

Jørgen Svalund og Inger Lise Skog Hansen

Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet



Jørgen Svalund og Inger Lise Skog Hansen

Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet

© Fafo 2013

ISBN 978-82-324-0072-0 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0073-7 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
1 Innledning	9
Bakgrunn og analytisk tilnærming	10
Tema og forskningsspørsmål	11
Gangen i rapporten	12
2 Metodisk opplegg.....	15
Data	15
Utvalg, representativitet og frafall.....	15
Spørreskjema.....	19
Analysestrategi.....	20
3 Har virksomheter ansatte med nedsatt funksjonsevne?	23
Virksomheter med ansatte med nedsatt funksjonsevne	23
4 Holdninger i virksomhetene	27
Holdninger til arbeidskapasitet og sykefravær	27
Holdninger til rekruttering	33
5 Virksomheters rekruttering	37
Målsetninger og tiltak	37
Tiltak i regi av NAV.....	44
Har virksomhetene ansatt noen det siste året?	45
6 Kjennskap til og ønsker om offentlige virkemidler	49
Aktivitets- og rapporteringsplikten	49
Virkemidlers betydning	50
7 Virksomheters inkludering	57
Positive holdninger, men lite konkret handling	57
Erfaring fører til mer positive holdninger	58
Videre behov	60
Litteratur	63
Vedleggstabeller	66

Forord

Prosjektet Arbeidsgiverundersøkelse om inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne er initiert og finansiert av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Direktoratet har som ansvar å bidra til å hindre diskriminering av og bedre levekårene til personer med nedsatt funksjonsevne. Arbeidslivet er en viktig arena for fordeling av inntekt, men det er også en viktig arena for deltakelse og selvrealisering. Med andre ord har det stor betydning for den enkeltes levekår. Derfor er det viktig å få mer kunnskap om virksomhetes og arbeidsgiveres holdninger, erfaringer og praksis relatert til sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Et godt kunnskapsgrunnlag er en forutsetning for målrettet innsats mot diskriminering og for å bedre levekårene. Dette prosjektet må ses i sammenheng med at Bufdir i 2013 fikk ansvar for å etablere et system for å dokumentere levekårene for personer med nedsatt funksjonsevne.

Bufdirs anbudsinvitasjon tok utgangspunkt i en tidligere undersøkelse gjennomført av TNS for helsedirektoratet i 2010. Det var opprinnelig et ønske om å gjenta denne undersøkelsen for å kunne analysere utvikling over tid. Samtidig var det lagt vekt på at man ønsket et større utvalg. I Fafos tilbud til Bufdir påpekte vi flere forhold som talte for å gjøre en mer grundig revidering, for å sikre at en etablerer et spørreskjema som innehar de spørsmålene en mener er viktig for det videre arbeidet i direktoratet. Dette fikk tilslutning hos oppdragsgiver, og spørreskjemaet er endret ganske betydelig. Arbeidet med å etablere et nytt spørreskjema er gjennomført i samarbeid med prosjektets styringsgruppe, som besto av Ida Thommessen Austad, Henrik Karlson og Sverre Gjone Helseth fra Bufdir, og John Ivar Bjørnø fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Bufdirs representanter har fulgt undersøkelsen gjennom hele prosessen, og kommet med konstruktive innspill både til gjennomføring og rapportering.

Prosjektet er gjennomført i perioden oktober til desember 2013. Selve spørreundersøkelsen er gjennomført av Norstat samme høst.

Ved Fafo har flere bidratt til den endelige rapporten. Jørgen Svalund har vært prosjektleder og hovedforfatter, mens Rolf Andersen har bidratt med innspill og kvalitetssikring av uttrekk, vektning og andre forhold knyttet til spørreundersøkelsens representativitet. Takk også til Fafos publikasjonsavdeling for ferdigstilling av rapporten. Ansvar for eventuelle feil og mangler hviler imidlertid på forfatterne alene.

Oslo, desember 2013
Jørgen Svalund

Sammendrag

Spørreundersøkelsen om virksomheters inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne ble gjennomført høsten 2013. Undersøkelsen omfatter 1600 intervjuer blant virksomheter med ti ansatte eller flere. Formålet er å kartlegge hvilke holdninger og praksiser virksomheter i norsk arbeidsliv har når det gjelder personer med nedsatt funksjonsevne.

Rapporten tar for seg følgende spørsmål:

1. Hvilke holdninger har virksomheter til arbeidssøkere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, og hvilke vurderinger gjør de når det gjelder rekruttering av denne arbeidstakergruppen?
2. Virksomheters kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikten nedfelt i lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).
3. Arbeidsgiveres vurdering av ulike virkemidlers relevans for at de skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne.

I tillegg til å ta for seg de tre forskningsspørsmålene over, kartlegger undersøkelsen også hvor stor andel av virksomhetene som har ansatte med nedsatt funksjonsevne, og hvilke typer virksomheter det er som har ansatte i denne arbeidstakergruppen.

Halvparten av virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne

Om lag halvparten av alle virksomheter med ti ansatte eller mer, har minst én eller flere ansatte med nedsatt funksjonsevne. Andelen virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne er noe høyere i offentlig enn i privat sektor. Samtidig viser undersøkelsen at jo flere ansatte virksomhetene har, jo høyere andel av virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Næring har også betydning, og undersøkelsen bekrefter tidligere funn som viser at helse- og sosialnæringen er den næringen hvor flest virksomheter har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Endelig viser undersøkelsen at virksomheter som har inngått IA-avtale har en klart høyere andel ansatte med nedsatt funksjonsevne enn virksomheter som ikke har inngått denne avtalen.

Arbeidsgiveres holdninger

Undersøkelsen tar for seg arbeidsgivernes oppfatninger av arbeidskapasitet og sykefravær hos personer med nedsatt funksjonsevne. Bildet som tegnes er sammensatt. Blant virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne, er det en svært liten andel som sier de er enig i påstanden. En noe større andel av arbeidsgiverne, 19 prosent, er enig i en påstand om at personer med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidskapasitet enn andre ansatte, mens 30 prosent er uenig i påstanden.

Virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne, oppgir i større grad at personer med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidskapasitet enn andre ansatte. Samtidig er en større andel av de virksomhetene som har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne også *uenig* i at personer med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidskapasitet, noe som peker i motsatt retning.

I undersøkelsen spørres det videre om det er slik at skepsis til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne kan gjøre at virksomhetene går glipp av verdifull kompetanse, om alle virksomheter bør tilstrebe å ansette kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne, og om personer med nedsatt funksjonsevne bør ha fortrinnsrett ved ellers like kvalifikasjoner. 61 prosent av arbeidsgiverne er enig i at virksomheter kan gå glipp av verdifull kompetanse dersom de er skeptisk til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, mens 58 prosent mener at det er viktig at virksomheter tilstreber å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Det er samtidig en sterk skepsis til å gjennomføre moderat kvotering i form av å gi personer med nedsatt funksjonsevne fortrinnsrett til stillinger dersom kandidatene ellers har like kvalifikasjoner. Kun 10 prosent av arbeidsgiverne er enig i at det er en god idé.

Rekruttering

Bare et fåtall av virksomhetene, 17 prosent, har konkrete målsetninger om økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. 18 prosent har gjennomført konkrete tiltak for å rekruttere funksjonshemmede. De statlige virksomhetene skiller seg ut ved i noe større grad enn privat eller kommunal og fylkeskommunal sektor å ha målsetninger (45 prosent) og gjennomføre tiltak (43 prosent) for å rekruttere fra denne arbeidstakergruppen.

Virksomheter som kjenner aktivitets- og rapporteringsplikten (21 prosent), virksomheter som har inngått en IA-avtale (26 prosent), og de som har ansatte med nedsatt funksjonsevne (25 prosent) har i større grad konkrete målsetninger om å øke rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne. Virksomheter med disse kjennetegnene har i større grad også gjennomført tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne.

46 prosent av virksomhetene hadde hatt personer på praksisplass eller lignende formidlet av NAV. Andelen virksomheter som hadde dette, var høyere i offentlig (57

prosent) enn i privat (42 prosent) sektor, og høyere i kommunale og fylkeskommunale enn i statlige virksomheter. Virksomheter som allerede har ansatte med nedsatt funksjonsevne, og virksomheter som har inngått en IA-avtale, har i større grad hatt personer med nedsatt funksjonsevne på praksisplass.

I undersøkelsen ble virksomhetene spurt om de hadde ansatt noen det siste året, og i så fall, om de hadde søkere eller interessenter med nedsatt funksjonsevne. En svært lav andel av de som har hatt rekrutteringsprosesser, oppgir at de har hatt søkere hvor det har vært kjent at de har nedsatt funksjonsevne (23 prosent). Vi finner at en større andel av de offentlige virksomhetene, og de største virksomhetene, har hatt søkere med nedsatt funksjonsevne.

Av virksomhetene som oppgir at de har hatt søkere med nedsatt funksjonsevne, har en svært høy andel (84 prosent) også ansatt en person med nedsatt funksjonsevne. En svært liten andel (36 prosent) av de som har blitt ansatt, har vært formidlet via NAV.

Offentlige virkemidlers og regulerings betydning

Aktivitets- og rapporteringsplikten, innført i 2009, er fortsatt lite kjent blant virksomhetene. Kun 41 prosent av virksomhetene som denne plikten omfatter, kjenner til denne loven. Kjennskapen til loven er høyere blant virksomheter med IA-avtale (45 prosent) og blant offentlige virksomheter (44 prosent).

I undersøkelsen ble arbeidsgiverne forelagt syv ulike former for virkemidler, og de ble spurt om disse ville være viktige for at deres virksomhet skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne. De ulike formene for virkemidler refererer ikke nødvendigvis til spesifikke virkemidler som finnes i dag, men mer typer av virkemidler, og også trekk ved formidling av virkemidler, eller kjennetegn ved måten et virkemiddel er organisert eller fungerer på.

Det flest virksomheter betegner som svært eller ganske viktig, er rask og enkel tilgang til tekniske hjelpemidler. Nesten like mange, 90 prosent, vurderer også økonomisk støtte til tilrettelegging på arbeidsplassen som viktig. Samtidig finner vi at tilgang til råd og veiledning, og at prosedyrer er enkle og virkemidler lett tilgjengelige, vurderes som viktig av virksomhetene. Deretter følger kompensasjon for sykefraværsutgifter og tilskuddsordninger.

1 Innledning

Tema for denne rapporten er arbeidsgiveres holdninger, erfaringer og praksis knyttet til sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Rapporten er basert på en egen arbeidsgiverundersøkelse gjennomført i et representativt utvalg av norske virksomheter høsten 2013.

Sysselsettingsgraden blant personer med nedsatt funksjonsevne er klart lavere enn i befolkningen for øvrig. Siden årtusenskiftet har det vært økende politisk oppmerksomhet om lav sysselsetting i denne gruppen. Økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne har også vært ett av delmålene i IA-avtalen helt siden den første avtalen mellom regjeringen og partene i arbeidslivet ble inngått i 2001. Evalueringer viser likevel at dette er det delmålet i IA-avtalen som i lavest grad er fulgt opp på virksomhetsnivå. Ute i virksomhetene har IA-avtalen i hovedsak skapt engasjement rundt det første delmålet, om å redusere sykefraværet (Ose mfl. 2009, 2013). I 2012 iverksatte den daværende regjeringen en egen Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne.¹ Hovedmålgruppen for innsatsen er unge under 30 år. Daværende arbeidsminister Hanne Bjurstrøm valgte ved flere anledninger å fokusere på at «oppgaven er å åpne arbeidslivets dører innenfra»². I innledningen til Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne skriver ministeren: «For å lykkes med å åpne dørene til arbeidslivet kreves en stor felles innsats, der ikke minst arbeidsgiversiden spiller en sentral rolle» (Vedl. Prop. 1 S (2011-2012)). Jobbstrategien er videreført også under den nye regjeringen, men det foreligger foreløpig ikke noen evaluering av innsatsen. I denne rapporten rettes oppmerksomheten mot nettopp arbeidsgiversiden, og deres holdninger til, erfaringer med og vurderinger av sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.

¹ http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/rapporter_planer/planer/2011/jobbstrategi.html?id=657116

² Blant annet på NHO konferansen i 2011, også sitert i VG 19.2.2011.

Bakgrunn og analytisk tilnærming

Mindre enn halvparten av funksjonshemmede i yrkesaktiv alder er sysselsatt. I 2. kvartal 2013 var kun 43 prosent av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeid (SSB 2013³). Nivået har vært forholdsvis stabilt lavt over mange år, til tross for økt oppmerksomhet, blant annet gjennom IA-avtalen (Hansen & Svalund 2007; Bø mfl. 2010; Bø & Håland 2012). Fra 2012 til 2013 er det en liten oppgang på 2 prosent, og økningen har i særlig grad funnet sted blant yngre menn under 40 år (Bø & Håland 2013). For en del ikke-sysselsatte funksjonshemmede i yrkesaktiv alder er ikke deltakelse i arbeidslivet et mål eller ønskelig, men dette gjelder langt fra alle. 27 prosent, om lag 86 000 personer, av de som står utenfor arbeidslivet, sier at de ønsker en jobb i 2013 (Bø & Håland 2013).

Innsatsen de siste årene har hatt en viss effekt ved at flere yrkesaktive som erverver nedsatt funksjonsevne, eller personer med nedsatt funksjonsevne som er i arbeid, blir værende i jobb. Den store barrieren for personer med nedsatt funksjonsevne er å komme inn i arbeidslivet (Hansen mfl. 2011, 2013; Hansen & Reegård 2009; Ose mfl. 2009). Tradisjonelt har hovedfokus i arbeidsmarkedspolitikken overfor funksjonshemmede vært rettet mot *tilbudssiden*, de arbeidssøkende eller de som ønsket å komme inn, og mindre mot *etterspørselssiden*, arbeidsgiverne. Dette har endret seg de siste årene (Hansen mfl. 2011; Andreassen 2009; Midtsundstad 2008). Dersom en skal lykkes i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv, må en få mobilisert arbeidsgiverne i større grad enn i dag.

Potensialet for å mobilisere arbeidsgiversiden ser ut til å være der. En undersøkelse blant et utvalg norske virksomheter viser at tre av fire HR-ansvarlige mener at det er mulig for personer med nedsatt funksjonsevne å inneha en ordinær stilling i deres virksomhet. Samtidig er det en mye mindre andel som oppgir at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne, og kun en tredel mener det i stor eller i noen grad er praktisk eller økonomisk mulig for deres virksomhet å ansette personer med nedsatt funksjonsevne (Hansen & Fløtten 2011).

En rekke forhold kan fungere som barrierer for arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne i møte med arbeidslivet. Ett moment er at nedsatt funksjonsevne i stor grad blir assosiert med redusert arbeidsevne, noe som kan fungere som en holdningsbarriere for de som vil inn. Et annet forhold er tilgang til tilstrekkelig tilrettelegging, og utfordringer med å få til hensiktsmessig tilrettelegging. Et tredje og siste punkt er hvordan arbeidsgivere vurderer risiko ved rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne (Hansen & Haualand 2012). Regjeringens⁴ Jobbstrategi (Arbeidsdepartementet 2012) identifiserer fire barrierer for sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne: en

³ 10.12.13: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akutu/aar>

⁴ Denne strategien ble lansert av Stoltenberg II regjeringen, og er foreløpig videreført av sittende regjering (Solberg-regjeringen).

diskrimineringsbarriere, en kostnadsbarriere, en produktivitetsbarriere og en informasjons- og holdningsbarriere. Tiltakene i strategien er utformet for å bygge ned disse barrierene. Å øke kjennskapen til arbeidsgiveres vurderinger og arbeidslivets virkemåte er helt avgjørende for å kunne utforme treffsikre tiltak og politikk for å mobilisere arbeidsgivere til å åpne dørene til arbeidslivet innenfra.

Tema og forskningsspørsmål

Undersøkelsen besvarer følgende forskningsspørsmål:

1. Hvilke holdninger har virksomheter til arbeidssøkere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, og hvilke vurderinger gjør de når det gjelder rekruttering av denne arbeidstakergruppen?
2. Virksomheteres kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikten nedfelt i lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).
3. Arbeidsgiveres vurdering av ulike virkemidlers relevans for at de skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne.

