



Arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse
– Perspektiver fra arbeidsgivere og arbeidstakere

Proba-notat, Prosjekt nr 23022.

ISSN: 1891-8093

RB, JH/, HB, 1.9.2023

--

Offentlig

--

Arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse

Perspektiver fra arbeidsgivere og arbeidstakere

Utarbeidet for Virke

Forord

Proba samfunnsanalyse har på oppdrag fra Virke kartlagt barrierer og muligheter for arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse. Vi vil takke Virke, og særlig Kristin Bødtker Walstad, for et interessant oppdrag og et godt samarbeid. Vi vil også takke alle de som deltok på workshopen som ble gjennomført som en del av prosjektet.

Prosjektet har vært gjennomført av Jacob Hystad og Rune Busch (prosjektleder). Helene Berg har vært kvalitetssirkrer.

Oslo, 1. september 2023

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	3
1.1 Bakgrunn	3
1.1.1 Samfunnsøkonomiske gevinster	4
1.2 Problemstillinger	5
1.3 Metode	5
2 RESULTATER	7
2.1 Litteraturoppsummering	7
2.1.1 Barrierer for arbeidsinkludering	7
2.1.2 Muligheter for arbeidsinkludering	9
2.1.3 Oppsummering av hovedfaktorer	11
2.2 Workshop	12
2.2.1 Erfaringer med barrierer og muligheter	12
2.2.2 Hva er viktige tiltak fremover?	14
3 DRØFTING OG KONKLUSJONER	16
LITTERATURLISTE	18
VEDLEGG	20

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

På oppdrag for Virke har Proba kartlagt barrierer og muligheter for arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse. Funnene baserer seg på en litteraturgjennomgang og en workshop med deltakere fra arbeidslivet. Notatet identifiserer sentrale barrierer og muligheter for arbeidsinkludering med utgangspunkt i arbeidsgiveres og funksjonshindredes erfaringer. Notatet inneholder også en drøfting av funnene og peker på noen aktuelle tiltak som kan styrke sysselsetting for personer med funksjonsnedsettelse.

Bakgrunn

Bakgrunnen for kartleggingen er at sysselsettingen blant personer med funksjonsnedsettelse er lav sammenlignet med befolkningen for øvrig. På tross av omfattende ordninger rettet mot å få flere personer med funksjonsnedsettelse inn i det ordinære arbeidslivet har sysselsettingen vært stabil over tid.

Problemstillinger

1. Hvilke barrierer og muligheter har arbeidsgivere for å inkludere personer med funksjonsnedsettelse i arbeid?
2. Hvilke barrierer og muligheter har personer med funksjonsnedsettelse for å delta i arbeid?

Konklusjoner

Vi finner at negative forventninger til kandidater med funksjonsnedsettelse, samt lav kompetanse om og erfaringer med målgruppen, er sentrale barrierer hos arbeidsgiverne. De negative forventningene er ofte knyttet til forventninger om høye kostnader og lav produktivitet.

Strukturert opplæring og kompetansebygging blant ledere og HR-personalet synes å være det mest effektive tiltaket for at arbeidsgiverne blir mer inkluderingsvillige. Det ser også ut til at inkludering av personer med funksjonsnedsettelse kan gi betydelige gevinster for bedrifter, både gjennom økt lønnsomhet og bedre arbeidsmiljø. Resultatene tyder på at virksomheter ofte *overvurderer* de negative sidene og *undervurderer* de positive sidene ved å ha ansatte med funksjonsnedsettelse.

Den sentrale barrierene for kandidatene/arbeidstakerne handler om manglende formell kompetanse, nedsatt arbeidsevne og vanskelige overganger i og mellom utdanning og arbeidsliv. På den positive siden finner vi at utdanning og deltakelse i arbeidsmarkedstiltak har viktige effekter for arbeidstilknytning. Egen motivasjon og beslutsomhet, samt støtte i sosiale nettverk synes også å være viktige faktorer for at personer med funksjonsnedsettelse får varig tilknytning til arbeidslivet.

1 Innledning

På oppdrag for Virke har Proba gjennomført en kartlegging av barrierer og muligheter for arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse.

Utgangspunktet for kartleggingen er at sysselsettingen blant personer med funksjonsnedsettelse er lav sammenlignet med befolkningen for øvrig. På tross av omfattende ordninger rettet mot å få flere personer med funksjonsnedsettelse inn i det ordinære arbeidslivet (OECD 2010), har sysselsettingen vært stabil over tid (Bø 2019).

I prosjektet forsøker vi å besvare hvilke faktorer som ligger til grunn for den svake arbeidstilknytningen, og hvilke tiltak som har effekt for at personer med funksjonsnedsettelse kan delta mer aktivt.

I gjennomføringen av oppdraget har vi identifisert noen sentrale faktorer for arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse, slik det kommer frem i et utvalg fagfellevurderte forskningsartikler og kunnskapsoppsummeringer. Dernest presenterer vi funn fra en workshop med arbeidsgivere, arbeidstakere med funksjonsnedsettelse og inkluderingsaktører, hvor deltakerne kunne dele sine erfaringer med og synspunkter på inkludering av funksjonshindrede i arbeid.

Dette notatet oppsummerer våre funn og konklusjoner.

1.1 Bakgrunn

Sysselsettingen blant personer med funksjonsnedsettelse er langt lavere enn i befolkningen for øvrig. SSBs statistikk viser at omtrent 40 prosent av de med nedsatt funksjonsevne er sysselsatt, mot 74,1 prosent i hele befolkningen.¹ Sysselsettingen blant personer med funksjonsnedsettelse i Norge ligger midt på treet i europeisk sammenheng, men er lavest i Norden (OECD 2009).

Arbeidskraftundersøkelsen (2019) viste at 104 000 av personene med nedsatt funksjonsevne som står utenfor arbeidslivet i dag ønsker å jobbe.² 17 000 (16 prosent) av disse var registrert som arbeidsledige. Blant de resterende er det mange som er registrert hos NAV med nedsatt arbeidsevne, og som mottar uføretrygd eller AAP, men som med ulike former for tiltak vil kunne jobbe, helt eller delvis.

Samtidig viser nye tall at det er et stort behov for arbeidskraft i det norske arbeidslivet. I NAVs bedriftsundersøkelse for 2022, konkluderes det med at norske virksomheter mangler 70 000 ansatte.³

En av de foreslåtte forklaringene på at Norge ikke kommer bedre ut når det gjelder sysselsettingen blant personer med funksjonsnedsettelse, har vært at fokuset i arbeidsmarkedspolitikken i hovedsak har vært rettet mot tiltaksapparatet og kandidatene, og i liten grad mot arbeidsgiverne (Econ 2006; Halvorsen og Hvinden 2011). De senere årene har det vært prøvd ulike tiltak for å tydeliggjøre arbeidsgivernes rolle i inkludering i arbeid, blant annet gjennom *Ringer i Vannet* (se Tøssebro m.fl 2017) og *Vi inkluderer* (se Proba-rapport 2023-12). NAV har i sin nye

¹ Kilde: SSB, Arbeidskraftundersøkelsen (2019; 2020; 2021). I 2019 var 43,8 prosent sysselsatt i aldersgruppen 15-66. I 2021 var tallet 38 prosent. Endringen skyldes i hovedsak endringer i gjennomføringen av statistikken.

² Dette utgjorde om lag 30 prosent av de med nedsatt funksjonsevne som er uten jobb.

³ NAV 2022, hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/norske-vmirksomheter-mangler-70.000-arbeidstakere>

virksomhetsstrategi lagt mer vekt på den rollen de skal spille overfor arbeidsgivere, blant annet gjennom å jobbe bedre for å møte arbeidskraftsbehovene.

Litteraturen om arbeidstilknytning blant personer med funksjonsnedsettelse peker på en rekke forhold som bidrar til redusert sysselsetting. Dette er faktorer som både er knyttet til egenskaper ved målgruppen (f.eks. utdanningsnivå), forhold hos arbeidsgivere (f.eks. tilrettelegging og oppfølging) og hos tiltaksapparatet (f.eks. økonomisk støtte og arbeidsmarkedstiltak).

Likevel synes det å være få studier som forsøker å identifisere hvordan de ulike mulighetene og barrierene blant aktørene henger sammen. Formålet med dette oppdraget har vært å identifisere *grenseflatene* mellom arbeidsgiveres og personer med funksjonsnedsettelse sine perspektiver på arbeidsinkludering, med et mål om å synliggjøre relevante og realistiske tiltak for å styrke innsatsen for arbeidsinkludering.

1.1.1 Samfunnsøkonomiske gevinster⁴

Å delta i arbeidslivet har ikke kun en verdi for den enkelte borger, men har også stor samfunnsøkonomisk betydning.

Proba samfunnsanalyse gjennomførte nylig i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet en analyse av samfunnsøkonomiske gevinster ved økt sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse (AFI og Proba 2023).⁵ Konklusjonen i rapporten er at det er «betydelige samfunnsøkonomiske og budsjettøkonomiske konsekvenser ved å få til en økning i sysselsettingen blant personer med funksjonsnedsettelse [...]» (s. 40).⁶

Resultatene fra de samfunnsøkonomiske analysene viste at en 15 prosent økning i sysselsettingsraten i denne gruppen, altså fra 40 prosent (dagens nivå) til 46 prosent, ville gi 26,7 milliarder i samfunnsøkonomisk gevinst over en tiårsperiode. Dersom sysselsettingen økte med 50 prosent, altså til 60 prosent, ville dette gi et samfunnsøkonomisk gevinst på 85,5 milliarder.⁷

I analysen gjennomførte forfatterne også såkalte break-even analyser, det vil si hvor mye man kan iverksette av tiltak før det ikke lenger vil gi noen økonomiske gevinster. Dette ble gjort med de samme forutsetningene som over, altså en 15 prosent økning i sysselsetting over en tidshorisont på 10 år.

Hovedkonklusjonen er at samfunnet kan legge store ressurser i tiltak for å oppnå mål om økt sysselsetting, uten at kostnadene ved tiltakene blir høyere en gevinstene.

