvor mange av disse er ansatt siden mai 2001?
Antall _____
- 9 Hvilke typer funksjonshemninger dreier dette seg om? (*Kryss gjerne av for flere alternativer*)
 - 1 Bevegelseshemninger
 - 2 Hørselshemninger
 - 3 Synshemninger
 - 4 Mentale lidelser
 - 5 Skjulte funksjonshemninger
 - 6 Utviklingshemninger

- 10 Hvis bedriften i dag har ansatte med varig redusert arbeidsevne: Kan du med stikkord beskrive hva bedriften har iverksatt av tiltak for å tilrettelegge arbeidsplassen for funksjonshemmede?

- 11 Hvis bedriften i dag har ansatte med varig redusert arbeidsevne: Er offentlige støtteordninger tatt i bruk for å tilrettelegge arbeidsforholdene?

- 1 Ja
2 Nei

Rekrutteringsbehov

- 12 Har bedriften i løpet av perioden mai 2001 til i dag særskilt forsøkt å rekruttere medarbeidere med funksjonshemninger?

- 1 Ja
2 Nei

- 13 Hvis ja: Hvordan gikk bedriften fram da dere forsøkte å rekruttere medarbeidere med funksjonshemninger?

- 14 Hvis bedriften i løpet av perioden mai 2001 til i dag særskilt har forsøkt å rekruttere medarbeidere med funksjonshemninger: Hva ble resultatet?

- 1 Bedriften ansatte en eller flere medarbeidere med funksjonshemninger
2 Bedriften vurderte søkere med funksjonshemninger, men ansatte ingen
3 Bedriften kom ikke i kontakt med relevante f.hemmede arbeidssøkere
4 Vet ikke

- 5 Annet

Hva: _____

- 15 Hvordan vil du beskrive bedriftens rekrutteringsbehov i dag?

- 1 Har stort behov for nye medarbeidere
- 2 Har noe behov for nye medarbeidere
- 3 Har ikke behov for nye medarbeidere

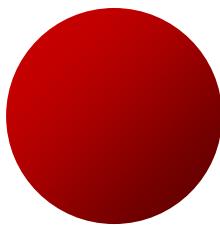
Evt. kommentar: _____

16 Hvis bedriften i dag har behov for å rekruttere nye medarbeidere: Foreligger det konkrete planer om å rekruttere medarbeidere med funksjonshemninger i løpet av de kommende tre månedene?

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

Evt. kommentar: _____

Takk for hjelpen!



Arbeidsforskningsinstituttet

OM AFI:

AFI er et tverrfaglig samfunnsvitenskapelig forskningsinstitutt. Instituttet skal medvirke til verdiskapning, god tjenesteyting og godt arbeidsmiljø og styrke betingelsene for læring, medvirkning og omstilling i offentlig og privat sektor. Instituttet legger vekt på forsknings- og utviklingsarbeid i samarbeid med brukerne.

HVORDAN SKAFFE MER INFORMASJON?

Instituttet utgir:

- AFIs skriftserie: Teoretiske og metodiske bidrag. Serien henvender seg til forskere og brukere.
- AFIs rapportserie: Rapporter fra oppdragsprosjekter
- AFIs notatserie: Underveisrapporter, mindre prosjektrapporter, artikler som har krav på offentlig tilgjengelighet.
- AFIs serie for hovedfagsoppgaver:
Hovedfagsoppgaver og andre studentoppgaver knyttet til instituttets forskning.

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

Postboks 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
Hjemmeside: www.afi.no