I utforming av politikk og tiltak for å støtte opp under den inkluderende virksomhet, er det avgjørende å ha et godt kunnskapsgrunnlag for å kunne vurdere hvilke tiltak som er nødvendige for å møte opplevde utfordringer i arbeidslivet. I dag finnes det nær 50 ulike tiltak utformet for å støtte opp under strategien for et mer inkluderende arbeidsliv (Ose mfl. 2009). Samtidig viser flere undersøkelser varierende kjennskap og opplevd relevans av disse tiltakene (TNS 2010; Hansen & Fløtten 2011). Vår undersøkelse bidrar til å øke kunnskapen om slike forhold, og den kan gi viktige innspill når det gjelder utvikling av politikk og virkemidler, treffsikre tiltak som kan mobilisere arbeidsgiversiden i arbeidet med i større grad å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. For å kunne gi et slikt bidrag, legger undersøkelsen opp til å fange nyansene i arbeidsmarkedssituasjonen for personer med nedsatt funksjonsevne. Andre studier viser at det for eksempel kan ha betydning for vilje til å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne om en har ansatte med nedsatt funksjonsevne i virksomheten. Det samme gjelder å kunne ha muligheten for å si noe om variasjon mellom offentlig og privat sektor, og mellom bransjer. Det vil kunne ha stor kunnskapsverdi å få innsikt i noe av den variasjonen som finnes i arbeidslivet, for å få tak i hva som eventuelt er de store utfordringene i sysselsettingssituasjonen.

Personer med nedsatt funksjonsevne

I undersøkelsen er vi opptatt av personer med nedsatt funksjonsevne, og virksomheters syn på denne gruppen som (potensielle) arbeidstakere. Det er imidlertid ikke selvforklarende hva som ligger i at en person har nedsatt funksjonsevne. Når definisjoner knyttet til nedsatt funksjonsevne, og personer med nedsatt funksjonsevne, diskuteres, er det vanlig å legge vekt på at funksjonsnedsettelsen skal være *varig* (Svalund 2004; Hansen & Svalund 2007; Bø & Håland 2013). Videre kan respondentene tenke på personer med ulike former for varige funksjonsnedsettelse. Noen tenker kanskje bare på de som opplever funksjonsbegrensninger som hindrer deres bevegelsesmuligheter, andre inkluderer også de som opplever hørselssvekkelse, eller en rekke andre grupper. For å sikre at respondentene hadde en klar oppfatning om hva vi mente med personer med nedsatt funksjonsevne, fikk de som deltok i undersøkelsen lest opp følgende definisjon:

Vi forstår 'person med nedsatt funksjonsevne' på denne måten: En person som har nedsatt fysisk eller psykisk funksjonsevne av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv. Det kan for eksempel være sterkt nedsatt syn eller hørsels-, lese- og skrivevansker, bevegelsehemninger, hjerte- eller lungeproblemer, personer med psykisk utviklingshemning, psykiske lidelser eller annet.

Denne definisjonen bygger i stor grad på definisjonen SSB bruker i sine undersøkelser av sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne (Bø & Håland 2013). Definisjonen viser til et vidt spekter av fysiske eller psykiske begrensninger som kan føre til nedsatt funksjonsevne. Disse ulike funksjonsnedsettelsene kan på ulike måter påvirke arbeidskapasitet, og om og hvilken type tilrettelegging de eventuelt har behov for. Slike forskjeller mellom typer av funksjonsnedsettelse, og hvordan virksomheter vurderer slike forskjeller, kan denne undersøkelsen ikke si noe om.

Gangen i rapporten

Rapporten er organisert på følgende måte:

I kapittel 2 redegjør vi for det metodiske opplegget, data, utvalg og representativitet. Videre diskuteres spørreskjema og analysestrategi. I kapittel 3 viser vi i hvilken grad virksomhetene i norsk arbeidsliv har ansatte med nedsatt funksjonsevne, mens vi i kapittel 4 beskriver virksomhetenes holdninger til arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne sin arbeidskapasitet og sykefravær, og virksomhetenes holdninger rundt ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. I kapittel 5 ser vi nærmere på virksomheters rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Har de konkrete målsetninger om å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, og hvilke tiltak har de eventuelt satt inn for å få dette til? Videre ser vi i kapitlet på om virksomhetene faktisk har ansatt

personer med nedsatt funksjonsevne det siste året. I kapittel 6 kommer vi nærmere inn på virksomhetenes kjennskap til, og ønsker rundt, offentlige virkemidler. Kjenner de til aktivitets- og rapporteringsplikten, og hvilke virkemidler mener virksomhetene selv vil bidra til at de kan ansette personer med nedsatt funksjonsevne? Endelig, i kapittel 7 diskuterer vi funnene i rapporten i sammenheng, samt kort noe av det som fortsatt er ukjent rundt virksomheters forhold til personer med nedsatt funksjonsevne. Vi drøfter også behovet og muligheten for å gjenta denne undersøkelsen senere.

2 Metodisk opplegg

I dette kapitlet presenterer vi det metodiske opplegget for spørreundersøkelsen. Vi presenterer datagrunnlaget, både spørreskjema, utvalg, frafall og representativitet, og trekk ved virksomhetene i undersøkelsen. Endelig beskriver vi kort hvordan data presenteres i rapporten.

Data

I denne undersøkelsen intervjues daglig leder eller HR-/personalsjef i norske virksomheter som har ti ansatte eller mer. Norstat har stått for faktisk gjennomføring av spørreundersøkelsen, både trekking av virksomheter, gjennomføring av intervju og påkobling av registerinformasjon.

Intervjuene ble gjennomført per telefon i oktober-november 2013. I tillegg til informasjon innhentet gjennom intervjuene, ble det også lagt til informasjon fra bedrifts- og foretaksregisteret om virksomhetenes størrelse, næring og beliggenhet (kommunenummer).

Utvalg, representativitet og frafall

Populasjonen for undersøkelsen er alle bedrifter registrert med ti ansatte eller mer i bedrifts- og foretaksregisteret. Med en virksomhet (bedrift) menes en lokalt avgrenset, funksjonell enhet som hovedsakelig driver med aktiviteter, vare- eller tjenesteproduksjon, innenfor en bestemt næring. Høy svarprosent er viktig i forskning, først og fremst fordi en sjelden kan være helt sikker på at frafallet er tilfeldig. Er frafallet tilfeldig, det vil si uavhengig av undersøkelsens tema og viktige bakgrunnsvariabler (sektor, bedriftsstørrelse og lignende), er det ikke viktig, da undersøkelsen uansett er en utvalgsundersøkelse og ikke en fulltelling. I de senere år har det vist seg at svarprosenten i en rekke ulike former for undersøkelser har gått kraftig ned. Det gjenspeiler seg også i denne undersøkelsen. I undersøkelsen ble det gjennomført fullstendige intervju med 1600 respondenter, mens Norstat var i kontakt med totalt 3821, noe som gir en svarprosent

på 42 prosent. Viktige frafallsgrunner var at en del (26 prosent) av virksomhetene nektet å delta da de ikke hadde tid, mens 13 prosent rett og slett ikke ville delta. I åtte prosent av tilfellene var rette vedkommende (daglig leder, personal eller HR-ansvarlig) ikke tilgjengelig i intervjuperioden. Under redegjør vi nærmere for hvordan utvalget ble trukket, og dets representativitet. Det ble trukket et utvalg som var stratifisert etter størrelse, sektor og næring.

Virksomhetsstørrelse

Det er svært mange virksomheter med bare noen få ansatte i Norge, og undersøkelsens spørsmål blir dermed ikke særlig relevante. Av den grunn konsentrerer undersøkelsen seg om virksomheter som har ti ansatte eller flere, hvor ansettelsesprosesser, rekruttering og statens virkemiddelapparat spiller eller kan spille en større rolle. Selv med en nedre grense på ti ansatte, er det en overvekt av små virksomheter i Norge, spesielt innen bygg, varehandel og industri. Samtidig representerer den relativt lave andelen store virksomheter en stor andel av sysselsettingen, og det er viktig å vite hvordan virksomheter som sysselsetter mange personer vurderer spørsmålene vi er opptatt av i rapporten. Utvalget er derfor stratifisert etter virksomhetsstørrelse (10–19, 20–49, 50–99, og 100 eller mer), for å sikre intervjuer med virksomhetsledere i virksomheter av ulik størrelse. Slik sikres utsagnskraft også i store bedrifter, og det blir mulig å kartlegge forskjeller mellom små, mellomstore og store virksomheter. Stratifisering av utvalget etter sektor og virksomhetsstørrelse innebærer at virksomhetene har ulik sannsynlighet for å bli trukket ut. Dette kan vi ta hensyn til i etterkant, ved å bruke vektorer. Slik kan betydningen av hver virksomhet bli slik den ville blitt dersom virksomhetene ble trukket tilfeldig. I tabell 2.1 kommer populasjon og utvalg av virksomheter etter virksomhetsstørrelse frem.

Tabell 2.1 Populasjon og nettoutvalg av bedrifter etter virksomhetsstørrelse. Virksomheter med 10 ansatte eller mer.

	Antall virksomheter	Andel i populasjonen	Trukket utvalg	Andel i utvalget
10–19 ansatte	26583	51	566	35
20–49 ansatte	17564	34	518	32
50–99 ansatte	5136	10	290	18
100 ansatte eller flere	3018	6	226	14
Totalt	52301	100	1600	100

Kilde: Populasjon: Statistikkbanken, SSB.

Som tabell 2.1 viser, er små virksomheter overrepresentert og store virksomheter underrepresentert i undersøkelsen. Ettersom den faktiske fordelingen i populasjonen er kjent, er det mulig å veie tallene, slik at små bedrifter i analysene «teller» mer, og like mye som de hadde gjort dersom det hadde blitt trukket et proporsjonalt utvalg.

Sektor og organisasjonsform

Å kunne gjøre analyser delt på offentlig og privat sektor, kan gi viktig informasjon for målretting av innsats og virkemidler. Det er noe ulik regulering av krav til henholdsvis offentlig og privat sektor, blant annet relatert til rekrutteringsprosesser og ansvar for å følge opp målsetninger om antidiskriminering og likestilling. Aktivitets- og rapporteringsplikt på området nedsatt funksjonsevne⁵ er for eksempel gjeldende for hele offentlig sektor, men kun for private virksomheter med mer enn 50 ansatte. Privat sektor har også andre konkurranseforhold og produktivitetskrav som kan ha betydning for holdninger til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne.

Utvalget er derfor også stratifisert etter sektor, for å kunne sikre utslagskraft av undersøkelsen for både offentlig og privat sektor. Det er lite statistikk tilgjengelig rundt hvor stor andel av *virksomhetene* som er offentlige eller private, da SSB av ulike grunner vanligvis ikke bruker sektor som skille i offentlig statistikk. En viktig grunn er at det er krevende å avgrense hva som er en offentlig virksomhet, da det etter hvert finnes en rekke virksomheter som er underordnet, men fristilt, stat, kommune eller fylkeskommune. Dette gjelder både sykehusene, Posten mv. og en rekke former for utskilte interkommunale selskaper (Scherven & Lam Viung 2007; Trygstad mfl. 2006).

For å lage et utvalg som er representativt for arbeidslivet som helhet, har vi fått SSB til å lage slike tall for oss i forbindelse med denne undersøkelsen (tabell 2.2). I undersøkelsen har vi et nettoutvalg på nær 800 virksomheter fra henholdsvis offentlig og privat sektor (tabell 2.2). I 13 av virksomhetene var respondentene selv usikre på om virksomheten var privat, statlig, kommunal, fylkeskommunal eller en offentlig fristilt virksomhet.

Tabell 2.2 Populasjon og nettoutvalg av virksomheter etter sektor. Virksomheter med 10 ansatte eller mer.

	Antall virksomheter	Andel i populasjonen	Trukket utvalg	Andel i utvalget
Offentlig	14954	0,28	798	0,50
Privat	39044	0,72	789	0,50
Totalt	53998	100	1587	100

Kilde: Antall virksomheter i populasjon; SSBs Virksomhetsregister.

⁵ Jfr. lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Tabellen viser at 28 prosent av alle virksomheter med mer enn ni ansatte er offentlige, når sykehus inkluderes i offentlig sektor. Imidlertid har vi ikke slike andelstall inndelt etter virksomhetsstørrelse og sektor.

NACE-kodene gir ikke tilgang på informasjon som kan gi sikker kunnskap om en virksomhet er offentlig eller privat, men ut fra kjennskap til arbeidslivet, kan vi gjøre antakelser rundt hvilke næringer de offentlige og private virksomhetene dominerer i. Videre hadde Norstat tilgang på enhetskoder fra bedrifts- og foretaksregisteret, og disse gir informasjon om eierskap. Samtidig er det slik at både stat, fylke og kommuner har etablert ulike AS for sine virksomheter. Av den grunn er ikke slik informasjon sikker. Det er derfor inkludert et spørsmål i spørreskjema for å avklare sektortilhørigheten. Spørsmålet lød: «Tilhører din virksomhet... «Privat sektor», «Statlig sektor», «Kommunal eller fylkeskommunal sektor», eller «fristilt offentlig virksomhet»». Det var også mulig å svare «Ikke sikker». Tabell 2.3 viser fordelingen i utvalget etter disse kjennetegnene.

Tabell 2.3 Populasjon og nettoutvalg av virksomheter etter sektor. Virksomheter med 10 ansatte eller mer.

	Prosent uveid	Prosent veid	Antall
Privat	49,9	72,8	798
Statlig	6,1	2,7	97
Kommunal eller fylkeskommunal	40,5	22,2	648
Fristilt offentlig virksomhet	2,8	1,4	44
Ikke sikker	0,8	0,8	13
Total	100	100	1600

Næring

For alle virksomheter er det tilgjengelig informasjon om tresifret næring etter Standard for næringsgruppering (SSB 2007). I undersøkelsen var størrelse og sektor de viktigste utvalgsriteriene. Det har dessuten vært viktig at undersøkelsen, i den grad det er mulig, skulle gi et godt bilde av forskjeller mellom virksomheter i ulike næringer. Utvalget er også forsøkt stratifisert etter næring, ved at vi har trukket ut virksomheter i de ulike størrelseskategoriene i offentlig og privat sektor proporsjonalt med hvordan virksomhetene fordeler seg i ulike næringer. Tabell 2.4 viser fordelingen av virksomheter etter næring i det norske arbeidslivet, og i utvalget før og etter vi bruker vektorer som tar hensyn til at vi har stratifisert for størrelse og sektor.

Tabell 2.4 Fordeling av bedrifter i populasjonen og i utvalget før og etter bruk av vekt. NACE, hovedgrupper.

	I populasjonen	Prosent uveid i utvalget	Prosent veid i utvalget
A-E - Privat vareproduserende	10	8	9
F - Bygg og anlegg	10	6	8
G-I - Privat varehandel, faglært	29	15	23
J-N, S - Privat varehandel, kontor	16	11	13
O og R - Offentlig administrasjon og forsvar, trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning og fritid	6	11	7
P - Undervisning	8	13	7
Q - Helse- og sosialtjenester	22	37	34
Sum totalt	100	100	100

I utvalgsplanen la vi opp til at store virksomheter og virksomheter i offentlig sektor skulle ha en større sannsynlighet for å bli trukket ut til utvalget. Gjennom bruk av kvoter som koblet sammen virksomhetsstørrelse og næring, forsøkte vi samtidig å styre utvalget slik at det skulle bli mest mulig representativt for arbeidslivet også etter næring. Vi lyktes stort sett med det. Samtidig bidrar overrepresentasjonen av offentlig sektor og underrepresenteringen av små virksomheter til at andelen virksomheter fra helse- og sosialtjenester er høyere enn den ellers ville vært, mens vi har en underrepresentasjon av virksomheter fra privat varehandel, hvor det er mange små virksomheter. Det innebærer først og fremst at virksomheter fra bygg og anlegg, faglært privat varehandel og forretningsmessig tjenesteyting er noe underrepresentert også etter at vi bruker hovedvekten vi har konstruert (tabell 2.4).