For lønnstilskudd ble det beregnet at det vil være samfunnsøkonomisk lønnsomt så lenge satsene på tilskuddet ikke overstiger 85 prosent av lønnen eller 451 000 kroner i 2022-priser.⁸

⁴ Dette avsnittet ligger tett opp til ordlyden i konklusjonen i rapporten. For mer inngående beskrivelser viser vi til rapporten (AFI-rapport 2023:13).

⁵ AFI-rapport nummer 2023: 13. Kan hentes her: [https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/3065669/r-2023-13%20Samfunnsøkonomisk%20analyse...pdf?sequence=1](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/3065669/r-2023-13%20Samfunns%20økonomisk%20analyse...pdf?sequence=1)

⁶ Analysene tok utgangspunkt i aldersgruppen 15-54 år.

⁷ Rapporten beskriver også andre potensielle økonomiske gevinster som reduserte helseutgifter som kommer i tillegg til den samfunnsøkonomiske gevinsten som er gjengitt ovenfor.

⁸ Dette er beregnet uten å legg inn såkalt dødvektstap eller fortrenings effekter. Dersom man inkluderer dødvektstap vil lønnstilskudd på 50 prosent være samfunnsøkonomisk lønnsomt hvis ikke mer en 41,8 prosent av de som kommer i arbeid med tilskuddet også kommet i arbeid uten tilskuddet. Se side 40 i rapporten.

For utdanningstiltak ble det beregnet at det vil være samfunnsøkonomisk lønnsomt så lenge de årlige kostnadene for tiltaket ikke overstiger 103 000 per individ som kommer i arbeid.

For arbeidsorientert uføretrygd viser analysene at tiltaket vil være lønnsomt ved årlige kostnader opp til omtrent 198 000 per individ som kommer i arbeid.⁹

For funksjonsassistanse viser resultatene at det vil være samfunnsøkonomisk lønnsomt så lenge kostnadene ikke overstiger 359 000 per individ som kommer i arbeid. Et viktig poeng i analysen er at funksjonsassistanse ikke gir en samfunnsøkonomisk gevinst hvis assistenten jobber like mye og har den samme lønnen som arbeidstakeren.

De samfunnsøkonomiske beregningene viser at de positive effektene av økt sysselsetting blant personer med funksjonsnedsettelse er store, og underbygger motivasjonen for undersøkelsen: Hvorfor er det ikke flere personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet?

1.2 Problemstillinger

Forholdene beskrevet over viser behovet for en bedre forståelse av barrierer og muligheter for arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse.

Vi tar utgangspunkt i at årsaksforhold bør forstås ut fra de sentrale aktørenes egne perspektiver, dvs. fra arbeidsgivere og arbeidstakere/kandidater med funksjonsnedsettelse. I gjennomføringen av oppdraget har vi derfor knyttet barrierene og mulighetene for arbeidsinkludering til den enkelte aktør.

Med dette som utgangspunktet, har vi formulert følgende forskningsspørsmål:

1. Hvilke barrierer og muligheter har arbeidsgivere for å inkludere personer med funksjonsnedsettelse i arbeid?
2. Hvilke barrierer og muligheter har personer med funksjonsnedsettelse for å delta i arbeid?

Begrepsavklaringer

I notatet omtaler vi arbeidstakersiden både som arbeidstakere og kandidater med funksjonsnedsettelser. Dette er kun gjort av språklige hensyn.

Vi omtaler personer med funksjonsnedsettelse også som personer med nedsatt funksjonsevne og funksjonshindrede (hentet fra NOU 2023). Dette er gjort for å gi mer språklig variasjon og bør ikke tolkes som ulike definisjoner av målgruppen.

1.3 Metode

Tabell 1 viser vår analytiske modell for oppdraget og ligger til grunn for innsamling og analyse av datamaterialet. Tabellen er nokså enkel, ved at de ulike rutene viser til aktørenes barriere og muligheter, henholdsvis for arbeidsgiver og for arbeidstakere.

⁹ Dette forutsetter at det ikke er noen fortrenings effekter og at personer med arbeidsorientert utføretrygd ikke får tilrettelegging eller andre tiltak.

Tabell 1 Vår analytiske modell

	Barrierer	Muligheter
Personer med funksjonsnedsettelse	?	?
Arbeidsgivere	?	?

Innenfor den avgrensede rammen av prosjektet, har metodene bestått av en litteraturgjennomgang og gjennomføring av en workshop.

Litteraturgjennomgang

Hensikten med litteraturgjennomgangen har vært å innhente kunnskap innenfor den analytiske rammen, hvor målet har vært å beskrive og analysere muligheter og barrierer for arbeidsinkludering med utgangspunkt i arbeidsgivere og hos personer med funksjonsnedsettelse sine egne perspektiver.

Vi har gjennomgått forskningslitteratur som i hovedsak består av vitenskapelig fagfelleverderte forskningsartikler og kunnskapsoppsummeringer. Vi har supplert den fagfelleverderte forskningslitteraturen med noen bidrag fra ikke-fagfelleverderte utredningsrapporter. En oppsummering av bidragene som ble identifisert i den første søkefasen av prosjektet finnes i vedlegget til notatet.

Workshop

For å innhente synspunkter på og erfaringer med de overordnede faktorene som ble identifisert i litteraturgjennomgangen, har vi også gjennomført en workshop med arbeidsgivere, arbeidstakere med funksjonsnedsettelse, representanter for arbeidsinkluderingsaktører og med Virke.

Workshopen ble avholdt som en halvdags-workshop i juni 2023.

Før workshopen fikk alle deltakerne tilsendt en kort oppsummering av funnene fra litteraturgjennomgangen. Funnene ble også presentert i starten av workshopen, før deltakerne skulle diskutere og gi sine synspunkter på noen spørsmål. Workshopen ble strukturert i to deler, hvor deltakeren først skulle diskutere om:

- de kjente seg igjen i resultatene fra litteraturoppsummeringen,
- hvilke egne erfaringer de hadde med resultatene fra litteraturoppsummeringen, og
- om det var andre faktorer (barrierer og muligheter) som deltakerne mente ikke kom frem i oppsummeringen

I den neste delen skulle deltakerne drøfte:

- hvordan arbeidsgiver- og arbeidstakersiden/interesseorganisasjoner kan arbeide for å bidra til at barrierene reduseres,
- hvordan aktørene kan styrke mulighetene, og
- hvilken rolle hjelpeapparatet kan ta overfor arbeidsgiverne

Hver del ble oppsummert i plenum.

2 Resultater

I dette kapitlet oppsummerer vi resultatene fra litteraturgjennomgangen og workshopen. Vi beskriver først det forskningslitteraturen konkluderer med er barrierene for arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse og dernest mulighetene.

I gjennomgangen av resultatene fra workshopen gir vi ytterligere beskrivelser av de faktorer som ble identifisert i litteraturgjennomgangen, samt andre synspunkter og vurderinger som ble formidlet av deltakerne.

2.1 Litteraturoppsummering

Før vi går inn på de konkrete funnene som belyser barrierer og muligheter for arbeidsinkludering, ønsker vi å fremheve noen overordnede funn knyttet til forskningen på arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse. Vi finner at store deler av forskningslitteraturen fokuserer på barrierene for deltakelse i arbeidslivet og i liten grad på hvilke muligheter som finnes. Dette gjelder både internasjonalt og for det norske arbeidslivet. Vi finner også få studier som belyser personer med funksjonsnedsettelse sine egne perspektiver på arbeidstilknytning.

Litteraturgjennomgangen viser altså at det er vesentlige kunnskapshull i forskningen om hvilke tiltak som fungerer for arbeidsgivere for å inkludere personer med funksjonsnedsettelse. Videre synes det å være forholdsvis klart at man mangler kunnskap om funksjonshindredes egne erfaringer.

2.1.1 Barrierer for arbeidsinkludering

Holdninger og kunnskap

Hovedvekten av den identifiserte litteraturen som belyser barrierene hos arbeidsgivere, peker på at arbeidsgivere ofte har negative forventninger og bekymringer knyttet til å ansette personer med funksjonsnedsettelse. Hvorvidt disse forventningene kan tolkes som forutinntatte holdninger og stereotyper kan diskuteres, noe vi gjør kapittel 3.

Arbeidsgivernes negative holdninger og bekymringer gjelder blant annet økte økonomiske kostnader (Nagtegaal m.fl. 2023; Kuznetsova & Yalcin, 2017; Bonaccio m.fl. 2019; Kaye, Jans & Jones, 2011), lavere produktivitet (Nagtegaal m.fl. 2023; Bjørnshagen & Østerud, 2021; Bonaccio m.fl. 2019) og frykt for at den ansatte med funksjonsnedsettelse ikke vil passe inn i den øvrige arbeidsstyrken (Bjørnshagen & Østerud, 2021). I Svalund og Hansen (2014) fremkommer det også at arbeidsgivere frykter høyt fravær.

I de fleste av studiene vi finner, er arbeidsgiveres vurderinger og perspektiver knyttet til å ansette personer med funksjonsnedsettelse målt *subjektivt*. Dette betyr at arbeidsgivere har svart på spørsmål om deres synspunkter på å ansette personer med funksjonsnedsettelse, uten at dette nødvendigvis baserer seg på faktiske erfaringer. I kunnskapsoppsummeringen til Nagtegaal m.fl. (2023), baserer kun 25 prosent av artiklene seg på data fra arbeidsgivere som har konkrete erfaringer med å ansette personer med funksjonsnedsettelse.

Studiene viser at arbeidsgivere har få erfaringer og begrenset kunnskap med personer med funksjonsnedsettelse, samt manglende kunnskap om tilretteleggingstiltak og støtteordninger.

Utdanning og overganger

Utdanning spiller en sentral rolle for om personer med funksjonsnedsettelse lykkes i det ordinære arbeidslivet. En rekke studier viser at personer med funksjonsnedsettelse har lavere utdanning enn personer uten (se Achterberg m.fl. 2009; Anvik, 2006; Molden m.fl. 2009; Vedeler & Mossige, 2010, Tøssebro 2012). Molden m.fl. (2009) finner at effekten av utdanning er langt større for personer med funksjonsnedsettelse enn for andre. Resultatene fra Bø og Håland (2010) tyder videre på at utdanningseffekten er større for kvinner med funksjonsnedsettelse enn for menn.

Forskningslitteraturen peker også på barrierer i overganger mellom utdanning og arbeidsliv. Anvik (2006) viser for eksempel at arbeidslivstilpasninger blant personer med funksjonsnedsettelse er kompleks og det er store variasjoner innad i målgruppen. Mange av de unge som deltok i studien stod i overgangs- og ventefaser preget av midlertidighet, diskontinuitet og uforutsigbarhet. Gjentatte skifter mellom forskjellige tiltak, midlertidige jobber og omskolering skaper barrierer for effektiv og langvarig arbeidstilknytning.

Kjønn

Litteraturen tyder på at kvinner med funksjonsnedsettelse, og særlig kvinner som er i starten av arbeidsfør alder eller nærmer seg slutten av arbeidsfør alder, har dårligst sjanser for å delta i arbeidslivet (Achterberg m.fl. 2009; Boman m.fl. 2015). Vi vet ikke sikkert hvor relevant funnet er for norske forhold. På Bufdir sin statistikkside om arbeidsdeltakelse for personer med funksjonsnedsettelse, som henter tall fra SSB, fremkommer det at kjønnsforskjellene i sysselsetting er små.¹⁰ Dataene viser imidlertid ikke sysselsettingsandeler for ulike alderskategorier, og vi vet derfor ikke om sysselsettingen for kvinner med funksjonsnedsettelse varierer med alder. Det er mulig å be SSB om uttrekk som belyser dette. Folkehelseundersøkelsene som er gjennomført av FHI i samarbeid med fylkene har også data som kan belyse arbeidstilknytning for ulike aldersgrupper.¹¹

Type funksjonsnedsettelse

Det er visse typer funksjonsnedsettelse som synes å skape større barrierer for arbeidsdeltakelse enn andre. Psykiske lidelser, epilepsi, motorisk svikt, rullestolavhengighet og kombinasjoner av fysiske og psykiske funksjonsnedsettelse gir mindre sjanser i arbeidslivet enn eksempelvis hørselsnedsettelse eller synsnedsettelse (Achterberg m.fl. 2009; Boman m.fl. 2015). Boman m.fl. viser at funksjonsnedsettelse virker inn på arbeidsdeltakelse gjennom ulikheter i arbeidsevne. Arbeidsevne synes å være en avgjørende faktor for å forklare forskjeller mellom typer funksjonsnedsettelse, og svak arbeidsevne fjerner blant annet effekten av høyere utdanning.

I en artikkel i Samfunnsøkonomen (2012) argumenterer Holden, Markussen og Røed for mer graderte vurderinger av arbeidsevne. Forfatterne skriver at bruken av 100 prosent uføretrygd bør trappes kraftig ned til fordel for kombinasjoner av arbeid og trygd. Dette kan man få til ved å kombinere bruken av graderte trygdeytelser med krav om utnyttelse av gjenværende arbeidsevne. Andreassen og Fossetøl (2014)

¹⁰ Bufdir, arbeidsdeltakelse for personer med funksjonsnedsettelse. Hentet her: https://www2.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/neysatt_funksjonsevne/Arbeid/Arbeidsdeltakelse_for_personer_med_funksjonsnedsettelse/

¹¹ FHI, Folkehelseundersøkelsen. Hentet her: <https://www.fhi.no/div/helseundersokelser/fylkeshelseundersokelser/sporreskjema/>

presiserer også at graden av arbeidsevne ikke er konstant, og kan bedres med mer aktiv tilrettelegging fra arbeidsgiver (over tid).

Totaliteten av og samspillet mellom barrierer

I en litteraturgjennomgang i Proba (2023a) argumenterer forfatterne for at det er totaliteten av barrierene, og ikke en enkeltstående faktor, som hindrer funksjonsnedsatte i å delta i arbeid og samfunnsliv. Forfatterne peker både på fysiske, sosiale og pedagogiske barrierer på en rekke ulike arenaer, som skole/utdanning, kollektivtransport, fritid og arbeid.

På tross av at universell utforming vektlegges som en viktig faktor i utformingen av nasjonal politikk, finner forfatterne at det foreløpig er uklart hvilken betydning universell utforming har for deltakelse.¹² Resultatene fra undersøkelsen, som innhenter data fra Folkehelseundersøkelsen i Vestland, tyder på at det er andre faktorer, som kvaliteten på og innholdet i ulike tilbud og tjenester, som har størst betydning. I kvalitative intervjuer finner likevel forfatterne at mangel på universell utforming bidrar til mye bry og heft. Dette bygger oppunder konklusjonen om at det er samspillet mellom mangfoldet av barrierer som gjør at personer med funksjonsnedsettelse deltar mindre enn andre på ulike samfunnsarenaer.

2.1.2 Muligheter for arbeidsinkludering

I de påfølgende avsnittene presenterer vi resultatene fra forskningslitteraturen som identifiserer mulighetene for arbeidsinkludering.

Strukturert opplæring

Forskning som identifiserer muligheter for arbeidsinkludering hos arbeidsgivere peker særlig på verdien av strukturert opplæring og kompetanse blant ledere og HR-personell (Kaye, Jans & Jones, 2011). I dette ligger blant annet kompetanseheving om tilpasninger/utforminger på arbeidsplassen og mulighet for rådgivende støtte hos ledelsen, samt utvikle felles verdier om arbeidsinkludering (Kuznetsova & Yalcin, 2017). De senere årene har flere studier pekt på verdien av inkluderingskompetanse hos arbeidsgivere (se f.eks. Spjelkavik m.fl. 2022).¹³

Proba (2023b) peker også på verdien av tillitsvalgtes rolle i arbeidsinkluderingsprosesser, særlig i store virksomheter. Slik vi vurderer det, inngår disse *kompetansefaktorene* i en overordnet paraply som handler om utvikling av holdninger, kunnskap og rutiner – en kultur for arbeidsinkludering – på arbeidsplassen.

Samfunnsansvar

Arbeidsgiveres hovedmotivasjon for å inkludere ansatte med behov for oppfølging, herunder personer med funksjonsnedsettelse, synes å være et ønske blant bedrifter om å ta samfunnsansvar (Nagtegaal m.fl. 2023, SINTEF 2019; Proba 2023b). Dette kan både innebære spesifikke ønsker om å hjelpe konkrete personer eller et mer generelt ønske om å bidra til å løse viktige samfunnsoppdrag.

¹² Det er få studier som belyser virkninger av universell utforming. Det er også få studier som belyser kostnadssiden.

¹³ Spjelkavik m.fl. (2022) Inkluderingskompetanse som samskaping. Hentet her: https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2987622/n_Inkluderingskompetanse%20som%20samskaping_01_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lønnsomhet

En del forskning finner økonomiske og andre gevinster for bedrifter ved å ha en god inkluderingspolitikk. Studier peker på økt økonomisk lønnsomhet (Lindsay m.fl. 2018; Vasishth & Jhamb, 2021; Bonaccio m.fl. 2019), bedre arbeidsmiljø (Bonaccio m.fl. 2019), mindre turnover blant de ansatte (Vasishth & Jhamb, 2021) og bredere kundeportefølje i bedrifter som legger til rette for mangfold (Lindsay m.fl. 2018; Vasishth & Jhamb, 2021). Funnene er i hovedsak gjort i handels- og servicenæringer som butikker og restauranter og lignende.

Tillit og støtte

For å redusere arbeidsgiveres frykt for negative virkninger av arbeidsinkludering av personer med funksjonsnedsettelse, spiller NAV en sentral rolle. AFI (2014) og SINTEF (2019) fremhever at arbeidsgiveres *tillit* til at NAV kan bistå i arbeidsinkluderingsprosesser er en avgjørende faktor for å lykkes. Dette innebærer blant annet koordinerte tjenester internt i NAV (og i samarbeid med tiltaksarrangører), at partene inngår avtaler som avklarer deres forventninger og at NAV arbeider aktivt med å følge opp virksomhetene underveis, blant annet for å skape trygghet og forutsigbarhet.

Proba (2023b) finner også at faste markedscontakter i NAV kan ha stor betydning for virksomhetene. Gjennom å bli godt kjent med virksomhetene og deres behov, bygger kontaktpersonene i NAV gode relasjoner til virksomhetene og utvikler kompetanse om hvilke kandidater som matcher virksomhetenes behov. Proba finner også at økonomiske støtteordninger, herunder lønnstilskudd, tilskudd til mentor og inkludering, er avgjørende for en del virksomheter, særlig de som ganske enkelt kan rekruttere arbeidskraft i det åpne arbeidsmarkedet.

Arbeidsmarkedstiltak

I en kvalitativ studie finner Vedeler & Mossige (2010) at de fleste funksjonshindrede hadde behov for bistand og støtte for å komme seg inn i jobb. Forfatterne vektlegger at deltakelse i tilrettelagte arbeidsmarkedstiltak var en avgjørende faktor for at personene fikk seg jobb.

Av konkrete arbeidsmarkedstiltak for arbeidsinkludering i norsk kontekst, peker NOU (2023: 13) på AFT som et godt tiltak for å få flere funksjonshindrede i arbeid. AFT er et tilbud, i regi av NAV, for personer som trenger å jobbe i et tilrettelagt arbeidsmiljø før man starter arbeidstrening i en vanlig bedrift. I NOU'en vises det til Oslo Economics' foreløpig siste evaluering (2020) av AFT, hvor resultatene viser at mange som får AFT kommer i et ordinært arbeidsforhold. Langvarigheten og den aktive samhandling med hjelpeapparatet blir trukket frem som avgjørende for at tiltaket virker. Proba gjennomfører i samarbeid med Frischsenteret en effektevaluering av ordningen. Resultatene fra evalueringen skal foreligge i løpet av 2023.