Spørreskjema

Utgangspunktet for arbeidet med spørreskjemaet var en undersøkelse TNS Gallup gjennomførte for Helsedirektoratet i 2010 (TNS 2010). I all hovedsak er det arbeidet med å utvikle hensiktsmessige spørsmål som kan fungere i surveyen, og som en følge av det er kun noen få, fire av spørsmålene fra TNS-undersøkelsen, blitt videreført, helt eller delvis.

Undersøkelsen skal gi en oversikt over arbeidsgiveres praksis, holdninger og erfaringer relatert til sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne, og spørreskjema tar i hovedsak for seg tre temaer: For det første hvilke holdninger og vurderinger virksomhetene, ved daglig leder, personal eller HR-ansvarlig, har når det gjelder å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Hva er deres vurderinger av personer med nedsatt

funksjonsevnes arbeidskapasitet, sykefravær og kompetanse? For det andre fokuseres det på virksomhetenes arbeid med å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. Har virksomheten utformet mål på dette området, og har de satt i verk tiltak for å rekruttere ansatte fra denne gruppen? Har de ansatt personer med nedsatt funksjonsevne? Endelig tar spørreskjema for seg ulike tema knyttet til offentlige virkemidler, både kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikten, og hvilke virkemidler virksomhetene opplever som viktige for om de skulle rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, uavhengig av hva som finnes, eller hvor godt det fungerer per i dag. Spørreskjemaet er begrenset til i overkant av 20 spørsmål, eller til et intervju på om lag syv minutter. Det er et bevisst valg, da vi av erfaring vet at frafallet øker med lengden på spørreskjemaet.

Selv om noen få av spørsmålene i denne undersøkelsen er brukt i undersøkelsen TNS gjennomførte i 2010, var TNS-undersøkelsen svært liten (171 virksomheter). Videre tok den for seg «offentlig sektor» gjennom å undersøke 71 virksomheter i en begrenset del av offentlig sektor; departementer, direktorat/tilsyn, Fylkesmannsembeter og ombud. Kommuner, fylkeskommuner og fristilte virksomheter (sykehus etc) var ikke inkludert. Utvalget i TNS-undersøkelsen var samtidig bare på 100 stykker i privat sektor, og undersøkelsen har begrenset representativitet når det gjelder virksomhetsstørrelse og det spekteret av næringer som finnes. Undersøkelsen tok videre kun for seg bedrifter med 50 ansatte eller flere. Av ovennevnte grunner er det ikke mulig å gjøre direkte sammenligninger mellom TNS-undersøkelsen og denne undersøkelsen.

Analysestrategi

I presentasjonen av data legger vi frem resultatene på de enkelte spørsmålene, og i tillegg der det er relevant, fordelingen etter et utvalg bakgrunnsvariabler, slik som fordeling mellom offentlig og privat sektor, etter virksomhetsstørrelse og næring. I tillegg til disse bakgrunnsvariablene har vi også mulighet til å presentere svarfordeling etter hvorvidt virksomhetene er IA-virksomhet eller ikke, og om de har ansatte med nedsatt funksjonsevne eller ikke. Disse bakgrunnsvariablene er verdifulle for å kunne gi et litt mer nyansert bilde av «norske virksomheter» holdninger, erfaringer og vurderinger. Vi vil for eksempel kunne undersøke om det er slik at arbeidsgivere som har inngått IA-avtale har en annen holdning til personer med nedsatt funksjonsevne, og deres kompetanse, eller kjenner bedre til virkemidler som kan brukes, enn virksomheter som ikke har inngått IA-avtale. Eller vi kan undersøke om virksomheter som har erfaringer med ansatte med nedsatt funksjonsevne gjør andre vurderinger enn virksomheter som ikke har ansatte med nedsatt funksjonsevne.

Denne rapporten har først og fremst som formål å beskrive hvordan virksomheter forholder seg til ulike sider ved ansatte med nedsatt funksjonsevne, hvordan de tenker

og handler med hensyn til rekruttering og så videre. På grunn av det beskrivende formålet og begrensede tids- og kostnadsrammer, har vi ikke kunnet gjennomføre analyser ved hjelp av regresjon eller andre tilsvarende metoder. Flere av bakgrunnsvariablene, slik som sektor og om virksomhetene har inngått IA-avtale, henger sammen, og ved hjelp av overnevnte metoder ville sammenhengen mellom slike forhold i større grad enn det som er mulig i denne rapporten, kunnet blitt avklart. Dette betyr samtidig at datamaterialet som denne rapporten bygger på, gir mulighet for videre analyser av årsakssammenhenger og for å ta opp spesielle temaer.

Rapporten bygger på en utvalgsundersøkelse. Som ved alle utvalgsundersøkelser hefter det en liten usikkerhet ved om svargivingen i vårt utvalg er identisk med svarene vi hadde fått dersom vi hadde spurt alle virksomhetene i Norge. I rapporten kommenterer vi bare forskjeller som er signifikante på 5 prosentnivå. Det innebærer at forskjellene vi finner mellom grupper, for eksempel offentlig og privat sektor, minst 95 av 100 ganger også vil gjenfinnes om vi kunne spurt absolutt alle virksomheter (Hellevik 1991).

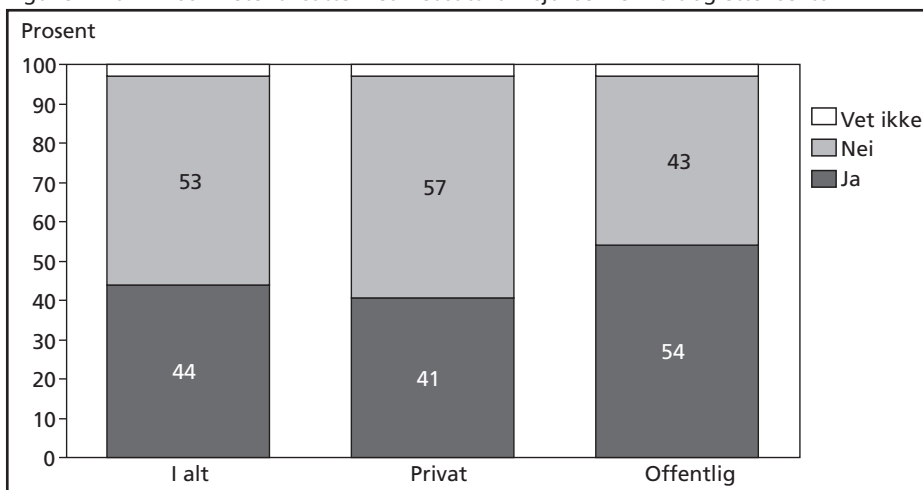
3 Har virksomheter ansatte med nedsatt funksjonsevne?

I dette kapitlet konsentrerer vi oss om virksomhetene, og om virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Først har vi en kort gjennomgang av hvordan personer med nedsatt funksjonsevne opptattes i undersøkelsen. Etter dette starter presentasjonen av resultatene fra spørreundersøkelsen i kapitlet ved å vise hvorvidt virksomhetene i utvalget har ansatte med nedsatt funksjonsevne, og hvordan dette fordeler seg mellom sektorer og ulike næringer, samt hvorvidt størrelse på virksomheten har betydning for sysselsetting. Vi vil også se på hvorvidt det er forskjeller i sysselsetting mellom virksomheter som er IA-virksomhet og de som ikke har IA-avtale.

Virksomheter med ansatte med nedsatt funksjonsevne

På bakgrunn av definisjonen nevnt i innledningen av rapporten, fikk virksomhetene spørsmål om de har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Figur 3.1 viser hvor stor andel av virksomhetene i utvalget som svarer at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne, og fordelingen mellom offentlig og privat sektor.

Figur 3.1 Har virksomheter ansatte med nedsatt funksjonsevne? I alt og etter sektor.



Note: N i alt = 1600, N Privat = 798, N offentlig= 789.

44 prosent av virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne (figur 3.1). Dette gjelder 41 prosent av virksomhetene i privat sektor og 54 prosent av virksomhetene i offentlig sektor. Det finnes ingen offisiell statistikk som viser hvor stor andel av norske virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne.

I en webundersøkelse fra Arbeidsgiverforeningen Spekter utført av Opinion Perduco, i 2012 (Opinio 2012), sier over halvparten av de spurte lederne i offentlig sektor at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne, mens det tilsvarende tallet i privat sektor var 15 prosent. Med andre ord er det om lag like stor andel av virksomhetene i offentlig sektor som i vår undersøkelse som oppgir at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne, mens det er en betydelig lavere andel av virksomhetene i privat sektor som oppgir dette. En årsak er antagelig at Opinio-undersøkelsen omfatter også de minste virksomhetene i arbeidslivet, mens denne undersøkelsen kun omfatter virksomheter med flere enn ti ansatte. Videre bygger Opinio-undersøkelsen på et webpanel, og det kan være forhold knyttet til hvordan respondentene er rekruttert som er med på å forklare forskjellene. Imidlertid har vi ikke tilgang til detaljert informasjon om undersøkelsen.

I tabell 3.1 presenterer vi fordelingen av virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne eller ikke, etter antall ansatte, samt etter hvorvidt de er IA-virksomhet eller ikke.

Tabell 3.1 Har virksomheter ansatte med nedsatt funksjonsevne? I alt og etter antall ansatte og IA-tilknytning.

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
I alt	44	53	3	100	1600
Antall ansatte					
10-19	39	58	3	100	573
20-49	50	48	2	100	507
50-99	50	47	3	100	283
100+	71	26	4	101	228
IA- avtale?					
Ja	54	44	3	101	1114
Nei	34	64	3	101	457

Vi ser at andelen som har ansatte med nedsatt funksjonsevne øker betydelig med antall ansatte i virksomheten. Av virksomhetene med mellom 10 og 19 ansatte er det 39 prosent som oppgir at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne, 50 prosent av de med mellom 20 og 49 ansatte oppgir at de har det, og hele 71 prosent av virksomhetene med mer enn 100 ansatte sier det samme. Også Spekter-undersøkelsen finner at andelen virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne øker med stigende bedriftsstørrelse. At det er slik, kan nok ha flere forklaringer. For det første er det flere

ulike arbeidsoppgaver innenfor en stor virksomhet, og dermed større sannsynlighet for at det er interessante muligheter for et større spekter av personer med ulik kompetanse. En annen faktor er selvsagt at det kan ha betydning at større virksomheter har personalavdeling, og større kompetanse og ressurser for å bidra for eksempel til tilrettelegging for ansatte som erverver nedsatt funksjonsevne og for ansatte som har behov for tilrettelegging. Det kan også tenkes at størrelse på virksomheten har betydning for hvorvidt en jobber målrettet med rekruttering og kanskje også for å bidra til økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Endelig er forskjellen en naturlig følge av virksomhetsstørrelse. Dersom for eksempel 10 prosent av alle arbeidstakere i Norge har nedsatt funksjonsevne, og disse er fordelt jevnt mellom norske virksomheter, vil en høyere andel av store virksomheter ha minst én ansatt med nedsatt funksjonsevne.

Også når det gjelder IA finner vi forskjeller mellom virksomheter som har inngått IA-avtale, og de som ikke har det. En klart høyere andel av virksomhetene som har inngått en IA-avtale, 54 prosent, har ansatte med nedsatt funksjonsevne, mot kun 34 prosent av virksomheter som ikke har IA-avtale. Hva denne forskjellen skyldes, er vanskelig å si på bakgrunn av denne undersøkelsen, men det er to forhold som sannsynligvis har stor betydning. Det ene er at 94 prosent av de offentlige virksomhetene i vårt utvalg har IA-avtale, mens dette ikke er tilfellet i privat sektor (41 prosent). Det andre er at også her er størrelse en faktor. Andelen IA-virksomheter er lav blant små og mellomstore virksomheter i privat sektor (Proba 2013), noe også denne undersøkelsen viser (se vedleggstabell 3.1).

Sammenligner vi IA-virksomheter i offentlig og privat sektor i vår undersøkelse, er andelen som har ansatte med nedsatt funksjonsevne omtrent lik.

Fra tidligere studier vet vi at sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne varierer mellom bransjer (Hansen & Svalund 2007; Andreassen mfl. 2007). Personer med nedsatt funksjonsevne er overrepresentert innen helse- og sosialsektoren, og vi finner samme tendens innen undervisning. På den andre siden er personer med nedsatt funksjonsevne underrepresentert for eksempel innen informasjon og kommunikasjon (Bø & Halvorsen 2013, tabell A5). I tabell 3.2 viser vi fordelingen av virksomheter med og uten ansatte med nedsatt funksjonsevne etter næringsgrupper.

Tabell 3.2 viser at det er store forskjeller mellom næringer når det gjelder hvorvidt de har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er høyest andel av virksomhetene innen helse og sosial som oppgir at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne. 53 prosent av virksomhetene oppgir at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Dette er klart høyere andel enn i bygg og anlegg, hvor 35 prosent av virksomhetene sier at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Blant bransjer som stort sett er preget av private virksomheter, er det de vareproduserende bransjene (primærnæringene, kraftforsyning, bergverksdrift, vannforsyning og industri) som har høyest andel virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne, dette gjelder 44 prosent.

Tabell 3.2 Har virksomheter ansatte med nedsatt funksjonsevne? I alt og etter grove næringsgrupper.

	Ja	Nei	Ikke sikker	Totalt	Antall
A-E - Privat vareproduserende	44	54	2	100	124
F - Bygg og anlegg	35	63	2	100	88
G-I - Privat varehandel, faglært	36	63	1	100	244
J-N, S - Privat varehandel, kontor	40	57	3	100	180
O og R - Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv	46	49	5	100	169
P - Undervisning	41	55	4	100	207
Q - Helse- og sosialtjenester	53	43	4	100	588

4 Holdninger i virksomhetene

I dette kapitlet ser vi nærmere på virksomhetenes vurderinger av arbeidskapasitet og sykefravær hos ansatte med nedsatt funksjonsevne. Fra tidligere studier vet vi at det kan være en barriere for funksjonshemmede i arbeidslivet at nedsatt funksjonsevne assosieres med nedsatt arbeidsevne (Hansen & Haualand 2012). I tillegg beskrives og diskuteres virksomhetenes holdninger til å prioritere rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Holdninger til arbeidskapasitet og sykefravær

For å undersøke arbeidsgiveres holdninger til ansatte med nedsatt funksjonsevne, var det utformet to påstander om forholdet mellom nedsatt funksjonsevne og arbeidskapasitet (arbeidsevne), og nedsatt funksjonsevne og sykefravær. Respondentene ble bedt om å forholde seg til følgende påstander:

«Ansatte med nedsatt funksjonsevne har høyere sykefravær enn andre ansatte.»

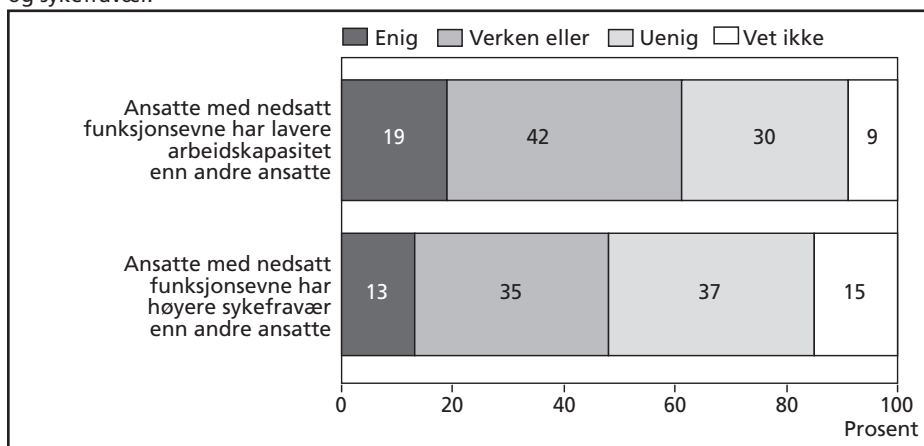
«Ansatte med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidskapasitet enn andre ansatte.»

Arbeidsgiverne ble bedt om å si seg mer eller mindre enig i påstandene på en skala fra 1–6, hvor helt enig var gitt verdien 1, og helt uenig var gitt verdien 6. I tillegg kunne de svare «vet ikke». I tabellene og figurene i dette kapitlet har denne skalaen blitt delt opp, slik at helt enig (1) og (2) er gitt verdien «enig», 3 og 4 er gitt verdien «verken eller», mens 5 og helt uenig (6) er gitt verdien «uenig». I figur 4.1 (på neste side) presenterer vi virksomhetenes fordeling på de to påstandene.