Von Simpson og Hardy (2020) finner derimot at for den yngste gruppa av arbeidssøkere, har lønnstilskudd og tiltak rettet mot utdanning/kvalifisering en bedre effekt enn oppfølgings- og arbeidstreningstiltak. Etter vårt skjønn henger dette sammen med verdien av formell utdanning for denne målgruppa.

I NOU (2023) vektlegges det også at ordningen med funksjonsassistanse hos NAV bør styrkes. Ordningen, som først ble permanent innført i 2014, er ikke blitt evaluert, og vi vet derfor ikke nok om hvordan den fungerer. Ordningen med funksjonsassistanse ble imidlertid vurdert som svært viktig av flere av deltakerne som deltok i workopen i dette prosjektet, og omtales nedenfor.

Egeninnsats og besluttsomhet

Til slutt vil vi trekke frem personlige egenskaper og motivasjon hos den enkelte samt sosial støtte, herunder deltakelse i uformelle nettverk, som viktig for at personer med funksjonsnedsettelse deltar i arbeidsmarkedet. Vedeler & Mossie (2010) finner at mange funksjonshindrede opplever at deres arbeidsliv er preget av hindringer, og at de flere ganger i løpet av deres arbeidsaktive alder møter hindringer som truer deres inntreden i arbeidslivet. I møte med disse hindringene vektlegger funksjonshindrede selv at deres egen bevissthet, motivasjon og besluttsomhet om å delta i arbeid er avgjørende for å lykkes. I denne sammenheng har uformelle nettverk en viktig funksjon for å gi kandidatene støtte.

2.1.3 Oppsummering av hovedfaktorer

Litteraturgjennomgangen peker på noen sentrale faktorer som belyser muligheter og barrierer ut fra arbeidsgiveres og funksjonsnedsettes egne perspektiver. I Tabell 2-1 på neste side har vi oppsummert disse stikkordsvis.

Vi finner at negative forventninger til kandidater med funksjonsnedsettelse, samt lav kompetanse om og erfaringer med målgruppen, er sentrale barrierer hos arbeidsgiverne. De negative forventningene er gjerne knyttet til forventninger om høye kostnader og lav produktivitet.

Videre finner vi at strukturert opplæring og kompetansebygging blant ledere og HR-personalet synes å være det mest effektive tiltaket for at arbeidsgiverne blir mer inkluderingsvillige. Det ser også ut til å være et ikke ubetydelig potensial for at virksomheter, ved å inkludere personer med funksjonsnedsettelse, kan få bedre lønnsomhet og arbeidsmiljø.

Barrierene knyttet til kandidatene/arbeidstakerne er formell kompetanse, arbeidsevne og overganger i utdanning og arbeidsliv. På den positive siden finner vi at utdanning og deltakelse i arbeidsmarkedstiltak har viktige effekter for arbeidstilknytning. Egen motivasjon og besluttsomhet, samt støtte i sosiale nettverk synes også å være viktige faktorer.

Tabellen viser at for mange av de identifiserte barrierene finnes det relevante muligheter – eller tiltak – som kan redusere barrierene. For eksempel synes det å være avgjørende at unge i overgang mellom utdanninger og fra utdanning til arbeidslivet, søker støtte både i det offentlige velferdssystemet og i sosiale nettverk.

Flere aktuelle tiltak ligger imidlertid ikke hos arbeidsgiverne eller hos potensielle arbeidstakere. Oppfølgingen fra NAV, både for kandidater og for arbeidsgivere, er avgjørende for mange.

Tabell 2-1 Faktorer i arbeidsinkludering

	Barrierer	Muligheter
Personer med funksjonsnedsettelse	<p>Manglende formell kompetanse/utdanning</p> <p>Type funksjonsnedsettelse (arbeidsevne)</p> <p>Overganger utdanning/opplæring og arbeidsliv</p>	<p>Formell kompetanse/høyere utdanning</p> <p>Deltakelse i arbeidsmarkeds-tiltak</p> <p>Motivasjon og besluttsomhet</p> <p>Støtte i sosiale nettverk</p>
Arbeidsgivere	<p>Negative forventninger (økte økonomiske kostnader, lavere produktivitet, ansatte med funksjonsnedsettelse passer ikke inn i det sosiale, sykefravær)</p> <p>Lav kompetanse om personer med funksjonsnedsettelse/få konkrete erfaringer</p> <p>Lav kompetanse/kunnskap om støtteordninger og lovverk</p>	<p>Strukturert opplæring og kompetansebygging blant ledere og HR-personal</p> <p>Virksomhetsgevinster (økonomisk lønnsomhet, bedre arbeidsmiljø, mindre turnover og bredere kundeportefølje)</p> <p>Helhetlig oppfølging fra NAV (koordinert, fast kontaktperson, klare avtaler, god innsikt i arbeidsgiveres behov og økonomiske støtteordninger)</p> <p>Samfunnsansvar</p>

2.2 Workshop

I dette kapittelet presenterer vi erfaringer og synspunkter fra de som deltok på workshopen.

Hovedinntrykket fra workshopen var at deltakerne langt på vei kjente seg igjen i den overordnede beskrivelse av faktorer som hindrer og muliggjør arbeidsinkludering, slik vi hadde identifisert i litteraturoppsummeringen. Dette gjaldt både arbeidsgiveres forventninger/holdninger, verdien av utdanning og sosiale nettverk.

Flere hadde imidlertid erfaringer og synspunkter som ikke hadde blitt trukket frem i vår oppsummering.

Under presenterer vi først deltakernes erfaringer og synspunkter, før vi oppsummerer hva deltakerne anså var viktige tiltak fremover.

2.2.1 Erfaringer med barrierer og muligheter

Forventninger om kostnader og produktivitet

Aktørene fra arbeidsgiversiden kjente seg godt igjen i våre funn om bekymringer om økte kostnader og lavere produktivitet. En av deltakerne fra arbeidsgiversiden leder en virksomhet som nylig hadde ansatt en person med utviklingshemming. Hen beskrev hvordan inkluderingsprosessen med utprøving og oppfølgingen i virksomheten hadde tatt mye tid og ressurser, før de etter en god stund fant oppgaver som passet

arbeidstakeren og som bedriften hadde behov for at noe kunne gjennomføre. Ressursene virksomheten brukte på kandidaten var store til tross for at virksomheten hadde fått god oppfølging av en inkluderingsvirksomhet i ansettelsesløpet og at de mottok lønnstilskudd.

Vedkommende anså at de økonomiske rammene for å ta imot personer med behov for oppfølging er små, noe som setter store krav til at virksomheten selv må yte ekstra for at arbeidsinkluderingen skal fungere. Vedkommende fortalte at de øvrige ansatte på arbeidsplassen hadde blitt involvert tidlig i prosessen, noe hen mente bidro sterkt til en felles forståelse og et felles mål om å inkludere.

Også andre arbeidsgivere trakk frem manglende kapasitet som en viktig utfordring. Her ble det både pekt på mangel på tid til å drive tilpasset opplæring, samt mangel på kunnskap om økonomiske støtteordninger.

Flere av deltakerne, både på arbeidsgiver-, arbeidstaker- og tiltakssiden, mente likevel at mange arbeidsgivere, som har få eller ingen erfaringer med funksjonshindrede, har forventninger eller bekymringer som er preget av forutinntatte holdninger. Særlig mangel på kunnskap om og erfaringer med de positive effektene av mangfold på arbeidsplassen ble trukket frem som avgjørende for at arbeidsgivere lar være å ansette funksjonshindrede. Enkelte av arbeidsgiverne, som var spesialisert innen brukerstyrt personlig assistanse, fremhevet at erfaringskompetansen som funksjonshindrede har for de tjenestene de leverte, hadde stor «produksjonsmessig» verdi for virksomheten. Dette innebærer for eksempel at de er godt kjent med regelverk, tjenester og behov, noe virksomheten har stor nytte av.

Flere av deltakerne mente at arbeidsgivere også «feilvurderer» kostnadssiden i sine vurderinger om å ansette personer med funksjonsnedsettelse. Et av eksemplene som ble gitt, var at arbeidsgivere ofte har aksept og stor forståelse for at sykefravær og fødselspermisjoner er en del av arbeidslivet, mens tiltak for oppfølging og tilrettelegging av personer med funksjonsnedsettelse ikke blir møtt med den samme forståelsen. Denne formen for forutinntatte holdninger som favoriserer personer uten funksjonsnedsettelse ble av enkelte beskrevet som «ubevisst diskriminering». Som en av deltakerne sa:

For meg som arbeidsgiver, er sykefravær også en kostnad, men jeg ville ikke funnet på å diskriminere av den grunn. (informant workshop)

Frigjøring av oppgaver og fleksibilitet

Noe som i større grad ble belyst i workshopen enn i litteraturgjennomgangen var muligheten arbeidsgivere har til å frigjøre oppgaver blant ansatte for å tilrettelegge stillinger for personer med funksjonsnedsettelse. Flere trakk frem at svært mange virksomheter legger opp til at ansatte ikke bare skal utføre de sentrale oppgavene som ligger i stillingen, men også klargjøre mat, rydde, handle og andre praktiske og administrative oppgaver. Dette er arbeidsoppgaver som mange personer med funksjonsnedsettelse kan gjøre, også i reduserte stillinger, som vil være relevant for mange.

Denne metoden har blitt referert til som *inkluderende jobbdesign* (inclusive job design), og har blant annet blitt praktisert av Arbeid & inkludering, en bransjeforening i NHO, og Inclusive@work, et ESF-prosjekt¹⁴ med samarbeid mellom Nederland, Finland og Bulgaria. Metoden tar utgangspunkt i arbeidsgiveres behov for arbeidskraft, og gjennom en kartlegging av oppgaver som virksomheten har behov for å gjennomføre, setter man sammen oppgavene til en stilling som kan utføres av personer som ellers

¹⁴ European Social Fund er en del av EU.

sliter med å med å skaffe seg jobb på vanlige vilkår. Vi kjenner også til at varianter av denne metoden har blitt praktisert i Kongsvinger kommunes arbeid med å inkludere unge som står utenfor arbeid eller utdanning.¹⁵

Til slutt var det også flere som løftet frem den økte fleksibiliteten i arbeidslivet til å utføre oppgaver på hjemmekontor. Flere fremhevet at dette i større grad legger til rette for at personer som har spesielle behov kan utføre oppgaver hjemme og til ulike klokkeslett.

Utdanning

Deltakerne var samstemte om at formell utdanning og kvalifikasjoner har stor verdi for personer med funksjonsnedsettelse, kanskje enda større verdi en for andre. Det ble også lagt vekt på at formelle kvalifikasjoner er særdeles viktig for bevegelseshemmede som har begrensede muligheter til å gjøre fysisk arbeid. For personer med andre typer funksjonsnedsettelse, vil kvalifisering gjennom praksis eller arbeidstiltak derimot være også være relevant.

2.2.2 Hva er viktige tiltak fremover?

Som en del av workshopen ble deltakerne utfordret på hva de mente er viktige tiltak fremover som kan styrke sysselsettingen for personer med funksjonsnedsettelse.

Erfarings- og kompetansespredning

For det første etterlyste mange mer erfaringspredning og deling av suksesshistorier. Begrunnelsen for dette er at mange virksomheter fortsatt har få erfaringer og lav kunnskap om arbeidsinkludering, og at det gir mestringsfølelse hos bedriftene som lykkes og kan inspirere andre virksomheter til å inkludere.

Flere av deltakerne mente at erfaringsdeling og kompetansebygging blant virksomheter ofte vil bidra til å redusere usikkerheten virksomhetene har knyttet til hvordan de kan tilrettelegge. Inntrykket var at mange virksomheter i sin manglende forståelse av konkrete tilretteleggingsprosesser overvurderer kostnadene av tiltakene. Men når man konkretiserer hva tilretteleggingen i praksis kan være, vil mange være langt mer positive.

Et av funnene i litteraturoppsummeringen er at strukturert opplæring av ledere og HR-personalet har betydelig effekt på inkluderingsviljen. Inntrykket fra workshopen er imidlertid at deltakerne hadde svært få konkrete erfaringer med denne type opplæring. Vi har derfor få beskrivelser om hva et slikt opplegg kan eller bør bestå av, og er derfor noe som bør undersøkes nærmere.

Videre var det en samstemt oppfatning at de samfunnsøkonomiske gevinstene ved arbeidsinkludering er underkommunisert i store deler av arbeidslivet, og særlig i offentlig sektor. Flere mente at offentlig sektor tar for lite ansvar som inkluderingsarena, og at man med bedre markedsføring av de samfunnsøkonomiske gevinstene kan få offentlig sektor til å ta et større ansvar. Det var stor bevissthet blant deltakerne om at kvalifikasjonsprinsippet og regelverket om offentlig utlysning setter klare begrensninger på offentlige myndigheters muligheter til å ansette personer med svake kvalifikasjoner. Mange anså likevel regelverket for å være praktisert i overkant strengt.

¹⁵ Proba evaluerer denne satsingen, kalt Inn i jobb, for AVdir og KS. Rapport forventes å være tilgjengelig våren 2024.

Bred og fleksibel portefølje av virkemidler

Generelt synes mange å vektlegge en bredere og mer fleksibel «portefølje» av virkemidler. Personer med funksjonsnedsettelse er en svært variert «målgruppe» med ulike ønsker og behov. Enkelte mente at arbeidsgivere bør åpne opp for deltidsstillinger, midlertidige stillinger og trainee-stillinger for målgruppa, noe som vil bidra til kvalifisering og bedre muligheter for ordinære stillinger på sikt.

Ordnningen med funksjonsassistanse

Ordnningen med funksjonsassistanse ble av flere løftet frem som en svært viktig ordning. Flere mente at ordningen er underfinansiert, og viste til at budsjettet som ble avsatt til ordningen i 2023 ble brukt opp tidlig i året. NAV kunngjorde i mai 2023 at det ikke var midler til å ta inn nye brukere i ordningen. På nettsidene til NAV kan vi lese at de på nytt åpnet opp for å ta inn nye brukere 19. juni.¹⁶ Vi kjenner ikke prosessen rundt dette og hvorvidt det er tilført nye midler.

Flere vektla at en svakhet ved ordningen er at den ikke kan benyttes i forbindelse med utdanning.

NAV

Til slutt var det også en del som beskrev tiltaksregelverket i NAV som dårlig tilpasset personer som sliter psykisk. Regelverket ble omtalt som som firkantet og lite funksjonelt, noe som begrenser kandidatenes muligheter til å få relevante løp.

¹⁶ Kunngjøring på NAVs nettsider. Hentet her: <https://www.nav.no/no/person/hjelpemidler/nyheter-hele-landet/stans-i-tildeling-av-funksjonsassistanse-til-nye-brukarar#>

3 Drøfting og konklusjoner

I dette avsluttende kapittelet drøfter vi kort noen sentrale aspekter knyttet til arbeidsinkludering som har blitt identifisert i prosjektet.

For det første peker forskningen på at arbeidsgivere har negative forventninger og bekymringer knyttet til arbeidstakere med funksjonsnedsettelse, noe som trolig bidrar til at de unngår å ansette dem. I de fleste av kunnskapsoppsummeringene vi har funnet, var disse holdningene målt som svar på generelle spørsmål om hvordan arbeidsgivere stiller seg til å ansette personer med funksjonsnedsettelse (*hypotetisk sett*). Kun i en mindre andel av studiene, hadde arbeidsgiveren faktiske erfaringer som synspunktene var underbygget med. Slik vi tolker resultatene, kan man betrakte mange av disse holdningene som «forutinntatte».

Slik forutinntatthet påvirker hvordan arbeidsgivere vurderer de positive og negative sidene ved å ansette personer med funksjonsnedsettelse. Funnene fra denne undersøkelsen tyder på at mange arbeidsgivere *overvurderer* kostnadssiden og *undervurderer* inntektssiden.

Videre tyder resultatene på at arbeidsgivere vurderer kostnadene knyttet funksjonsnedsatte annerledes enn kostnader knyttet til andre ansatte. Det virker å være en større aksept for at sykefravær og foreldrepermisjoner er en del av et inkluderende arbeidsliv enn det er for tilretteleggingstiltak for personer med funksjonsnedsettelse. Implikasjonen av dette kan være at arbeidsgivere faktisk gjøre gale risikovurderinger i ansettelser, noe som skaper barrierer for personer med funksjonsnedsettelse. Dette kan tolkes som en indirekte form for diskriminering.

Enkelte studier peker på at økt mangfold blant arbeidstakere kan bidra til bedre arbeidsmiljø, høyere lønnsomhet, mindre turnover og bredere kundeportefølje, særlig blant virksomheter som jobber serviceorientert. Disse resultatene kan ikke uten videre generaliseres til alle typer virksomheter, men anskueliggjør at inntektssiden kan være langt høyere enn hva arbeidsgivere vurderer dem til. Implikasjonen av funnene er at det gjenstår en stor jobb med å synliggjøre og bygge erfaringer med gevinstene av mangfold hos arbeidsgivere. Arbeidstakere med funksjonsnedsettelse besitter kompetanse som personer uten funksjonsnedsettelse ikke har, i form av de erfaringer de har gjort seg i livet. Ved å ansette dem, vil bedriftene øke sin kompetanse på problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering, noe som er nyttig i mange bransjer.

Når det er sagt, er det enkelte virksomheter som stiller store krav til utførelsen av spesifikke oppgaver som kan være svært utførende for noen typer funksjonsnedsettelse. Hvis jobben innebærer fysisk krevende arbeid vil det være betydelige utfordringer for personer med bevegelseshemming å kunne gjøre disse oppgavene. Hvis virksomheten har store omsorgsoppgaver, er det kanskje for store tilpasninger som skal til for at utviklingshemmede skal kunne bære dette ansvaret. I slike tilfeller vil det trolig være mest hensiktsmessig å kartlegge og identifisere andre typer oppgaver som kan utføres.

Litteraturgjennomgangen tyder på at formell kompetanse er en vesentlig faktor for funksjonshindredes muligheter. Ansvaret for å gi utdanning ligger imidlertid ikke hos arbeidsgivere. Vi mener likevel det er viktig å kommunisere hvor sentralt formell kompetanse er for arbeidstilknytning – og dermed viktigheten av at opplærings- og utdanningssektoren, med bistand fra hjelpeapparatet, arbeider for at flere personer med funksjonsnedsettelse fullfører formell utdanning.

For flere av faktorene vi har identifisert har derimot arbeidsgivere et stort potensial til å medvirke. Dette gjelder både ved å åpne arbeidsplassen for personer på tiltak i regi av NAV, ved å delta i nettverk for arbeidsinkludering, og å være mer åpne for å inkludere personer med funksjonsnedsettelse i ansettelsesprosesser.