Figur 4.1 viser at det er ikke slik at norske arbeidsgivere mener det er en klar sammenheng mellom nedsatt funksjonsevne og henholdsvis lavere arbeidskapasitet og sykefravær. Nær halvparten, 42 prosent, har ikke noen spesifikk holdning, de svarer verken eller. 30 prosent er uenig i at personer med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidskapasitet enn andre, mens 19 prosent av arbeidsgiverne sier de er enig i at ansatte med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidskapasitet enn andre ansatte. 9 prosent av arbeidsgiverne svarer «vet ikke». Det er noenlunde samme bilde når det gjelder påstanden om at ansatte med nedsatt funksjonsevne har høyere sykefravær. Der er det

en større andel av arbeidsgiverne som oppgir at de er uenig i påstanden, dette gjelder 37 prosent. 35 prosent sier de er verken enig eller uenig i påstanden, og 13 prosent er enig i at ansatte med nedsatt funksjonsevne har høyere sykefravær. Det er med andre ord ikke slik at norske arbeidsgivere nødvendigvis assosierer nedsatt funksjonsevne med lavere arbeidskapasitet og sykefravær.

Figur 4.1 Virksomheters forståelse av personer med nedsatt funksjonsevnes arbeidskapasitet og sykefravær.



Note: N=1600.

Er oppfatningene avhengig av erfaring?

Holdninger og vurderinger er ofte tett knyttet til våre erfaringer. Kan det være slik at arbeidsgivere som har ansatte med nedsatt funksjonsevne har andre vurderinger rundt arbeidskapasitet og sykefravær enn arbeidsgivere som ikke har ansatte med nedsatt funksjonsevne, og som dermed i større grad baserer sine vurderinger på antakelser? Under presenterer vi fordelingen på påstandene etter hvorvidt virksomheten har ansatte med nedsatt funksjonsevne eller ikke. Vi har også gjort analyser av hvorvidt det har betydning for vurdering av påstandene om virksomheten er IA-bedrift eller ikke. Dette viser seg ikke å gi noen signifikante utslag. I tabell 4.1. viser vi fordelingen på vurdering av påstandene etter om virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne eller ikke.

Tabell 4.1 viser først og fremst at virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne tar tydeligere standpunkt til de to påstandene om henholdsvis arbeidskapasitet og sykefravær enn virksomheter som ikke har ansatte. 34 prosent av virksomhetene som har ansatte med nedsatt funksjonsevne er uenig i påstanden om at personer med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidskapasitet enn andre ansatte, mens 23 prosent er enig i påstanden. For virksomheter som ikke har ansatte, er det 26 prosent som er uenig i påstanden og 16 prosent som er enige. Andelen som svarer «verken eller», er

Tabell 4.1 Ansatte med nedsatt funksjonsevne har.... I alt og etter om virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne.

		Enig	Verken eller	Uenig	Vet ikke	Totalt	Antall
lavere arbeidskapasitet enn andre ansatte	Ja	23	39	34	5	101	809
	Nei	16	45	26	13	100	744
høyere sykefravær enn andre ansatte	Ja	15	33	47	6	100	809
	Nei	12	37	29	22	100	744

større blant de virksomhetene som ikke har personer med nedsatt funksjonsevne ansatt, dette gjelder 45 prosent, men den er også svært høy blant virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Vi finner det samme mønsteret for vurdering av påstanden om sykefravær, hvor virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne tar tydeligere standpunkt. Her er nesten halvparten av virksomhetene som har ansatte med nedsatt funksjonsevne uenig i påstanden om at personer med nedsatt funksjonsevne har høyere sykefravær enn andre, 33 prosent svarer verken eller og kun 15 prosent mener at det er en direkte sammenheng mellom nedsatt funksjonsevne og høyere sykefravær. Andelen som svarer vet ikke, er også mye lavere for virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne enn for de som ikke har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Dette gjelder både for vurdering av arbeidskapasitet og sykefravær, men forskjellen er betydelig høyere når det gjelder sykefravær enn arbeidskapasitet. For påstanden om at personer med nedsatt funksjonsevne har høyere sykefravær, svarer 6 prosent av de som har ansatte med nedsatt funksjonsevne at de ikke vet, mens andelen som svarer vet ikke i virksomhetene som ikke har ansatte med nedsatt funksjonsevne er hele 22 prosent. Dette kan forstås som at egne erfaringer har stor betydning for hvilke vurderinger arbeidsgiverne gjør. Kan en av dette si at det er en større andel av arbeidsgivere som har erfart at nedsatt funksjonsevne har konsekvenser for arbeidskapasitet, enn det er virksomheter som har erfart at nedsatt funksjonsevne fører til høyere sykefravær? Det er selvsagt ikke mulig å gjøre en slik slutning, men det er viktig å bemerke at en stor andel av funksjonshemmede i arbeid i SSBs arbeidskraftundersøkelse oppgir at nedsatt funksjonsevne medfører begrensninger i hvor mye de kan jobbe og hvilke arbeidsoppgaver de kan utføre (Bø & Håland 2013). Dette kan være en årsak til at nær halvparten av alle funksjonshemmede i arbeid jobber deltid, og at nedsatt arbeidstid for mange er en viktig tilrettelegging av arbeidssituasjonen. En del arbeidsgivere vil derfor ha erfaringer med at nedsatt funksjonsevne medfører lavere arbeidskapasitet. Dersom ansatte med nedsatt funksjonsevne har fått nødvendige tilrettelegginger, fysisk eller av arbeidstid og oppgaver, er det lite som tilsier at den ansatte skulle ha høyere sykefravær enn andre. Dette ser også ut til å være arbeidsgivernes erfaringer. Disse resultatene illustrerer kanskje at gruppen «ansatte med nedsatt funksjonsevne» er en svært sammensatt gruppe,

og at det vil være ulike erfaringer blant arbeidsgivere. Samtidig er det et viktig funn at så stor andel av virksomhetene som har ansatte med nedsatt funksjonsevne markerer uenighet til påstanden om at nedsatt funksjonsevne fører til høyere sykefravær, eller gir uttrykk for at det ikke er noen direkte sammenheng. På den andre siden er det en lavere andel blant virksomhetene som ikke har ansatte med nedsatt funksjonsevne som markerer den samme uenigheten. Oppsummert viser disse resultatene likevel at det å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne, gir tydeligere formeninger om hvorvidt ansatte med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidskapasitet eller høyere sykefravær.

Er oppfatningene ulike i offentlig og privat sektor, eller i ulike næringer?

Det kan tenkes at det er ulike vurderinger i offentlig og privat sektor av sammenhengen mellom nedsatt funksjonsevne og henholdsvis arbeidskapasitet og sykefravær. I tabell 4.2 viser vi hvordan virksomheter i offentlig og privat sektor vurderer påstandene om lavere arbeidskapasitet og høyere sykefravær.

Tabell 4.2 Ansatte med nedsatt funksjonsevne har.... Etter sektor og organisasjonsform.

		Enig	Verken eller	Uenig	Vet ikke	Totalt	Antall
lavere arbeidskapasitet enn andre ansatte	Private	19	41	31	9	100	798
	Offentlig	17	45	28	10	100	789
	Statlig	11	38	40	11	100	97
	Kommunal eller fylkeskommunal sektor	18	45	27	10	100	648
høyere sykefravær enn andre ansatte	Private	14	36	36	15	101	798
	Offentlig	11	32	41	16	100	789
	Statlig	7	30	41	23	101	97
	Kommunal eller fylkeskommunal sektor	11	33	41	15	100	648

Tabell 4.2 viser at det ikke er noen signifikante forskjeller mellom arbeidsgivere i privat og offentlig sektor når det gjelder deres opplevelse av arbeidskapasiteten til arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Samtidig viser tabellen at en lavere andel statlige enn kommunale eller fylkeskommunale virksomheter er enig i påstanden om at arbeidskapasiteten er lavere.

Vi finner videre at arbeidsgivere i privat sektor i noe større grad er enig i at denne gruppen har høyere sykefravær enn andre ansatte. En noe høyere andel av virksomhetene i offentlig sektor er uenig i dette. Det er ingen signifikante forskjeller mellom statlige virksomheter og kommunale eller fylkeskommunale virksomheter i vurdering av påstanden om høyere sykefravær.

Tabell 4.3 Ansatte med nedsatt funksjonsevne har.... Etter antall ansatte.

		Enig	Verken eller	Uenig	Vet ikke	Totalt	Antall
lavere arbeidskapasitet enn andre ansatte	10-19 ansatte	18	43	27	11	99	566
	20-49 ansatte	20	41	31	7	99	518
	50-99 ansatte	16	39	35	11	101	290
	100+	12	45	37	6	100	226
høyere sykefravær enn andre ansatte	10-19 ansatte	14	35	34	18	101	566
	20-49 ansatte	12	34	41	12	99	518
	50-99 ansatte	12	32	41	14	99	290
	100 ansatte eller flere	6	44	38	12	100	226

Når vi sammenligner virksomheter med ulik størrelse, finner vi at små bedrifter i større grad svarer at de er enig i de to påstandene om arbeidskapasitet og sykefravær (tabell 4.3).

I tabell 4.4 (på neste side) viser vi virksomhetenes vurdering av påstandene om lavere arbeidskapasitet og høyere sykefravær fordelt etter næring. Tabellens viser at det er store forskjeller i virksomheters vurdering av disse påstandene mellom næringer. Flere av virksomhetene i bygg og anlegg er enig i at personer med nedsatt funksjonsevne har nedsatt arbeidskapasitet, sammenlignet med virksomheter i alle andre næringer, bortsett fra faglært privat varehandel. På den andre siden, arbeidsgivere i typiske kontorbransjer innen privat varehandel er i klart mindre grad enn arbeidsgivere i faglært privat varehandel, enig i denne påstanden. Det kan være at dette egentlig handler om hvorvidt virksomhetene har erfaringer med ansatte med nedsatt funksjonsevne eller ikke.⁶ Én faktor kan være at det oppleves som vanskelig å tilrettelegge for nedsatt arbeidsevne ute på en byggeplass, og at en del av erfaringene i byggebransjen bygger på ansatte som erverver nedsatt funksjonsevne, og hvor dette også medfører begrensninger i arbeidskapasitet. Dette vil kanskje ikke i samme utstrekning være tilfellet innen en næring hvor arbeidet utføres på kontor. Helse- og sosialtjenester er en næring hvor det er en høyere andel ansatte med nedsatt funksjonsevne enn i øvrige næringer. Her ser vi at 18 prosent er enig i at ansatte med nedsatt funksjonsevne har lavere arbeidskapasitet. Også dette er en sektor hvor mange erverver nedsatt funksjonsevne, hvor det er mange som jobber deltid, og hvor deltidsarbeid for en del kan være en nødvendig tilpasning av arbeidssituasjonen. Vi finner det samme mønsteret for sykefravær, men med kraftigere utslag.

⁶ Dette prosjektet har på grunn av knappe rammer ikke mulighet til å gjennomføre denne typen analyser, men resultatene gir grunnlag for videre analyser.

Tabell 4.4 Ansatte med nedsatt funksjonsevne har.... Etter grove næringsgrupper.

		Enig	Verken eller	Uenig	Vet ikke	Totalt	Antall
lavere arbeidskapasitet enn andre ansatte	A-E - Privat vareproduserende	18	35	34	14	101	124
	F - Bygg og anlegg	29	36	20	15	100	88
	G-I - Privat varehandel, faglært	20	45	30	6	101	244
	J-N, S - Privat varehandel, kontor	14	44	30	12	100	180
	O og R - Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning og	18	38	31	13	100	169
	P - Undervisning	18	30	39	14	101	207
	Q - Helse- og sosialtjenester	18	46	30	6	100	588
høyere sykefravær enn andre ansatte	A-E - Privat vareproduserende	10	40	28	22	100	124
	F - Bygg og anlegg	16	34	35	16	101	88
	G-I - Privat varehandel, faglært	16	34	38	12	100	244
	J-N, S - Privat varehandel, kontor	11	40	35	14	100	180
	O og R - Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv	8	30	40	21	99	169
	P - Undervisning	10	27	41	22	100	207
	Q - Helse- og sosialtjenester	13	35	38	14	100	588

Tabell 4.4 viser at det innen alle næringer er en høyere andel som er uenig i påstanden om høyere sykefravær enn påstanden om lavere arbeidskapasitet. Dette kan igjen, som vi har kommentert tidligere, ha sammenheng med erfaringer i virksomhetene. Vi ser videre at arbeidsgivere i bygg og anlegg i større grad enn i offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv, er enig i at denne arbeidstakergruppen har et høyere sykefravær. For helse- og sosialtjenester ser vi samme mønsteret for sykefravær som i virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne. En stor andel tar avstand fra påstanden om at nedsatt funksjonsevne gir høyere sykefravær, men 13 prosent gir uttrykk for at de er enig i påstanden. Dette kan igjen ha sammenheng med hvilke former for nedsatt funksjonsevne de har erfaringer med, at dette er en sektor hvor det også er flere som erverver nedsatt funksjonsevne og at dette kan være former for nedsatt funksjonsevne som for noen vil medføre perioder med sykefravær.

Holdninger til rekruttering

Vi ser nå på arbeidsgiveres holdninger til å prioritere rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Det er utformet tre ulike påstander om rekruttering. Den første går på hvorvidt virksomheter vurderer at personer med nedsatt funksjonsevne kan ha verdifull kompetanse for virksomheten og være en arbeidskraftressurs. Påstanden lyder:

«Skepsis til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne kan gjøre at virksomhetene går glippe av verdifull kompetanse.»

Den andre er holdningen til hvorvidt virksomheter har et samfunnsansvar for å tilstrebe rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, og den lyder:

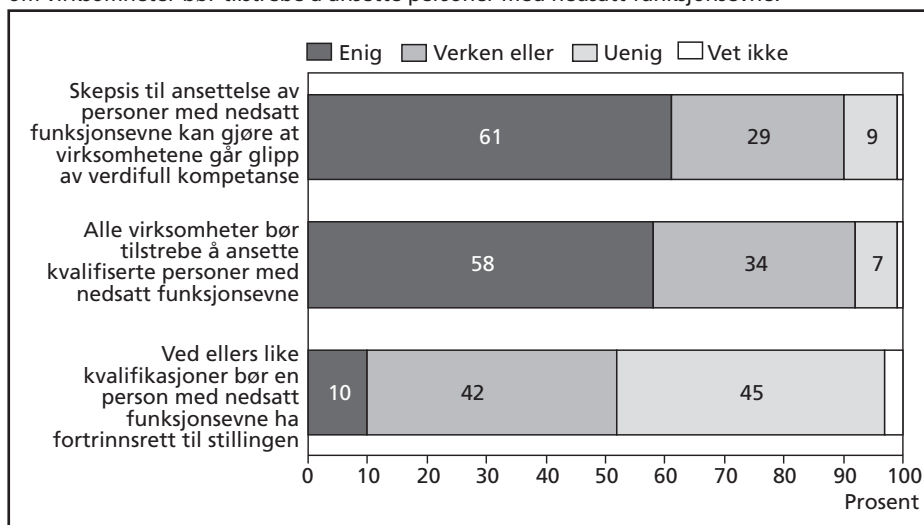
«Alle virksomheter bør tilstrebe å ansette kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne.»

Den tredje påstanden er et spørsmål om holdningen til moderat kvotering, og den lyder som følger:

«Ved ellers like kvalifikasjoner bør en person med nedsatt funksjonsevne ha fortrinnsrett til stillingen.»

Arbeidsgiverne er også her bedt om å si seg mer eller mindre enig på en skala fra 1–6, hvor helt enig var gitt verdien 1, og helt uenig var gitt verdien 6. I tillegg kunne de svare «vet ikke». I figur 4.2 presenterer vi arbeidsgivernes vurderinger. Der, og i de påfølgende tabellene, representerer verdien 1 og 2 «enig», 3 og 4 «verken eller» og 5 og 6 «uenig».

Figur 4.2 Virksomheters holdninger til personer med nedsatt funksjonsevnes kompetanse, og om virksomheter bør tilstrebe å ansette personer med nedsatt funksjonsevne.