Litteraturliste

- Achterberg, T.J., Wind, H., de Boer, A.G.E.M. & Frings-Dresen, M.H.W. (2009). Factors that Promote or Hinder Young Disabled People in Work Participation: A Systematic Review. *J Occup Rehabil* 19, 129–141. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9169-0>
- Andreassen, T.A. & Fossetøl, K. (2014). Utfordrende inkluderingspolitikk - Samstyring for omforming av institusjonell logikk i arbeidslivet, helsetjenesten og NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55:2, 174-202. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2014-02-02>
- Anvik, C.H. (2006). "Mellom drøm og virkelighet?: unge funksjonshemmede i overgang mellom utdanning og arbeidsliv". Nordlandsforskning-rapport 2006: 17).
- Bjørnshagen, V. & Østerud, K.L. (2021). Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet – funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer. Søkelys på arbeidslivet, vol. 38: utg.3-4. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-04>
- Boman T., Kjellberg A., Danermark B. & Boman E. (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. *European Journal of Disability Research*, 9, 116–129. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.11.003>
- Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R., Jetha, A. & Giis, K.A.M. (2019). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *J Bus Psychol* 35, 135–158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Buciuniene I, K. R. (2010). Integrating people with disability into the workforce: The case of a retail chain. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(5), 534-538. <https://doi.org/10.1108/02610151011052816>
- Halvorsen, R. & Hvinden, B. (2011). Andre lands modeller for å fremme sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne. (NOVA-rapport 2011).
- Holden, S., Markussen, S. & Røed, K. (2013). Arbeid til alle? I: *Samfunnsøkonomen – Tema: Humankapital og kompetanse*. Ansvarlig redaktør: Torberg Falch. Utgiver: Samfunnsøkonomenes Forening
- Kalargyrou, V., & Volis, A. A. (2014). Disability Inclusion Initiatives in the Hospitality Industry: An Exploratory Study of Industry Leaders. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 13(4), 430-454. <https://doi.org/10.1080/15332845.2014.903152>
- Kaye, H.S., Jans, L.H. & Jones, E.C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *J Occup Rehabil* 21, 526–536 <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Kuznetsova, Y. & Yalcin, B. (2017). Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden, *Disability & Society*, 32:2, 233-253, DOI: 10.1080/09687599.2017.1281794
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *J Occup Rehabil* 28, 634–655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Nagtegaal, R., de Boer, N., van Berkel, R., Derks, B. & Tummers, L. (2023). Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations. *J Occup Rehabil*, <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1>

- Oslo Economics. (2020). Arbeidsforberedende trening (AFT). Langvarig og individuelt tilpasset opplæring og trening med mål om lønnet arbeid. (Oslo Economics rapport: 2020-73).
- Pehlivano, B. (2019). Hotel Adaptation for Travelers with Disabilities (TWD): A Design Oriented Analysis. 7(5), 130-143.
- Proba (2020). Erfaringer med bruk av IKT-løsninger blant personer med funksjonsnedsettelse. (Proba rapport 2020: 04). <https://proba.no/rapport/erfaringer-med-bruk-av-ikt-losninger-blant-personer-med-funksjonsnedsettelse/>
- Proba (2023a) Tilstandsrapport om universell utforming i Vestland (Proba-rapport 2023-3)
- Proba (2023b) Evaluering av Vi inkluderer (Proba-rapport 2023-12).
- Svalund, J. & Skog Hansen, I.L. (2013). Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. (Fafu-rapport: 2013: 54).
- Vashishth, A., & Jhamb, D. (2021). Why Should Employers Hire People with Disabilities? – A Review of Benefits for the Hospitality Industry. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, (35), 9-21. <https://doi.org/10.34624/rtd.v0i35.24613>
- Vedeler, J.S. & Mossige, S. (2010). Pathways into the labour market for Norwegians with mobility disabilities, *Scandinavian Journal of Disability Research*, 12:4, 257-271, DOI: 10.1080/15017410903581189
- Von Simpson, Kristine & Hardoy, Inés (2020) Tackling disabilities in young age – Policies that work. *IZA Labor Policy* 10:13.

Vedlegg

I vedlegget oppsummerer vi kort kunnskapsoppsummeringene og forskningsartiklene som ble identifisert i den første søkefasen for prosjektet. Vedlegget er strukturert ut fra arbeidsgiveres og funksjonsnedsettes barrierer og muligheter for arbeidsinkludering.

Arbeidsgiveres barrierer for å ansette folk med funksjonsnedsettelse

Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R., Jetha, A. & Giis, K.A.M. (2019). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence

Bakgrunn og problemstilling: Til tross for lovgivning om mangfold på arbeidsplassen, opplever funksjonshemmede fortsatt ikke den samme tilgangen til arbeidsmuligheter som andre uten funksjonsnedsettelse. Mange arbeidsgivere har vist seg å ha oppriktige, men dårlig begrunnede synspunkter om arbeidskapasitet og muligheter hos de med funksjonsnedsettelse. I denne artikkelen presenteres et teoretisk rammeverk for å forstå hvor i ansettelsesprosesser arbeidsgiveres syn vil ha størst implikasjoner for de med nedsatt funksjonsevne.

Metode: Studien bygger på en systematisk kunnskapsoppsummering. Innledningsvis utførte forskerne siterte referansesøk av sentrale empiriske artikler som dokumenterer arbeidsgiveres pessimistiske synspunkter. Videre utførte de søk i databasene PsycINFO, Scopus, EBSCO, PubMed og Medline, samt Google Scholar, ved å bruke søkeord relatert til funksjonsnedsettelse og barrierer sammen med nøkkelord relatert til ulike trinn i ansettelsesprosesser.

Funn: Forskerne finner 11 hovedbekymringer hos arbeidsgivere. Dette er blant annet bekymringer knyttet til antagelser om at bransjen ikke passer mennesker med funksjonsnedsettelse, at det er høye kostnader ved å tilpasse arbeidsplassen, usikkerhet om de med funksjonsnedsettelse passer inn blant medarbeiderne, manglende arbeidskapasitet og kvalifikasjoner og generell uvitenhet rundt ulike aspekter ved funksjonsnedsettelse.

Konklusjon og anbefaling: Forskerne skriver at bekymringene er grunnløse og at empirien støtter at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne er en underutnyttet ressurs arbeidsgivere bør se verdien av å inkludere og som kan gi bedre avkastning hos bedriftene.

Kaye, H.S., Jans, L.H. & Jones, E.C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?

Bakgrunn og problemstilling: Studien gjelder amerikanske forhold hvor man har vedvarende lave sysselsettingsrater blant voksne med nedsatt funksjonsevne i arbeidsfør alder, til tross for at forskning tilsier at mennesker med nedsatt funksjonsevne ofte utgjør en stor ressurs som arbeidstakere.

Metode: I denne studien kartla forskerne først bedrifter i USA som er kjent for å ikke overholde bestemmelser knyttet til ADA (Americans with Disabilities Act) som er en konvensjon som har til hensikt å forebygge diskriminering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Etter kartleggingen ble det sendt ut en spørreundersøkelse til HR-personell og arbeidsledere i disse bedriftene, hvor de ble bedt om å vurdere ulike mulige årsaker til at arbeidsgivere generelt ikke ansetter, beholder eller imøtekommer arbeidstakere med funksjonsnedsettelse og vurdere strategier og policyendringer som kan gjøre det mer sannsynlig for å endre praksis.

Funn: De viktigste hindringene for å ansette arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne var mangel på bevissthet rundt funksjonsnedsettelse og tilpasningsbehov, bekymring for kostnader og frykt for juridisk ansvar. Når det gjaldt strategier arbeidsgivere kunne ta i bruk for å ansette og beholde flere, identifiserte respondentene mer strukturert opplæring og kompetanse blant ledere, herunder kunnskaper om tilpasninger og utforming på arbeidsplassen. Når det gjaldt dialog og samarbeid med det offentlige, etterlyste respondentene mer informasjon om økonomiske støtteordninger, skattelett og dialog.

Konklusjon og anbefaling: Det bør og kan legges til rette for bedre og enklere tilnærminger som arbeidsgivere kan bruke for å øke ansettelse og beholde arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, samt nye offentlige programmer eller politikkenringer som kan øke arbeidsstyrkens deltakelse blant voksne i arbeidsfør alder med funksjonsnedsettelse.

Kuznetsova, Y. & Yalcin, B. (2017). Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden

Bakgrunn og problemstilling: Eksisterende sosiale barrierer, opplevde manglende evner og diskriminering er de viktigste hindringene til likeverdig deltakelse av funksjonshemmede i samfunnet, inkludert i ordinær sysselsetting. Studien er kvalitativ og undersøker hvordan store bedrifter reagerer på offentlige politiske tiltak for å sikre inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse i ordinær sysselsetting basert.

Metode: Dette er en casestudie av fire selskaper i Norge og Sverige, basert på kvalitative intervjuer med bedriftsledere, regjeringsrepresentanter i Norge og frivillige organisasjoner i Sverige.

Funn: Tre overordnede temaer ble avdekket som sentrale: legitimitet, økonomiske interesser og mangel på finansiering. Funnene indikerer en mer proaktiv respons fra de svenske bedriftene, spesielt når det gjelder personer med intellektuelle utfordringer og lærevansker. De norske bedriftene viser på sin side et høyt engasjement for egne ansatte.

Konklusjoner og anbefalinger: de nordiske landene har generelt et sterkt engasjement for å inkludere personer med funksjonsnedsettelse i ordinær sysselsetting. Dette ved å føre en sosial reguleringspolitikk med felles mål om å fremme ikke-diskriminering, likestilling og deltakelse. Men de politiske tilnærmingene på nasjonalt nivå, her representert ved Norge og Sverige, viser ulike praksiser hos arbeidsgivere når det gjelder inkludering av personer med funksjonsnedsettelse. Måltrettet inkluderende bedriftspolitikk- og programmer, rådgivende støtte og verdier hos ledelsen har stor betydning for inkluderingspraksis.

Nagtegaal, R., de Boer, N., van Berkel, R., Derks, B. & Tummers, L. (2023). Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations.

Bakgrunn og problemstilling: For å øke antallet funksjonshemmede i arbeid, må vi forstå hva som påvirker arbeidsgiveres ansettelsesbeslutninger. I denne systematiske litteraturgjennomgangen kartlegger forfatterne faktorer som påvirker arbeidsgiveres ansettelsesbeslutninger rundt personer med nedsatt funksjonsevne.

Metode: Forfatterne gjennomførte søk i databasene PsycINFO, Web of Science, Scopus og PubMed med søkeord som dekker «ansettelse» og «funksjonshemmede» og relaterte termer. Scopus og Web of Science er generelle databaser som inkluderer sosiologi- og forretningsstudier. PsycINFO er den primære databasen for psykologiske studier.

Funn: 47 studier ble gjennomgått og forfatterne finner 32 hovedfaktorer som taler for eller mot ansettelse. De fleste av disse faktorene er barrierer. De oftest nevnte barrierene er arbeidsgiveres forventninger om at personer med nedsatt funksjonsevne er uproduktive, forventninger om at personer med funksjonsnedsettelse koster mye penger, og arbeidsgiveres manglende kunnskap om funksjonsnedsettelse generelt. Av grunner som gjorde at arbeidsgivere ønsket å ansette personer med funksjonsnedsettelse fant de motivasjonen for å hjelpe andre og å forvente et konkurransefortrinn. Faktorene og effektene kan variere avhengig av kontekstuelle forhold, type organisasjon, type funksjonsnedsettelse og ulike retningslinjer.

Konklusjoner og anbefalinger: ansettelsesbeslutninger påvirkes av en rekke ulike barrierer og muligheter. Studien av faktorer som påvirker ansettelse anbefales å brukes forskere, beslutningstakere og organisasjoner til å lage intervensjoner for å øke ansettelsen av personer med nedsettelse.

Bjørnshagen, V. & Østerud, K.L. (2021). Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet – funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer

Bakgrunn og problemstilling: Funksjonsnedsettelse ses ofte fra et omsorgs- og velferdsperspektiv og i mindre grad i et likestillingsperspektiv. En avgjørende sfære for likestilling i Norge er arbeidslivet. I 2020 var 73 prosent av den generelle befolkningen sysselsatt, sammenlignet med 41 prosent blant funksjonshemmede og 100 000 funksjonshemmede som ikke var i arbeid ønsket å jobbe (SSB 2020). I denne studien undersøkes diskriminering av mennesker med funksjonsnedsettelse i ansettelsesprosesser.

Metode: forskerne har gjennomført et felteksperiment der de sendte ut 1200 jobbsøknader parvis til 600 utlysninger, der den ene søkeren oppgir å sitte i rullestol. Det ble også gjennomført 18 intervju av arbeidsgivere for å undersøke grunner for forskjellsbehandling.

Funn: forfatterne finner at arbeidsgivere diskriminerer rullestolbrukere, men at det synes å forkomme sjeldnere blant store virksomheter. Bekymringer om produktivitet nevnes i noen av intervjuene, men det er vanligere at arbeidsgiverne problematiserer hvorvidt kandidaten vil passe inn sosialt, spesielt i mindre bedrifter.

Konklusjoner og anbefalinger: funnene indikerer at en søker som oppgir å være rullestolbruker må søke omtrent dobbelt så mange jobber for å bli invitert til intervju som en likt kvalifisert ikke-funksjonshemmet søker. Arbeidsgiverne som ble intervjuet ga uttrykk for positive holdninger, men hadde også forutinntatte forestillinger om funksjonshemmede og manglende kunnskap om diskrimineringslovverk. Et hovedfunn er at arbeidsgivere diskriminerer funksjonshemmede ikke bare ut ifra en tanke om lavere produktivitet og egnethet til jobben (person-job fit), men også ut ifra sosiale vurderinger om hvordan personen passer inn (person-organisation fit). Studien kan hjelpe arbeidsgivere å identifisere og evaluere egne ansettelsespraksiser som virker diskriminerende for personer med funksjonsnedsettelse. Studien bidrar også til å belyse hvilke utfordringer som bør adresseres i arbeidsgiverrettet sysselsettingspolitikk for mennesker med funksjonsnedsettelse.

Arbeidsgiveres muligheter ved/for å ansette folk med funksjonsnedsettelse

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities.

Bakgrunn og problemstilling: Forfatterne har gjennomgått litteratur for å kartlegge fordeler ved å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse hos bedrifter i arbeidslivet.

Metode: Det er gjennomført en systematisk gjennomgang av litteratur i syv databaser fra 1997-2017. Det er valgt ut artikler for som består av fagfellevurderte publikasjoner, der utvalget involverte personer med funksjonsnedsettelse, der det er utført en empirisk studie med minst ett resultat med fokus på fordelene ved å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, og fokusert på konkurransedyktige ansettelser. Det ble identifisert 6176 studier hvorav 39 møtte alle inklusjonskriteriene.

Funn: forskerne finner at fordelene ved å ansette personer med nedsatt funksjonsevne inkluderte forbedringer i lønnsomhet (f.eks. fortjeneste og kostnadseffektivitet, omsetning og oppbevaring, pålitelighet og punktlighet, ansattes lojalitet, bedriftsbilde), konkurransefortrinn (f.eks. mangfoldige kunder, kundelojalitet og kundetilfredshet, innovasjon, produktivitet, arbeidsmoral, sikkerhet), inkluderende arbeidskultur og evnebevissthet. Sekundære fordeler for personer med nedsatt funksjonsevne inkluderte forbedret livskvalitet og inntekt, økt selvtillit, utvidet sosialt nettverk og en følelse av fellesskap.

Konklusjon og anbefalinger: Det er store gevinster ved å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse. Ansatte med ulike funksjonsnedsettelse ble rapportert å være mer punktlig, pålitelige og pliktoppfyllende i sitt arbeid som resulterte i økt produktivitet og forbedret bedriftslønnsomhet.

Vashishth, A., & Jhamb, D. (2021). Why Should Employers Hire People with Disabilities? – A Review of Benefits for the Hospitality Industry.

Bakgrunn og problemstilling: Organisasjoner på tvers av bransjer har økt sin oppmerksomhet på rollen til mennesker med funksjonsnedsettelse på arbeidsplassen. Denne studien tar sikte på å identifisere fordeler ved å ansette personer med nedsatt funksjonsevne i gjestfrihetsbransjen. Påvirkningen av HR-politikk og -praksis som øker deltakelsen av gruppen ble undersøkt.

Metode: 75 vitenskapelige publikasjoner hovedsakelig funnet i databasene SCOPUS og Web of Science oppfylte inklusjonskriteriene og ble gjennomgått.

Funn: forfatterne fant at å ansette mennesker med funksjonsnedsettelse ga økt profitt og kostnadseffektivitet, mindre turnover blant ansatte og betraktelig økt gjestelojalitet- og fornøydhet.

Konklusjon og anbefalinger: Denne studien antyder at en inkluderende HR-praksis når det gjelder ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse er gunstig for merkeverdien og kundelojalitet i det lange løp. HR-ledere bør være praktiske og kreative når de planlegger inkluderende tiltak. Funnene fra studien kan brukes til å gjøre gjestfrihetsbransjen oppmerksom på beste praksis så langt når det gjelder ansettelsesprosesser og ansettelsesforhold.

Halvorsen, R. & Hvinden, B. (2011). Andre lands modeller for å fremme sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne.

Bakgrunn og problemstilling: forskerne har undersøkt andre lands modeller for å fremme sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne. Dette i hensikt å se om Norge kan tilegne seg gode grep som kan implementeres her. Rapporten sammenligner politikken overfor personer med nedsatt funksjonsevne i de utvalgte landene, klargjør styrker og svakheter ved de eksisterende tilnærmingene, og tydeliggjør potensialet for politikklæring og -forbedringer fra disse landene til norske forhold. Modeller ble undersøkt i USA, Belgia, Danmark, Nederland, Storbritannia, Sverige og Tyskland.

Metode: Det ble utarbeidet et sett av veiledende spørsmål til nasjonale eksperter fra landene som ble undersøkt. Skjemaet har bidratt til å sikre innhenting av data om generelle tilnærminger overfor personer med nedsatt funksjonsevne. Skjemaet til de nasjonale ekspertene fokuserte på hovedtrekkene i utformingen av politikkvirkemidlene

og -resultatene i de enkelte landene. De nasjonale ekspertene har hjulpet til med å identifisere aktuelle og tilgjengelige dokumenter om politikkvirkemidler/ tiltak i de enkelte landene, planlagte og forestående politikkreformer på området, og foreliggende evalueringer av aktuelle tiltak i landene.

Funn/konklusjoner: Analysen viser at de nordiske landene, Storbritannia, Belgia, Nederland, Tyskland og USA er systematisk forskjellige i sine prioriteringer av politiske virkemidler. Selv om Norge framstår som dyktige til å bekjempe fattigdom og utjevne inntektsforskjeller, har de ikke utmerket seg spesielt med å fremme deltakelse i det ordinære arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne. Sammenlignet med ikke-nordiske land framstår de nordiske landene som mer skeptiske til sosial og spesielt rettslig regulering av arbeidsgiveres atferd. For Norge finnes det særlig rom for politikklæring i sammenlignet med de andre nordiske landene ettersom de har hatt noe ulik tiltaksprofil for arbeidsrettede tiltak og ulik utforming av inntektssikringssystemet. For at nye arbeidsrettede tiltak og sosiale reguleringsbestemmelser skal bli effektive, må norske myndigheter trolig finne nye løsninger for å imøtekomme bekymring om at slike bestemmelser skal medføre uforholdsmessige kostnader og praktiske ulemper for arbeidsgivere.

Mennesker med funksjonsnedsettelsers barrierer for å delta i arbeidslivet

Achterberg, T.J., Wind, H., de Boer, A.G.E.M. & Frings-Dresen, M.H.W. (2009). Factors that Promote or Hinder Young Disabled People in Work Participation

Bakgrunn og problemstilling: Hensikten med studien var å undersøke faktorer som fremmer eller hindrer unge mennesker med funksjonsnedsettelse å komme inn på arbeidsmarkedet.

Metode: Studien baseres på en systematisk litteraturgjennomgang der databasene PubMed, EMBASE, PsycINFO, Web of Science og CINAHL er benyttet. Forskerne søkte etter studier som inkluderte unge mennesker med funksjonsnedsettelse og faktorer for deltakelse i arbeidslivet.

Funn: Av 1 268 innhentede studier ble ti artikler inkludert. Faktorer som talte for inkludering i arbeidslivet blant utvalget var blant annet mannlig kjønn, høyt utdanningsnivå, lav depresjonsscore, høy disposisjonell optimisme og høy psykososial funksjon. Kvinner med lavt utdanningsnivå hadde mye mindre sjanser for deltakelse i arbeidslivet. Det samme gjaldt de som hadde lav IQ, de som var under døgntilrettelagt behandling for ulike psykiske lidelser, epilepsi, motorisk svikt, rullestolavhengighet, de med fysiske funksjonsnedsettelse og kroniske helsetilstander kombinert med psykiske funksjonsnedsettelse.

Konklusjon og anbefalinger: Av de fremmede faktorene var utdanning mest viktig, mens fysiske begrensninger ble funnet å være hindrende faktorer. Sistnevnte faktorer kan påvirkes i motsetning til for eksempel alder og kjønn. For å optimere arbeidsdeltakelsen til denne gruppen unge funksjonshemmede er det imidlertid viktig å kjenne til den fremmede eller hindrende innflytelsen for sysselsetting.