Note: N=1600.

Figur 4.2 viser at de fleste arbeidsgiverne, 61 prosent, mener at personer med nedsatt funksjonsevne har verdifull kompetanse, og at skepsis til ansettelse kan føre til at de går glipp av denne. Kun 9 prosent av virksomhetene er uenig i at skepsis til ansettelse innebærer en risiko for at de går glipp av verdifull kompetanse. Godt over halvparten av virksomhetene, 58 prosent, mener også at de har et ansvar for å tilstrebe ansettelse av kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne. Kun 7 prosent er uenig i påstanden.

Derimot er det utbredt skepsis blant virksomhetene til moderat kvotering. Kun 10 prosent av virksomhetene er enig i påstanden om at ved like kvalifikasjoner, bør søkere med nedsatt funksjonsevne ha fortrinnsrett. 45 prosent av virksomhetene er direkte uenig i forslaget. Ser vi på disse påstandene etter om virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne eller ikke, finner vi at det er en noe mer positiv vurdering av alle de tre påstandene blant arbeidsgivere som har ansatte med nedsatt funksjonsevne (tabell 4.5). I tabell 4.5 presenterer vi fordelingen av virksomhetenes vurderinger etter om de har ansatte med nedsatt funksjonsevne eller ikke, samt etter hvorvidt de har IA-avtale eller ikke.

Tabell 4.5 Tre ulike påstander om ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Etter om virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne, og IA-tilknytning.

	Enig	Verken eller	Uenig	Vet ikke	Totalt	Antall	
Skepsis til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne kan gjøre at virksomhetene går glipp av verdifull kompetanse	Ansatte med nedsatt funksjonsevne?						
	Ja	66	25	8	1	100	809
	Nei	58	31	10	1	100	744
	IA-avtale?						
	Ja	65	27	7	1	100	1114
	Nei	57	30	12	1	100	457
Alle virksomheter bør tilstrebe å ansette kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne	Ansatte med nedsatt funksjonsevne?						
	Ja	68	26	5	1	100	809
	Nei	50	40	9	2	100	744
	IA-avtale?						
	Ja	63	29	6	2	101	1114
	Nei	54	38	7	1	101	457
Ved ellers like kvalifikasjoner bør en person med nedsatt funksjonsevne ha fortrinnsrett til stillingen	Ansatte med nedsatt funksjonsevne?						
	Ja	15	33	47	6	100	809
	Nei	12	37	29	22	100	744
	IA-avtale?						
	Ja	13	35	39	13	100	1114
	Nei	13	34	36	17	100	457

Om virksomhetene har IA-avtale, ser også ut til å ha betydning (tabell 4.5). En betydelig større andel av virksomhetene som har IA-avtale vurderer at skepsis til ansettelse gir risiko for å gå glipp av verdifull kompetanse, samt at de er enig i at alle bør tilstrebe å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Det er ingen forskjeller mellom IA-virksomheter og virksomheter uten IA-avtale når det gjelder moderat kvotering. Det har tidligere kommet frem at det er forskjeller mellom offentlig og privat sektor når det gjelder andelen virksomheter som har personer med nedsatt funksjonsevne ansatt. I tabell 4.6 viser vi fordelingen på de tre ulike påstandene i de to sektorene.

Tabell 4.6 Tre ulike påstander om ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Etter sektor og organisasjonsform.

		Enig	Verken eller	Uenig	Vet ikke	Totalt	Antall
Skepsis til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne kan gjøre at virksomhetene går glipp av verdifull kompetanse	Private	60	29	10	1	100	798
	Offentlig	65	27	7	1	100	798
	Statlig	71	17	9	2	99	97
	Kommunal eller fylkeskommunal	65	27	7	1	100	648
Alle virksomheter bør tilstrebe å ansette kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne	Private	54	36	8	1	99	798
	Offentlig	68	28	3	2	101	789
	Statlig	80	18	2	0	100	97
	Kommunal eller fylkeskommunal	66	29	3	2	100	648
Ved ellers like kvalifikasjoner bør en person med nedsatt funksjonsevne ha fortrinnsrett til stillingen	Private	9	41	48	2	100	798
	Offentlig	13	43	39	5	100	789
	Statlig	32	43	26	2	100	97
	Kommunal eller fylkeskommunal	11	44	41	5	100	648

Tabell 4.6 viser klare forskjeller mellom offentlig og privat sektor i vurdering av påstandene relatert til rekruttering. En lavere andel av arbeidsgiverne i privat sektor enn i offentlig sektor, er enig i at alle virksomheter bør tilstrebe å ansette kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne. Det er også tydeligere forskjeller i vurderingene innad i offentlig sektor. Klart flere arbeidsgivere i staten oppgir at de er enig i at alle virksomheter bør tilstrebe å ansette kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne, sammenlignet med i kommunal sektor. Dette mønsteret gjentar seg også for de to andre påstandene. Forskjellen mellom privat og offentlig sektor når det gjelder påstanden om at skepsis til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne innebærer en risiko for å gå glipp av verdifull kompetanse, er ikke særlig stor. Majoriteten av virksomhetene, 60 prosent av private og 65 prosent av offentlige virksomheter, er enig i denne påstanden. Når det kommer til moderat kvotering, er det gjennomgående sterk skepsis både i privat

og offentlig sektor. Skepsisen er noe sterkere i privat enn i offentlig sektor, 48 prosent sier de er uenig i påstanden i privat sektor, mens det er 38 prosent i offentlig sektor som sier de er uenig. I andre enden av skalaen er det 9 prosent i privat sektor som er enig i påstanden om at ved ellers like kvalifikasjoner, bør personer med nedsatt funksjonsevne ha fortrinnsrett, mot 14 prosent i offentlig sektor. Også er her er det svært interessante forskjeller mellom vurderingene i stat og kommune/fylkeskommune. I staten sier 32 prosent at de er enig i påstanden om at det bør praktiseres moderat kvotering, mens det er kun 11 prosent i kommunal/fylkeskommunal sektor som sier det samme. Det er vanskelig å si hva dette kan handle om. Det kan kanskje ha noe sammenheng med økende oppmerksomhet om sysselsetting av høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne i statsforvaltningen de siste årene, blant annet ved trainee-programmer samt kursing relatert til aktivitets- og rapporteringsplikt (Reegård mfl. 2009; Reegård & Mandal; Hansen & Hauland 2012).

Vi har gjort analyser av hvorvidt størrelse på virksomheter har betydning for hvordan en vurderer de ulike påstandene. Det er ingen betydningsfulle forskjeller i vurderingene av disse tre påstandene om rekruttering mellom små og store virksomheter. Vi vil derfor ikke vise denne fordelingen her. Vi har også gjort analyser av fordelingen av vurdering mellom arbeidsgivere i ulike næringer. Vi viser fordelingen i vedleggstabell 4.1, men kommenterer ikke denne ytterligere her.

5 Virksomheters rekruttering

I dette kapitlet går vi fra å studere virksomhetenes vurderinger og holdninger, til hva virksomhetene faktisk *gjør*. Har virksomhetene konkrete målsetninger om økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne? Gjennomfører de konkrete tiltak for å rekruttere funksjonshemmede, og er det slik at de virksomhetene som uttrykker mest positive holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne som arbeidskraftressurs, faktisk ansetter personer fra denne gruppen?

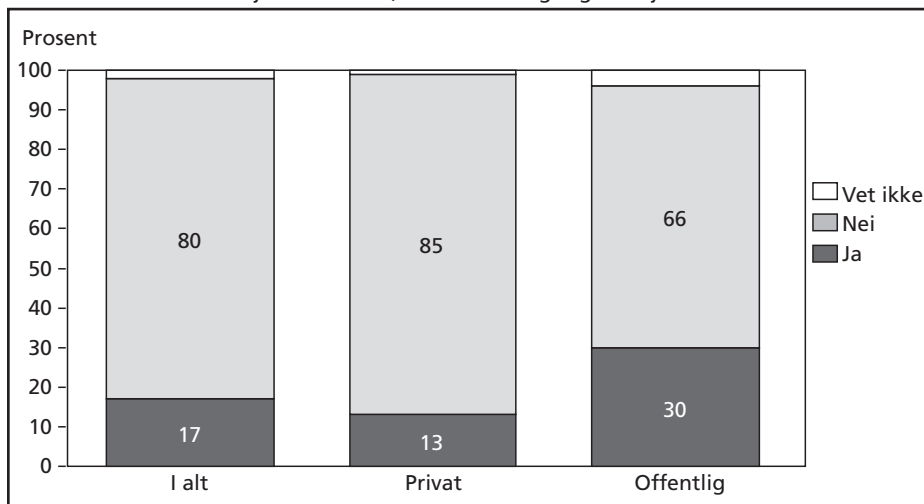
I kapitlet ser vi først nærmere på om virksomhetene har konkrete målsetninger og om de gjennomfører tiltak for å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Videre viser vi om, og i hvilken grad, virksomhetene har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne det siste året, og NAVs rolle i disse ansettelsesprosessene.

Målsetninger og tiltak

Et av spørsmålene til virksomhetene var om de hadde konkrete målsetninger om økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette kan være en indikasjon på om rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne er på agendaen i virksomhetene og noe de arbeider målrettet for å oppnå. I figur 5.1 (på neste side) viser vi hvor stor andel av virksomhetene som oppgir at de har slike konkrete målsetninger, og hvordan dette fordeler seg mellom offentlig og privat sektor.

Figuren viser at det er en svært liten andel av virksomhetene som oppgir at de har konkrete målsetninger om økt rekruttering, kun 17 prosent sier at de har dette. Vi ser at andelen er noe større i offentlig sektor enn i privat sektor. 30 prosent av de offentlige virksomhetene har konkrete målsetninger, mens dette gjelder kun 13 prosent av virksomhetene i privat sektor.

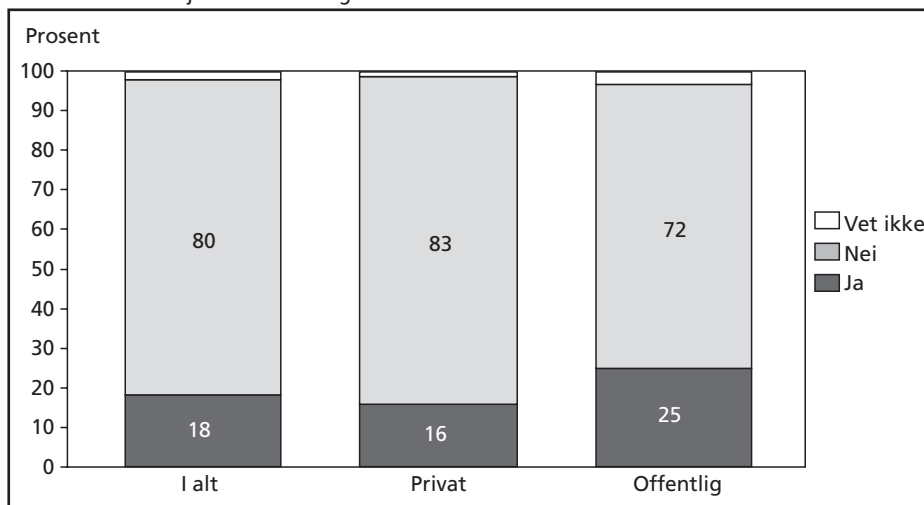
Figur 5.1 Andel av virksomhetene som har konkrete målsetninger om økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. I alt, etter sektor og organisasjonsform.



I undersøkelsen var vi også opptatt av dette, og spurte virksomhetene om de har gjennomført noen konkrete tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. Slike tiltak kan være å oppfordre personer med nedsatt funksjonsevne til å søke i stillingsannonser, alltid å innkalle personer med nedsatt funksjonsevne til intervju dersom de er kvalifisert, opprette samarbeid om rekruttering med NAV og lignende. 18 prosent av virksomhetene svarte ja på dette spørsmålet, mens 80 svarte nei. 2 prosent svarte vet ikke. I figur 5.2 ser vi på hvorvidt virksomhetene har gjennomført konkrete tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. Også denne viser fordelingen mellom virksomheter, og fordelingen mellom virksomheter i privat og offentlig sektor.

Også denne figuren viser at det i svært liten grad er slik at virksomhetene har gjennomført konkrete tiltak for å øke rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne. 18 prosent av alle virksomheter har gjennomført konkrete tiltak, som for eksempel å oppfordre personer med nedsatt funksjonsevne til å søke i stillingsannonser, eller alltid innkalle personer med nedsatt funksjonsevne til intervju. Også her ser vi at det er en større andel av offentlige enn private virksomheter som sier de har innført slike tiltak. Dette kan være uttrykk for at det er noe sterkere oppmerksomhet om dette i offentlig sektor. Det mest slående er likevel at de positive holdningene til at alle virksomheter bør tilstrebe å ansette personer med nedsatt funksjonsevne og ikke gå glipp av verdifull kompetanse, i svært liten grad følges opp av konkret aktivitet i den enkelte virksomhet.

Figur 5.2 Andel av virksomhetene som har gjennomført konkrete tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. I alt og etter sektor.



Det finnes ikke noe regulert krav til virksomheter om at de skal utarbeide slike konkrete målsetninger. Samtidig innebærer IA-avtalen at virksomheter skal utforme konkrete målsetninger på alle delmålene, og ett av disse er økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. Etter inngåelsen av den siste IA-avtalen, har det vært lagt større vekt på å øke rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette vil bety at majoriteten av offentlig sektor og en mindre andel av privat sektor har inngått avtaler om å følge opp dette. Også aktivitets- og rapporteringsplikten nedfelt i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger virksomhetene ansvar for å ha et aktivt, planmessig og målrettet arbeid for å fremme likestilling og likeverd, og hindre diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne. Dette kan innebære at de utformer mål om økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, men det er ikke et krav. Aktivitets- og rapporteringsplikten handler om å fremme likestilling og likebehandling, samt hindre diskriminering. Det betyr at virksomhetene bør ha et planmessig arbeid for å sikre dette også i rekrutteringsprosesser, men det medfører ikke et krav om målsetninger om å øke rekrutteringen. Aktivitets- og rapporteringsplikten gjelder hele offentlig sektor, men kun private virksomheter med mer enn 50 ansatte. Dette kan forklare noe av forskjellen mellom privat og offentlig sektor. I tabell 5.1 viser vi også fordelingen innad i offentlig sektor relatert til om det er utarbeidet målsetninger og gjennomført konkrete tiltak for rekruttering.

Tabell 5.1 Har virksomhetene konkrete målsetninger om økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne, og/eller gjennomført konkrete tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne? Etter organisasjonsform i offentlig sektor.

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
Konkrete målsetninger?					
Statlig	45	52	4	100	97
Kommunal eller fylkeskommunal sektor	27	69	4	100	648
Konkrete tiltak?					
Statlig	43	55	3	101	97
Kommunal eller fylkeskommunal sektor	21	75	4	100	648

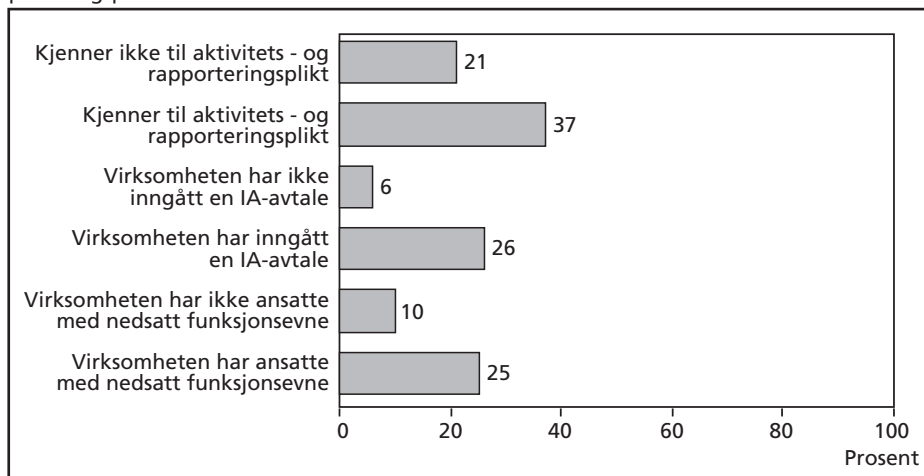
Vi ser at virksomheter i statlig sektor i mye større grad enn virksomheter i kommunal- og fylkeskommunal sektor oppgir at de har utarbeidet målsetninger og gjennomført konkrete tiltak. Hele 45 prosent av statlige virksomheter sier at de har utarbeidet målsetninger om rekruttering, og 43 prosent sier at de har gjennomført konkrete tiltak. Til sammenligning oppgir kun 27 prosent av virksomhetene i kommunal og fylkeskommunal sektor at de har utarbeidet målsetninger om rekruttering, og kun 21 prosent at de har gjennomført konkrete tiltak. Dette kan ha sammenheng med at det kanskje er sterkere oppfølging av dette området i statsforvaltningen, og at det, som tidligere påpekt, har vært mye oppmerksomhet om dette etter at gjennomføring av trainee-programmer for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne i hele statsforvaltningen.

Betydningen av IA, aktivitets- og rapporteringsplikt, og erfaring

Vi vil gå videre og se at det også har betydning for sannsynligheten for å ha utformet målsetninger og konkrete tiltak om en er IA-virksomhet, og om en faktisk oppgir at en kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten. I tillegg ser det også her ut til å ha betydning om en har ansatte med nedsatt funksjonsevne i virksomheten eller ikke.

Figur 5.3 viser at virksomheter som kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten, har konkrete målsetninger i større grad enn virksomheter som ikke kjenner til denne plikten. At 21 prosent av alle offentlige og private virksomheter med 50 ansatte eller mer som ikke kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten har konkrete målsetninger, peker på et viktig poeng i denne sammenhengen. Slike målsetninger kommer ikke nødvendigvis av loven i seg selv. Det kan godt være at virksomhetene som kjenner loven i utgangspunktet var mer orientert mot denne arbeidstakergruppen og hadde slike målsetninger også før innføringen av loven. Det kan vi imidlertid ikke utlede noe om med denne undersøkelsen.

Figur 5.3 Andel av virksomhetene som har konkrete målsetninger om økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Etter om virksomheten har ansatte med nedsatt funksjonsevne, om virksomheten har inngått en IA-avtale, og om de kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten.



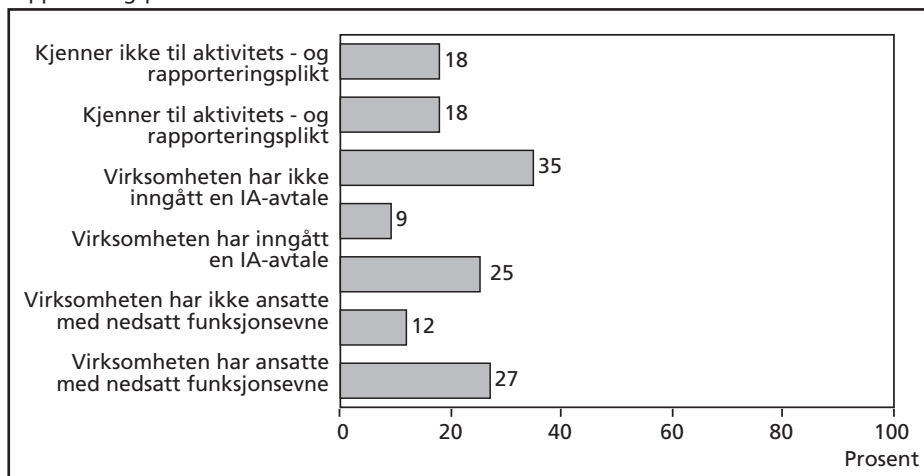
Note: N1=443 (alle offentlige virksomheter og alle private virksomheter med over 50 ansatte), N2=572, N3=457, N4=1114, N5=744, N6=809.

Figuren viser videre tydelig forskjellen mellom virksomheter med IA-avtale og virksomheter uten en slik avtale. Samtidig eksisterer det en klar forskjell mellom virksomheter som har egne ansatte med nedsatt funksjonsevne, og de som ikke har det.

Som nevnt kan det være forskjell på å ha målsetninger, og det å faktisk gjøre noe for å oppnå disse målsetningene. Dette kommer frem i figur 5.4 (se neste side). Også i denne figuren kommer det frem tydelige forskjeller mellom virksomheter som kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten, og de som ikke gjør det. En klart større andel av virksomhetene som kjenner til denne plikten gjennomfører konkrete tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne.

Videre viser også denne figuren at en klart større andel av virksomheter som har inngått IA-avtale har gjennomført faktiske tiltak for å rekruttere denne gruppen. Virksomheter som ikke har ansatte med nedsatt funksjonsevne, har i klart mindre grad gjennomført slike tiltak.

Figur 5.4 Andel av virksomhetene som har gjennomført konkrete tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. I alt, etter om virksomheten har ansatte med nedsatt funksjonsevne, om virksomheten har inngått en IA-avtale, og om de kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten.



Note: N i alt = 1600. N1= 443, N2=572, N3=457, N4=1114, N5=744, N6=809.

Betydningen av næring og størrelse på virksomhetene

Tidligere i rapporten har vi sett at det er store forskjeller mellom virksomheter i ulike næringer når det gjelder andelen virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne, og hvilke ideer og holdninger virksomhetene har når det gjelder disse arbeidstakernes arbeidskapasitet og sykefravær, og hvor viktig det er for virksomheter å ansette personer fra denne gruppen. Er det slik at disse virksomhetene også i større grad har konkrete målsetninger om å øke rekrutteringen fra denne gruppen? I tabell 5.2 kommer vi nærmere inn på det.

Tabellen viser at det er klare forskjeller mellom virksomheter i ulike næringer. Det er en klart større andel av virksomheten innen offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv, og helse- og sosialtjenester, som har slike planer, sammenlignet med virksomhetene i de andre næringene. I næringer som er preget av private virksomheter, har en klart høyere andel av virksomhetene i private vareproduserende næringer slike målsetninger, sammenlignet med bygg og anlegg og faglært privat varehandel.

Virksomheter i enkelte næringsgrupper er i større grad opptatt av å rekruttere fra denne arbeidstakergruppen. Er det da også slik at de i større grad gjennomfører konkrete tiltak? Vi finner at disse skillene i stor grad følger forskjeller knyttet til offentlig og privat sektor, og vi kommer derfor ikke nærmere inn på dette her (se vedleggstabell 5.3).

Tabell 5.2. Har virksomhetene konkrete målsetninger om økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne? Etter næringsgrupper.

Næring	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
A-E - Privat vareproduserende	17	83	0	100	124
F - Bygg og anlegg	6	93	1	100	88
G-I - Privat varehandel, faglært	8	89	3	100	244
J-N, S - Privat varehandel, kontor	12	86	2	100	180
O og R - Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv	31	68	1	100	169
P - Undervisning	11	87	3	101	207
Q - Helse- og sosialtjenester	27	70	4	101	588

Tidligere i rapporten har vi sett at små bedrifter er mer skeptisk til arbeidskapasiteten og sykefraværet til personer med nedsatt funksjonsevne, og også mindre enig i at bedrifter bør rekruttere fra denne arbeidstakergruppen. Gjenspeiler det seg også i virksomhetenes egne målsetninger? Tabell 5.3 viser klart at større virksomheter i større grad har konkrete målsetninger om økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Tabell 5.3 Har virksomhetene konkrete målsetninger om økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. Etter virksomhetsstørrelse.

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
10-19 ansatte	17	81	2	99	566
20-49 ansatte	18	80	2	100	518
50-99 ansatte	24	74	2	100	290
100 ansatte eller mer	28	69	3	100	226

Som rapporten har vist, er det forskjell på små og store virksomheter i deres tilnærming til arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. I tabell 5.4 kommer det frem at større bedrifter i større grad har gjennomført ulike konkrete tiltak. Imidlertid er det ingen signifikant forskjell mellom virksomheter med 20–49 ansatte og med 50–99 ansatte.

Tabell 5.4 Har virksomhetene gjennomført konkrete tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne? Etter virksomhetsstørrelse.

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
10-19 ansatte	15	83	2	100	566
20-49 ansatte	21	77	2	100	518
50-99 ansatte	23	74	3	100	290
100 ansatte eller mer	32	64	4	100	226

Tiltak i regi av NAV

Det finnes flere ulike tiltak forvaltet av NAV som kan anvendes for å gi personer med nedsatt funksjonsevne innpass i arbeidslivet. Dette er for eksempel praksisplasser og lønnstilskudd, i tillegg finnes det også såkalte IA-plasser forbeholdt virksomheter som har inngått IA-avtale. I denne undersøkelsen er vi opptatt av om virksomhetene faktisk har personer med nedsatt funksjonsevne på slike tiltak, og slik får erfaring med denne arbeidstakergruppen, samt hvorvidt bruk av praksisplass eller lignende tiltak henger sammen med om virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne. I tabell 5.5 kommer andelen virksomheter som har hatt personer med nedsatt funksjonsevne på praksisplass eller andre NAV-tiltak frem for alle virksomheter, og etter sektor og organisasjonsform.

Tabell 5.5 Har virksomhetene i løpet av det siste året hatt personer med nedsatt funksjonsevne på praksisplass eller andre former for tiltak formidlet av NAV? Etter sektor og organisasjonsform.

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
I alt	46	53	1	100	1600
Sektor					
Private	42	58	1	101	798
Offentlig	57	40	3	100	798
Organisasjonsform					
Statlig	35	63	2	100	97
Kommunal eller fylkeskommunal sektor	58	39	3	100	648

Tabell 5.5 viser at 46 prosent av virksomhetene har hatt personer med nedsatt funksjonsevne på praksisplass eller på andre former for tiltak. Offentlige virksomheter har i klart større grad enn private hatt personer med nedsatt funksjonsevne på praksisplass eller på andre former for tiltak. Mens vi tidligere har sett at statlige virksomheter i større grad enn kommunale og fylkeskommunale virksomheter har konkrete målsetninger og gjennomfører konkrete tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, viser tabellen at det er virksomhetene i kommunal og fylkeskommunal sektor som i størst grad har personer på tiltak.

I tabell 5.6 viser vi fordelingen av virksomheter som har hatt personer med nedsatt funksjonsevne på praksisplass eller annet siste år, fordelt etter om de har ansatte i virksomheten med nedsatt funksjonsevne, og om de er IA-virksomhet eller ikke. Tabellen viser at virksomheter som allerede har ansatte med nedsatt funksjonsevne, eller som har inngått IA-avtale, i større grad har hatt personer på denne typen NAV-tiltak.

Tabell 5.6 Har virksomhetene i løpet av det siste året hatt personer med nedsatt funksjonsevne på praksisplass eller andre former for tiltak formidlet av NAV? Etter om virksomheten har ansatte med nedsatt funksjonsevne, og etter om virksomheten har inngått en IA-avtale.

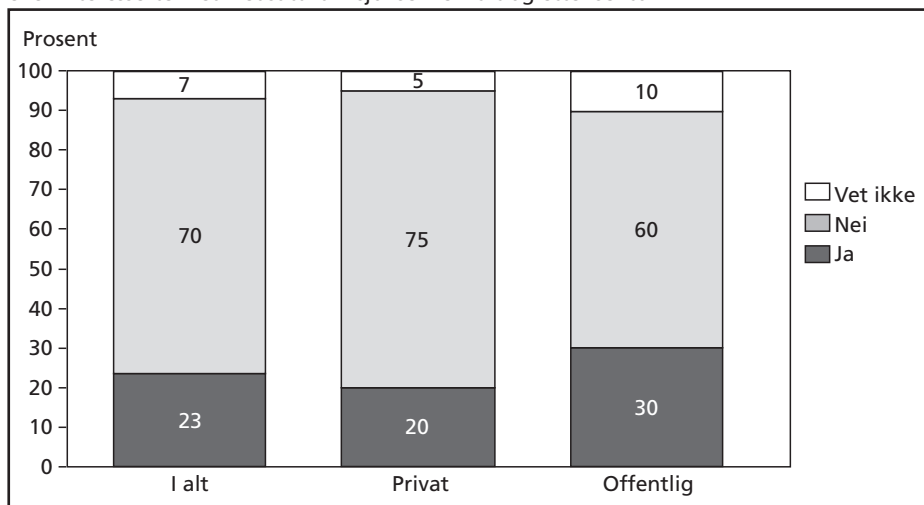
	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
Ansatte med nedsatt funksjonsevne?					
Ja	59	39	2	100	809
Nei	35	64	1	100	744
IA-avtale?					
Ja	55	43	2	100	1114
Nei	35	65	0	100	457

Rapporten har vist at virksomheter i enkelte bransjer i større grad har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne, og i større grad ønsker å rekruttere personer fra denne gruppen. Forskjellene mellom næring (vedleggstabell 5.1) følger i stor grad tabell 5.5 og 5.6, ved at helse- og sosialsektoren, som vi vet har en relativt stor andel ansatte med nedsatt funksjonsevne, i stor grad også har erfaring med å ha personer inne på tiltak. Samtidig er det slik at (vedleggstabell 5.2) jo færre ansatte en virksomhet har, jo lavere andel har hatt personer med nedsatt funksjonsevne på praksisplass eller andre former for tiltak.

Har virksomhetene ansatt noen det siste året?

Over har vi vist at en stor andel virksomheter, både i offentlig og privat sektor, har erfaring med å ha personer med nedsatt funksjonsevne på tiltaksplasser. Er det slik at virksomhetene også ansetter personer med nedsatt funksjonsevne i ordinære stillinger? Vi spurte om de har ansatt noen overhodet i løpet av det siste året. 56 prosent av virksomhetene svarte at de hadde gjort det. De som svarte ja på det spørsmålet, fikk videre et spørsmål om det var noen søkere eller interesserte med nedsatt funksjonsevne, og deretter om de hadde endt med å ansette noen med nedsatt funksjonsevne. 23 prosent av virksomhetene som hadde ansatt noen siste året, oppga at de hadde søkere eller interesserte med nedsatt funksjonsevne (figur 5.5). Vi har tidligere sett at en større andel av virksomhetene i offentlig sektor og en større andel av store virksomheter, har personer med nedsatt funksjonsevne ansatt. Gjenspeiler dette seg i at flere av disse virksomhetene faktisk også får flere søkere med nedsatt funksjonsevne? Ettersom antallet virksomheter som har ansatt noen det siste året er lavt, blir tallene for små til at vi kan skille mellom statlige og kommunale eller fylkeskommunale virksomheter i figur 5.5.

Figur 5.5 Andel av virksomheter som har ansatt personer siste 12 måneder og som hadde søkere eller interesserte med nedsatt funksjonsevne. I alt og etter sektor.



Note: N i alt = 895, privat = 463, offentlig = 421.

Figur 5.5 viser videre at en større andel av virksomhetene i offentlig sektor har søkere eller interesserte med nedsatt funksjonsevne.

Vi ser at en svært liten andel av virksomhetene som har hatt rekrutteringsprosesser siste året, har erfart å få søknader hvor det er kjent for dem at søkeren har nedsatt funksjonsevne. Dette betyr ikke nødvendigvis at det ikke er flere personer med nedsatt funksjonsevne som har søkt stillingen, men de har da ikke oppgitt dette eller kommet på intervju slik at dette eventuelt er blitt kjent. Dette samsvarer med tilbakemeldinger fra virksomheter i andre studier, hvor det oppgis at de erfarer at det er svært få personer med nedsatt funksjonsevne som søker arbeid hos dem (Hansen & Haualand 2012).

En kan tenke seg at virksomheter hvor det er kjent at de har ansatte med nedsatt funksjonsevne, eller eventuelt hvor personer har vært på praksis plass eller andre tiltak, mottar flere søknader.

Vi har tidligere sett at en større andel av store virksomheter har personer med nedsatt funksjonsevne ansatt, og at de i større grad aktivt forsøker å rekruttere denne arbeidstakergruppen. Gjenspeiler dette seg i at flere av disse virksomhetene faktisk også får flere søkere med nedsatt funksjonsevne?

Tabell 5.7 viser at en større andel av de største virksomhetene opplever å ha hatt søkere eller interesserte med nedsatt funksjonsevne i sine ansettelsesprosesser.