Anvik, C.H. (2006). "Mellom drøm og virkelighet?: unge funksjonshemmede i overgang mellom utdanning og arbeidsliv"

Bakgrunn og problemstilling: Forskerne har studert hvilke faktorer som har betydning for om unge mennesker med funksjonsnedsettelse finner seg til rette og blir inkludert i arbeidslivet. De har skildret barrierer og muligheter for arbeidslivdeltakelse for denne gruppen.

Metode: Studien er gjennomført med en kvalitativ metodisk tilnærming der forskerne har fulgt til sammen 20 unge med forskjellige funksjonsnedsettelse. Hensikten har

vært å høre om de unges egne erfaringer i møte med og i relasjon til skole/utdanning, tilretteleggingssystem og arbeidslivet.

Funn: Arbeidslivstilpasninger blant denne gruppen er mer komplekse og varierende enn forskerne antok. Flere av de unge stod i overgangs- og ventefaser preget av midlertidighet, diskontinuitet og uforutsigbarhet. Flere skiftet mellom forskjellige tiltak, midlertidige jobber og omskolering. Å gå ut av utdanningssystemet uten formelle kvalifikasjoner synes å være den største barrieren for å bli inkludert i arbeidslivet. Både lengde på utdanning og arbeidsmarkedets etterspørsel synes å være viktige premisser for ordinær arbeidstilknytning eller ikke.

Konklusjon og anbefalinger: Flere i utvalget, særlig de med mer komplekse funksjonsnedsettelse, beskriver å bli møtt med skepsis, kunnskapsmangel og anbefaling om uføretrygd. Flere kommer i tiltak som ikke resulterer i ordinære arbeidsforhold. I utvalget etterlyses det mer kunnskap og tilrettelegging gjennom bistand fra det offentlige.

Proba. (2020). Erfaringer med bruk av IKT-løsninger blant personer med funksjonsnedsettelse.

Bakgrunn og problemstilling: Det finnes mange ulike typer funksjonsnedsettelse. Manglende kompetanse og bevissthet, mer enn manglende prioritering, framstår i mange tilfeller som hovedårsak til at løsninger er dårlig utformet. Proba har kartlagt hvor godt IKT-løsninger fungerer for personer med nedsatt funksjonsevne, og hva konsekvensene er hvis løsningene ikke fungerer. I hovedsak omhandler utredningen løsninger som er omfattet av likestillings- og diskrimineringslovens krav om universell utforming av IKT-løsninger.

Metode: det ble gjennomført Intervjuer med interesseorganisasjoner for personer med nedsatt funksjonsevne, en spørreundersøkelse blant medlemmer av organisasjoner for personer med nedsatt funksjonsevne, Intervjuer med representanter for utvalgte virksomheter med publikumsrettede IKT-løsninger samt med ulike eksperter på området, samt en litteraturgjennomgang av norsk litteratur om tematikken.

Funn: Svarene på åpne spørsmål i spørreundersøkelsen tyder på at mange plages sterkt av at de ikke klarer å bruke IKT-verktøyene i arbeidslivet. Det er ikke noen klar tendens i spørreundersøkelsen som indikerer at IKT-løsninger i arbeidslivet fungerer dårligere enn løsninger som brukes privat, men mange av svarene tyder på at konsekvensene av dårlig utforming oppfattes som mer alvorlige for IKT-løsninger som brukes i arbeidslivet. Mange respondenter oppgir at manglende universell utforming av fagsystemer og andre IKT-verktøy som brukes på arbeidsplassen gjør at de ikke klarer å være like produktive som andre. Ett problem er at IKT-løsningene ikke fungerer sammen med hjelpemidler som personer med nedsatt funksjonsevne bruker.

Proba (2023) Kunnskapsgrunlaget for universell utforming i Viken

Bakgrunn og problemstillinger: Universell utforming er et sentralt virkemiddel for å inkludere flere i arbeid og samfunnsliv. Forfatterne har sammenstilt kunnskap om virkningen av universell utforming og hvilke barrierer personer med funksjonsnedsettelse opplever, i Viken og nasjonalt.

Metode: Kunnskapsoppsummering i form av litteraturoppsummering og analyse av Folkehelseundersøkelsen (spørreundersøkelse) i Vestland.

Funn: Barrierene for deltakelse i arbeid, utdanning og samfunnsliv synes å være totaliteten av barrierer og ikke knyttet til en enkeltstående faktor. Vi finner både fysiske og sosiale barrierer på en rekke ulike arenaer, som skole/utdanning, kollektiv, fritid og arbeid. På tross av at universell utforming vektlegges som en viktig faktor i utformingen av nasjonal politikk, virker ikke universell utforming som en særskilt barriere i seg selv.

Det er andre barrierer, som kvaliteten og utforming av ulike tilbud, som personer med funksjonsnedsettelse selv rapporterer å ha størst betydning.

Konklusjoner: Tiltak for å inkludere personer med funksjonsnedsettelse i arbeid og samfunnsliv bør starte tidlig, hvor gjennomføring og overganger i skole, utdanning og arbeidsliv er avgjørende faser.

Mennesker med funksjonsnedsettelsers muligheter for å delta i arbeidslivet

Vedeler, J.S. & Mossige, S. (2010). Pathways into the labour market for Norwegians with mobility disabilities

Bakgrunn og problemstilling: I Norge er sysselsetting og arbeidsmarkedsdeltakelse viktige indikatorer på sosial integrering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Siden slutten av 1960-tallet har det viktigste målet for funksjonshemningspolitikken vært å øke antall personer med funksjonsnedsettelse i arbeidsstyrken. Målet med denne artikkelen er å identifisere forhold og hendelser som er vesentlig i å påvirke overgangen til arbeid for unge mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Metode: Det ble gjennomført semistrukturerte intervjuer med 15 sysselsatte personer med funksjonsnedsettelse for å få en innsikt i deres tolkning av hendelser og forhold i løpet av deres liv enten hindret eller tilrettela for å komme inn i arbeid.

Funn: Forskerne identifiserte tre kategorier av narrativer: i) *'straight-forward'*. Disse fikk jobber som matchet deres utdanningskompetanse innen noen måneder etter eksamen. ii) *Den 'støttede'*. Inntreden i arbeidsstyrken ble enten tilrettelagt av deltakelse i arbeidsmarkedsprogrammer eller av uformelle nettverk eller en blanding av disse to. *Barriere narrativet*. Disse snakket om hindringer som flere ganger i løpet av livet truet deres deltagelse i samfunnet og spesielt deres inntreden i arbeidslivet. Deres tilgang til arbeid var avhengig av deres egen besluttsomhet og tilrettelagte arbeidsmarkedsprogrammer.

Konklusjon og anbefaling: Høyere utdanning ser ut til å være den viktigste tilretteleggeren for en god overgang til jobb mens visse aspekter av velferdstjenester er de viktigste hindringene. Derfor bør man sørge for at utdanningssystemet favner om de som har funksjonsnedsettelse og tilpasses slik at flere gjennomfører. Hovedbarrieren for å komme i ordinært arbeidsliv var mangelen på nødvendige velferdstjenester. Mangelen på koordinering mellom serviceytere kan bidra til enkeltpersoners sårbarhet i målet med å forbli i arbeid.

Boman T., Kjellberg A., Danermark B. & Boman E. (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability.

Bakgrunn og problemstilling: Å være ansatt betyr å være forpliktet til deltakelse i en aktivitet, fellesskap med andre og en yrkesidentitet. Folk ønsker å føle at de trengs av andre og at det de gjør er meningsfylt, både i deres egne øyne og i andres øyne. For personer med nedsatt funksjonsevne er slike aspekter kanskje enda viktigere, blant annet fordi disse personene har blitt stadig mer marginalisert gruppe i dagens arbeidsliv, med sine høye krav til utdanning, fleksibilitet og produktivitet. Det overordnede målet med denne studien var å bidra til kunnskap på dette området ved å undersøke faktorer av betydning for arbeidsmuligheter av personer med nedsatt funksjonsevne på det svenske arbeidsmarkedet.

Metode: De ble gjennomført en analyse av et utvalg på 4359 respondenter med funksjonsnedsettelse fra Statistiska centralbyråns arbeidsmarknadsutredning for å belyse om det var noen kategorier av funksjonsnedsettelse som hadde større/mindre sjanse til å delta i arbeidslivet. Respondentene ble delt inn i seks grupper (hørselnedsettelse, tale-les-utfordringer, blinde, psykisk funksjonsnedsettelse, medisinsk funksjonsnedsettelse, fysisk funksjonsnedsettelse).

Funn: Sannsynligheten for å bli ansatt var høyest blant respondenter med nedsatt hørsel mens respondenter med psykiske funksjonsnedsettelse hadde minst sjanse for å bli ansatt. Å være en kvinne (veldig ung eller gammel) med bare grunnskoleutdanning og med delvis eller svært nedsatt arbeidsevne, reduserte arbeidsmuligheter. Høyere utdanning økte ikke sysselsettingsmulighetene for respondentene med nedsatt arbeidsevne. Det ble funnet en sammenheng mellom sysselsetting og selvestimert arbeidsevne. Respondentene som rapporterte at de ikke hadde nedsatt arbeidsevne hadde signifikant større sannsynlighet for være i arbeid enn de som rapporterte svært nedsatt arbeidsevne.

Konklusjon og anbefaling: Hovedkonklusjonen er at typen funksjonsnedsettelse er avgjørende for arbeidsevnen. Den laveste andelen sysselsatte ble funnet i gruppen med psykiske funksjonsnedsettelse. Det var betydelig lettere for personer med kun delvis nedsatt arbeidskapasitet for å komme i arbeid sammenlignet med de med svært nedsatt arbeidskapasitet. Høyere utdanning bidro ikke til økte sysselsettingsmuligheter for respondentene med nedsatt arbeidskapasitet, men økte sjansen for de med tilsvarende arbeidskapasitet som andre.