Tabell 5.7 Andel av virksomheter som har ansatt personer siste 12 måneder som hadde søkere eller interesserte med nedsatt funksjonsevne. Etter virksomhetsstørrelse.

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
10-19 ansatte	23	73	4	100	287
20-49 ansatte	23	68	9	100	311
50-99 ansatte	20	74	6	100	173
100 ansatte eller flere	35	50	15	100	124

IA-avtalens delmål 2 er økt rekruttering av personer med redusert funksjonsevne. Det kan derfor være at IA-virksomheter i større grad opplever å få henvendelser om ansettelse, eller at arbeidslivssentrene følger opp for å formidle aktuelle kandidater. I hvor mye større grad opplever IA-virksomheter søkere eller interessenter med nedsatt funksjonsevne i sine ansettelsesprosesser? Dette viser vi i tabell 5.8. En del virksomheter har satt i verk egne tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. Er det slik at disse virksomhetene i større grad også opplever flere interessenter eller søkere med nedsatt funksjonsevne? I tabell 5.8 har virksomhetene blitt delt opp for at vi skal kunne få svar på disse spørsmålene.

Tabell 5.8 Andel av virksomheter som har ansatt personer siste 12 måneder som hadde søkere eller interesserte med nedsatt funksjonsevne. Etter IA-avtale og om de har gjennomført konkrete tiltak for å rekruttere flere med nedsatt funksjonsevne.

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
IA-avtale?					
Ja	29	63	8	100	630
Nei	17	78	6	101	251
Gjennomført rekrutteringstiltak?					
Ja	51	42	7	100	215
Nei	17	77	6	100	655

Tabell 5.8 viser tydelig at virksomheter med IA-avtale i større grad opplever å ha søkere eller interessenter med nedsatt funksjonsevne. Samtidig tyder tabellen på at det at virksomhetene gjennomfører konkrete tiltak for å tiltrekke seg søkere med nedsatt funksjonsevne, har en sterk virkning. Mens over halvparten av virksomheter som hadde gjennomført slike tiltak hadde søkere eller interessenter med nedsatt funksjonsevne, var det bare 17 prosent av virksomhetene som ikke hadde gjennomført slike tiltak som opplevde det samme. Selv om dette er en svært liten andel av virksomhetene, så kan dette være en indikasjon på at det å ha konkrete tiltak, kan ha betydning for om

personer med nedsatt funksjonsevne ønsker å søke stillinger, eller kanskje vurderer at det er en mulighet for å komme i betraktning til den aktuelle stillingen.

Samtidig som virksomhetene opplever å få søkere eller interessenter med nedsatt funksjonsevne når de skal ansette nye ansatte, betyr ikke dette at det er disse søkerne som faktisk blir ansatt. I tabell 5.9 viser vi hvorvidt virksomheter som har ansatt noen siste år, og hadde interessenter med nedsatt funksjonsevne, har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne.

Tabell 5.9 Andel av virksomheter som har ansatt personer siste 12 måneder som hadde søkere eller interesserte med nedsatt funksjonsevne, og som ansatte personer med nedsatt funksjonsevne.

	Andel	N
Ja	84	195
Nei	14	32
Vet ikke	3	6
Total	101	233

84 prosent av virksomhetene som hadde søkere med nedsatt funksjonsevne valgte faktisk også å ansette en person med nedsatt funksjonsevne.⁷

Som vi har sett, har en stor andel av virksomhetene hatt personer med nedsatt funksjonsevne inne på praksisplass eller på andre former for tiltak. Virksomheter som hadde ansatt personer med nedsatt funksjonsevne ble videre spurt om den eller de som ble ansatt, ble formidlet via NAV (tabell 5.10).

Tabell 5.10 Ble de som ble ansatt formidlet via NAV?

	Andel	N
Ja	36	72
Nei	60	115
Vet ikke	3	8
Total	99	195

Tabellen viser at majoriteten av virksomhetene som oppgir at de har ansatt en arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne, 60 prosent, har gjort dette uten at vedkommende har vært formidlet av NAV. Arbeidssøkeren har med andre ord søkt på egen hånd, og vært del av en ordinær ansettelsesprosess. 36 prosent av arbeidsgiverne oppgir at den som ble ansatt var formidlet av NAV.

⁷ Tallene er for små til at vi kan studere dem etter virksomhetsstørrelse, sektor eller andre bakgrunnsvariabler.

6 Kjennskap til og ønsker om offentlige virkemidler

Dette kapitlet handler om virkemidler som kan ha betydning for sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Vi vil først se på virksomhetenes kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikten, et nytt virkemiddel innført som del av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven i 2009. Deretter viser vi virksomhetenes vurderinger av ulike virkemidlers eventuelle betydning for at de skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne.

Aktivitets- og rapporteringsplikten

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) trådte i kraft 1. januar 2009. Gjennom denne loven ble det etablert en aktivitets- og rapporteringsplikt for alle offentlige og alle større (50 ansatte eller mer) private virksomheter.

«Arbeidsgivere i privat sektor som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, og arbeidsgivere i offentlig sektor skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet. Aktivitetsplikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sine virkefelt.» (Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §3)

Dette arbeidet rapporteres ved å oppsummere arbeidet i årsberetning eller årsrapport.

For at en slik lov skal kunne gi noen som helst effekt, må virksomhetene kjenne til den. Vi spurte derfor arbeidsgiverne om de kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten på området nedsatt funksjonsevne. I tabell 6.1 viser vi kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikten i alle offentlige virksomheter og i private virksomheter med mer enn 50 ansatte.

Tabell 6.1 Kjenner virksomhetene til aktivitets- og rapporteringsplikten knyttet til personer med nedsatt funksjonsevne? I alt, og etter om virksomhetene har inngått en IA-avtale.

	I alt	Virksomheter med IA-avtale	Virksomheter uten IA-avtale	Antall
Ja	41	45	31	443
Nei	56	53	66	572
Ikke sikker	2	2	3	24
Total	100	100	100	1039

Note: Alle offentlige virksomheter og private virksomheter med 50 ansatte eller mer.

Tabell 6.1 viser at mange arbeidsgivere ikke kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten, noe som tyder på at målet med loven, å øke bevisstheten om likestilling og like muligheter i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne, er langt fra å bli oppfylt.

Det kan tenkes at kjennskapen til loven varierer mellom virksomheter i ulike sektorer, og i tabell 6.2 presenterer vi kjennskapen til aktivitets- og rapporteringsplikten fordelt mellom sektorer blant alle offentlige virksomheter og private virksomheter med 50 ansatte eller mer.

Tabell 6.2 Kjenner virksomhetene til aktivitets- og rapporteringsplikten knyttet til personer med nedsatt funksjonsevne? Etter sektor.

	Ja	Nei	Ikke sikker	Totalt	Antall
Private	38	60	3	101	250
Offentlig	44	54	2	100	789

Note: Alle offentlige virksomheter og private virksomheter med 50 ansatte eller mer.

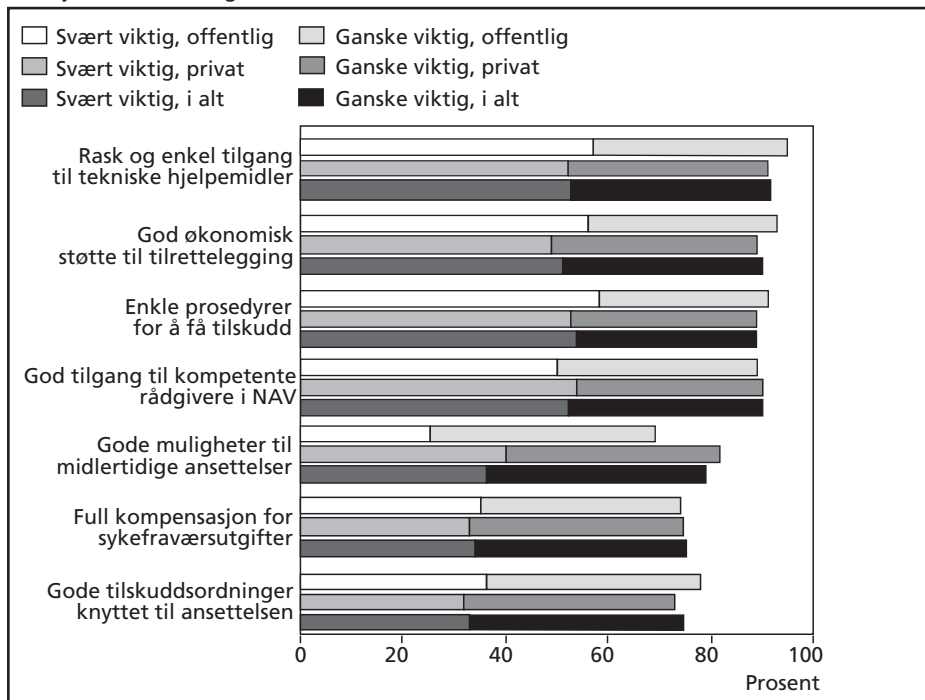
Tabellen viser at offentlige virksomheter i større grad enn private kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten, selv om det er begrenset kjennskap til den i begge sektorer.

Virkemidlers betydning

I undersøkelsen ble arbeidsgiverne forelagt syv ulike former for virkemidler, og vi spurte om disse ville være viktig for at deres virksomhet skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne. De ulike formene for virkemidler refererer ikke nødvendigvis til spesifikke virkemidler som finnes i dag, men mer typer av virkemidler, og også trekk ved formidling av virkemidler, eller kjennetegn ved måten et virkemiddel er organisert eller fungerer på. I tillegg fikk virksomhetene spørsmål om det finnes andre tiltak som

ville gjort det mer interessant for deres virksomhet å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Hvordan virksomhetene vurderer de syv ulike formene for virkemidler, blir presentert i figur 6.1. Svaralternativene på disse spørsmålene var «svært viktig», «ganske viktig», «uviktig» og «ikke sikker», og i figuren vises hvor stor andel av virksomhetene som har svart at tiltaket er svært eller ganske viktig. I tillegg til hvordan alle virksomhetene har svart, viser vi fordelingen etter sektor. Privat og offentlig sektor har, som redegjort for tidligere, noe ulike økonomiske vilkår og premisser, og av den grunn kan det tenkes at de har ulike oppfatninger om hvilke virkemidler som er viktige og uviktige.

Figur 6.1 Hvilke virkemidler er viktige for at virksomhetene skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne? I alt og etter sektor. Prosent.



Note: N i alt= 1600. N privat = 798, N offentlig =789.

Figur 6.1 viser at rask og enkel tilgang til tekniske hjelpemidler er det virkemiddelet som nesten alle virksomheter, 92 prosent, vurderer som svært eller ganske viktig. Nesten like mange, 90 prosent, vurderer også økonomisk støtte til tilrettelegging på arbeidsplassen som viktig. Å få rask og effektiv tilgang til hjelpemidler ved ansettelser av personer med nedsatt funksjonsevne, er svært viktig for at den nye arbeidstakeren skal få utført sine arbeidsoppgaver og for at virksomheten skal ha glede av denne

arbeidstakerens kompetanse. På samme måte mener virksomhetene at det er viktig å få økonomisk støtte til tilrettelegging. Dette er virkemidler som er høyt profilert i det offentlige tiltaksapparatet, blant annet med innføring av tilretteleggingsgaranti, med etablerte ordninger for dekning av hjelpemidler i arbeidslivet til personer med varig nedsatt funksjonsevne, samt med tilretteleggingstilskudd for IA-virksomheter. Samtidig er det tydelig at tilgang til råd og veiledning, og at prosedyrer er enkle og virkemidler lett tilgjengelige, vurderes som viktig av virksomhetene. En mulig forklaring er at virksomhetene er svært opptatt av at de skal få rask og effektiv bistand for at arbeidsforholdet skal fungere. Hjelpemidler og tilrettelegging må på plass uten unødig venting, og dersom det oppstår situasjoner hvor de behøver bistand, må de kunne få kontakt med personer i hjelpeapparatet som kan gi kvalifisert hjelp. Kompensasjon for sykefraværsutgifter og tilskuddsordninger vurderes også som viktig av en stor andel virksomheter. Det er likevel en lavere andel som vurderer dette som viktig enn tilgang til tekniske hjelpemidler, støtte til tilrettelegging, råd og veiledning. Ett av virkemidlene som er tatt med, er god tilgang til midlertidige ansettelser. Dette vurderes som et viktig virkemiddel av 78 prosent av virksomhetene. Det er viktig å presisere at påstanden ikke legger opp til en vurdering av hvorvidt det bør innføres større eller mindre muligheter for bruk av midlertidige ansettelser enn det som finnes i dag, bare om det er viktig med gode muligheter. Spørsmålet forteller oss ikke om virksomhetene opplever disse mulighetene som gode eller ikke slik situasjonen er i dag.

For virksomhetene kan det være slik at enkelte av disse virkemidlene er *svært viktige*, mens andre vurderes som kjekke å ha god tilgang på, men ikke fullt så avgjørende. Ser vi nærmere på andelen virksomheter som har svart at virkemidlene er svært viktige, blir forskjellene i figuren enda tydeligere. Over halvparten av virksomhetene oppgir at enkle prosedyrer for å få tilskudd, rask og enkel tilgang til tekniske hjelpemidler, god tilgang til kompetente rådgivere i NAV ved behov for veiledning og hjelp og god økonomisk støtte til tilrettelegging på arbeidsplassen, er svært viktig, samtidig som en langt lavere andel av virksomhetene svarer at gode muligheter for midlertidige ansettelser, full kompensasjon for sykefraværsutgifter og gode tilskuddsordninger knyttet til ansettelsen er svært viktig.

I dag er det noe ulik tilgang til bruk av midlertidige ansettelser i arbeidslivet, hvor det er noe større mulighet for dette i staten, som reguleres av tjenstemannsloven, enn i privat sektor og kommunene, som reguleres av arbeidsmiljøloven. Samtidig har det vært politisk diskusjon rundt nettopp midlertidige stillinger som et virkemiddel for økt sysselsetting av funksjonshemmede. Regjeringen Solberg har fremmet dette som et virkemiddel for økt sysselsetting av funksjonshemmede (Høyre 2013; Eriksson 2013). Figur 6.1 viser at en relativt stor andel av virksomhetene i både offentlig og privat sektor anser gode muligheter til midlertidige stillinger som et viktig virkemiddel for at de skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Samtidig er det en betydelig høyere andel i privat enn i offentlig sektor som mener dette. Det er her verdt å merke seg at

bare 25 prosent av arbeidsgiverne i offentlig sektor opplever dette som svært viktig, sammenlignet med 40 prosent i privat sektor.

Det er noe ulike vurderinger mellom offentlig og privat sektor også det gjelder de andre virkemidlene. Rask og effektiv tilgang til tekniske hjelpemidler, og god økonomisk støtte til tilrettelegging på arbeidsplassen, vurderes som viktig av en større andel av offentlige enn av private virksomheter. Dette kan også ha sammenheng med erfaringer. Det er en større andel av offentlige virksomheter som har erfaringer med å ha ansatte med nedsatt funksjonsevne, og dette kan også føre til at de er mer opptatt av tilrettelegging. Tidligere i rapporten har vi sett at statlige og kommunale eller fylkeskommunale virksomheter skiller seg på en rekke av forholdene vi er opptatt av i denne rapporten. Er det slik at deres opplevelse av ulike virkemidlers betydning også er forskjellig?

Tabell 6.3 viser at god økonomisk støtte til tilrettelegging på arbeidsplassen, og enkle prosedyrer for å få tilskudd, er viktig for en større andel av de kommunale og fylkeskommunale virksomhetene enn for de statlige. God økonomisk støtte til tilrettelegging på arbeidsplassen og enkle prosedyrer for å få tilskudd, er svært viktig for en klart større andel av de kommunale og fylkeskommunale virksomhetene enn for de statlige.

Tabell 6.3 Hvilke virkemidler er viktig for at virksomhetene skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne? Etter organisasjonsform.

	Organisasjonsform	Svært viktig	Ganske viktig	Uviktig	Ikke sikker	Totalt	Antall
Rask og enkel tilgang til tekniske hjelpemidler	Statlig	60	36	2	2	100	97
	Kommunal eller fylkeskommunal	57	37	4	1	100	648
God økonomisk støtte til tilrettelegging	Statlig	40	45	15	0	100	97
	Kommunal eller fylkeskommunal	58	36	4	1	100	648
Enkle prosedyrer for å få tilskudd	Statlig	45	40	16	0	100	97
	Kommunal eller fylkeskommunal	59	32	7	2	100	648
God tilgang til kompetente rådgivere ved behov for veiledning og hjelp	Statlig	55	35	10	0	100	97
	Kommunal eller fylkeskommunal	50	40	9	1	100	648
Gode muligheter til midlertidige ansettelse	Statlig	28	47	20	6	101	97
	Kommunal eller fylkeskommunal	25	44	26	5	101	648
Full kompensasjon for sykefraværsutgifter	Statlig	19	40	38	3	100	97
	Kommunal eller fylkeskommunal	38	38	21	4	100	648
Gode tilskuddsordninger knyttet til ansettelsen	Statlig	20	52	27	2	100	97
	Kommunal eller fylkeskommunal	38	40	18	4	100	648

Gode muligheter for midlertidige ansettelser har blitt trukket frem som et viktig virkemiddel for å få en høyere andel personer med nedsatt funksjonsevne i arbeid. Muligheten for å bruke midlertidige ansettelser er større i staten, som faller inn under tjenestemannsloven, enn den er i privat sektor og for kommuner og fylkeskommuner. Slik sett kunne en kanskje ventet at virksomhetene i kommuner og fylkeskommuner i større grad var opptatt av dette som et virkemiddel. Det er imidlertid ingen signifikant forskjell mellom kommuner og fylkeskommuner, og staten. Samtidig viste figur 6.1 jo som nevnt at dette er svært viktig for en del virksomheter i privat sektor. Det kan tenkes at virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne har andre behov og ideer rundt hvilke virkemidler som er viktige, sammenlignet med de som ikke har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne. Imidlertid viser det seg at forskjellene er små, og vi kommenterer derfor ikke dette (se vedleggstabell 6.1)

Virksomheter som har inngått IA-avtale, har tilgang til et virkemiddelapparat innrettet på å bistå virksomhetene i deres arbeid for å nå målsetningene i IA-avtalen. De skal være sikret en god oppfølging av NAV. Slik sett kan det tenkes at disse virksomhetene har andre prioriteringer, og er opptatt av andre typer av virkemidler, enn virksomheter som ikke har inngått en IA-avtale. En nærmere analyse av forskjellen på IA-virksomheter og virksomheter uten IA-avtale viser at virksomheter som har inngått IA-avtale i større grad oppgir at alle disse virkemidlene er svært eller ganske viktige. Forskjellen er liten, og kommenteres ikke her (se vedleggstabell 6.2).

Andre mulige tiltak

I tillegg til å spørre arbeidsgiverne om hvor viktig tiltakene vi har diskutert over er for hvorvidt de vil kunne ansette personer med nedsatt funksjonsevne, stilte vi et åpent spørsmål om det er andre tiltak som ville gjort dette mer interessant for virksomhetene. Vi fikk i alt 229 svar på dette spørsmålet. Dette er mange svar, men ikke nok til at vi kan sammenligne svarene på tvers av næringer, mellom bedrifter med og uten ansatte med nedsatt funksjonsevne, med eller uten IA-avtale og så videre. Vi kan likevel identifisere noen hovedkategorier av tilbakemeldinger. De handler for det første om *behovet for råd og veiledning*, inkludert samarbeid med NAV og dialog med tiltaksarrangører. Det er dette de aller fleste innspillene handler om. Mange etterspør bedre dialog med NAV om kandidater som har fått jobb, bedre veiledning og tettere oppfølging ute på arbeidsplassen ved behov. Flere etterspør muligheten for en fast person de kan kontakte dersom de har behov for råd og veiledning vedrørende hvordan arbeidsforholdet fungerer, eller ved behov for tilrettelegging og annet. Noe av dette handler også om behovet for enklere prosedyrer i oppfølgingssystemet, mens noe handler om behovet for økt arbeidslivskompetanse i NAV, slik at NAV kan gi virksomhetene bedre oppfølging.

Den andre store kategorien er *formidling*, med flere innspill vedrørende hvordan få kontakt med kandidater, osv. Flere arbeidsgivere skriver at de ikke får søkere, eller at

kandidater ikke er tilgjengelig, og et tiltak vil derfor være å tilby en bedre oversikt over personer som ønsker jobb, eller lage systemer som bidrar til å kunne knytte kontakt mellom virksomhet og aktuelle kandidater. Noen arbeidsgivere ønsker videre informasjon om ulike former for nedsatt funksjonsevne, og om ulike måter å tilrettelegge på, som kan gjøre det mulig for personer med ulike former for funksjonsnedsettelse å jobbe i deres virksomhet.

Den tredje kategorien dreier seg om *mulighet for utprøving, screening*, av kandidater. Et av de tiltakene som etterspørres av flere, er mulighet for forlenget prøvetid. Andre nevner praksisplasser og andre former for midlertidige opphold i virksomheten for senere vurdering av fast ansettelse.

Den fjerde kategorien dreier seg om *informasjon*. Dette handler om informasjon til virksomheter, informasjon innad i virksomheter (til kollegaer) og generelle oppfordringer om holdningsskapende arbeid, formidling av gode eksempler fra virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne, osv. Noen arbeidsgivere ønsker informasjon om hvilke muligheter som finnes for tilrettelegging, støtte osv., mens noen etterspør generelle holdningskampanjer. Noen vil ha mer informasjon til virksomheter, men også informasjon til ansatte på arbeidsplasser. Flere etterspør økt åpenhet om nedsatt funksjonsevne og hvilken form for tilrettelegging det eventuelt medfører.

Endelig, en svært stor andel av innspillene presiserer at dersom personen som søker er kvalifisert, så er det avgjørende for ansettelse, og at det for virksomheten er avgjørende med en match mellom arbeidsoppgaver og kompetanse. Flere andre tilbakemeldinger handler også om betydningen av kvalifikasjoner.

I tillegg er det enkelte innspill som ligger i forlengelsen av noe av det som vi spurte om i undersøkelsen. Vi spurte hvor viktig det var med god økonomisk støtte til tilrettelegging på arbeidsplassen, og en del arbeidsgivere var opptatt av virkemidler som går på håndtering av at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne krever ekstra tilrettelegging, eller tiltak som kan kompensere for at personen har nedsatt arbeidsevne.

Majoriteten av innspillene går på bistand fra NAV, hjelpeapparatet, oppfølging, formidling, informasjon – og mindre på konkrete økonomiske tiltak. Det tyder på at det er en stor utfordring for NAV og tiltaksapparatet å gi god og effektiv oppfølging, for at virksomhetene skal nå målet om økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.

7 Virksomheters inkludering

Denne arbeidsgiverundersøkelsen bidrar med viktig kunnskap om norske virksomheters erfaringer med og holdninger til sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Undersøkelsen er unik i den forstand at det ikke tidligere, så langt vi er kjent med, har vært gjort lignende arbeidsgiverundersøkelser om sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne med et tilstrekkelig stort utvalg til at undersøkelsen kan være representativ for virksomheter i både offentlig og privat sektor i Norge. Undersøkelsen gir ny kunnskap på flere områder, og gir et godt grunnlag for videre analyser og oppfølging av problemstillinger i andre studier. I dette avslutningskapitlet vil vi fremheve noen av de viktigste funnene fra undersøkelsen. Til sist diskuterer vi behovet for å kartlegge virksomhetene på tilsvarende måte også i fremtidige kartlegginger.

Positive holdninger, men lite konkret handling

Det overordnede bildet rapporten tegner, er at virksomhetene viser svært positive holdninger til personer med nedsatt funksjonsevne som arbeidskraftressurs. Mange av arbeidsgiverne er enig i at virksomheter kan gå glipp av verdifull kompetanse dersom de er skeptisk til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, og mange mener det er viktig at virksomheter tilstreber å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. Samtidig er det svært få som har gjennomført konkrete tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, og det er stor skepsis til å praktisere ordninger hvor funksjonshemmede foretrekkes i situasjoner hvor kandidatene ellers har like kvalifikasjoner. Dette overordnede bildet gjenfinnes også når en ser på virksomhetene som har ansatte med nedsatt funksjonsevne. Disse virksomhetene er i større grad enig i at skepsis til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne kan gjøre at virksomheten går glipp av verdifull kompetanse, og at alle virksomheter bør tilstrebe å ansette kvalifisert personell med nedsatt funksjonsevne, men i likhet med øvrige virksomheter er de sterkt skeptisk til konkrete tiltak som for eksempel moderat kvotering.

Undersøkelsen viser at arbeidsgivere i staten er mer radikale i sine holdninger til funksjonshemmede som arbeidstakere, og i sin innstilling til moderat kvotering og ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne, enn både privat sektor og arbeidsgivere i kommuner og fylkeskommuner. Samtidig viser rapporten at det ikke er en høyere

andel virksomheter som har personer med nedsatt funksjonsevne ansatt i staten, enn i kommuner og fylkeskommuner. Slik sett er det lite som tyder på at de mer positive holdningene i staten kontra kommuner og fylkeskommuner gjenspeiler seg i praktiske handlinger. En årsak til at staten fremstår som mer opptatt av dette forholdet, kan være at det de siste årene har vært økt oppmerksomhet om sysselsetting av høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne, blant annet på bakgrunn av trainee-programmene i statsforvaltningen.

Erfaring fører til mer positive holdninger

Det er kjent fra tidligere studier at det å komme inn i arbeidslivet, kan være meget vanskelig for personer med nedsatt funksjonsevne. Denne undersøkelsen viser at det å ha erfaringer med ansatte med nedsatt funksjonsevne, gir mer positive holdninger til sysselsetting, og den gjenspeiler også sammensatte erfaringer. Blant arbeidsgivere som har hatt ansatte med nedsatt funksjonsevne, er det en tydeligere verdsetting av kompetanse, og tilslutning til at alle virksomheter bør bestrebe seg på å ansatte personer med nedsatt funksjonsevne. Arbeidsgivere som har ansatt med nedsatt funksjonsevne, er også de som mest tydelig markerer uenighet til at nedsatt funksjonsevne fører til økt sykefravær. Dette er viktig kunnskap for myndighetenes arbeid med videre mobilisering av arbeidsgivere til å bidra til å fremme økt sysselsetting. Ulike tiltak som bidrar til at arbeidsgivere får økte erfaringer med målgruppen, kan være et viktig bidrag til fremtidig sysselsetting.

Nedsatt funksjonsevne ikke ensbetydende med redusert arbeidskapasitet og sykdom

Arbeidsgivernes oppfatning om arbeidskapasiteten og sykefraværet hos personer med nedsatt funksjonsevne, er nokså sammensatt. Det er ikke slik at norske arbeidsgivere nødvendigvis assosierer nedsatt funksjonsevne med nedsatt arbeidsevne, og i hvert fall ikke med høyt sykefravær. Det er et interessant og viktig funn. Likevel er bildet sammensatt, og dette skyldes både ulike erfaringer i virksomhetene og ikke minst at samlekategorien nedsatt funksjonsevne kan forstås ulikt av respondentene, siden den rommer en samling av svært ulike former for nedsatt funksjonsevne. Virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne, og slik i større grad har erfaring med arbeidskapasiteten til denne gruppen, oppgir i større grad at arbeidskapasiteten til personer med nedsatt funksjonsevne er lavere. Samtidig er en større andel av virksomhetene som har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne også *uenig* i at de har lavere arbeidskapasitet, noe som peker i motsatt retning. Slik sett illustrerer dette kanskje at

virksomhetene har ulike erfaringer og også ulik kunnskap om dette. Kun en svært liten andel av arbeidsgiverne som har ansatte med nedsatt funksjonsevne er enig i at personer med nedsatt funksjonsevne har høyere sykefravær, arbeidsgiverne opplever ikke at det er en direkte sammenheng mellom nedsatt funksjonsevne og sykdom. Også her vil vi anta at ulike erfaringer er årsaken til at det gis litt ulike svar – og at dette gjenspeiler seg i at en del kanskje har erfaringer som tilser at ansatte med nedsatt funksjonsevne har høyere sykefravær, mens majoriteten ikke har det.

Vil ansette, men får ikke søkere

Svært få har ansatt personer med nedsatt funksjonsevne. Men – av de som har hatt utlysninger eller gjennomført rekrutteringsprosesser, er det en forsvinnende liten andel som har opplevd at de har hatt søkere med nedsatt funksjonsevne. Når det gjelder praktiske handlinger, å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, viser det seg at virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne i klart større grad har målsetninger om, og gjennomfører konkrete tiltak knyttet til, rekruttering av funksjonshemmede. Slik sett tyder resultatene på at virksomheters erfaring med funksjonshemmede som arbeidstakere, endrer både holdninger og praksis i en mer inkluderende, rekrutterende retning. Dette kan anses som et viktig argument for økt satsingen på trainee-ordninger eller andre lignende tiltak for å gi funksjonshemmede muligheter i arbeidslivet.

Behov for å styrke oppfølgingen av virksomhetene

Rapporten dokumenterer at mange av virksomhetene er opptatt av det vi kan betegne som økonomisk risikodempende tiltak. Samtidig som slike tiltak er viktig for en stor andel virksomheter, er råd og veiledning, forsikring om å få oppfølging ved behov og informasjon om muligheter, viktig for en enda større andel av virksomhetene. I de åpne tilbakemeldingene er det flere som påpeker at de har behov for bistand i formidling av aktuelle kandidater, og at de opplever at de ikke har søkere med nedsatt funksjonsevne. Dette er en viktig utfordring for NAV-systemet. I de åpne svarene på spørsmålene om hvor viktige ulike tiltak er for om virksomhetene skal kunne rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne, etterspør mange av virksomhetene også mer informasjon og kunnskap om hva det vil innebære for dem å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, og hvilke muligheter som finnes for å legge til rette for slike ansettelser. At slik informasjon etterspørres, kan være et tegn på virksomheters behov for forutsigbarhet og kontroll med risiko. Begrenset kunnskap innebærer risiko, det samme gjør begrensninger knyttet til veiledning og hjelp hos NAV. At tilrettelegging, kunnskap og informasjon peker seg ut som viktig for virksomhetene, kan i stor grad forstås i lys av virksomheters behov for å unngå usikkerhet (Thompson 1967; Scott

2003). Undersøkelsen gir slik verdifull informasjon om hva som kan være viktige tiltak for å bidra til å øke rekrutteringen.

Aktivitets- og rapporteringsplikten krever oppfølging

Vi finner at aktivitets- og rapporteringsplikten, innført i 2009, fortsatt er lite kjent blant virksomhetene. Innføringen av dette tiltaket var tenkt som viktig for å skape større bevissthet og aktivitet for likestilling og like muligheter for personer med nedsatt funksjonsevne i norske virksomheter. Dersom dette skal fungere, er det avgjørende at virksomhetene i større grad får kjennskap til og kunnskap om aktivitets- og rapporteringsplikten. En ukjent, sovende lov vil med stor sannsynlighet ikke kunne spille noen betydningsfull rolle ute i den enkelte virksomhet. Dette samsvarer med funn i andre studier, hvor det også påpekes at plikten følges opp med konkretisering, men også med muligheter for sanksjoner (Hansen & Haualand 2012).

Videre behov

Et formål med denne undersøkelsen har vært å innhente mer kunnskap om arbeidsgiveres holdninger og praksis knyttet til personer med nedsatt funksjonsevne. I tillegg til å lage en status per 2013, gir denne undersøkelsen også mulighet til sammenligning over tid. Gjennom å gjenta undersøkelsens design og alle eller noen av spørsmålene, vil myndigheter og forskere i større grad kunne overvåke og forstå hvilke endringer som skjer på dette området over tid. Er det slik at andelen virksomheter som har ansatte med nedsatt funksjonsevne går opp i hele eller deler av norsk arbeidsliv? I hvilken grad endres holdninger og handlinger? Etablering av tidsserier vil kunne bidra til mer kunnskap, og dermed også til mer kunnskapsbaserte tiltak med hensyn til å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i norsk arbeidsliv.

Denne rapporten har sett på gruppen personer med nedsatt funksjonsevne. Samtidig er det kjent at denne sekkebetegnelsen rommer en rekke ulike former for fysiske og psykiske funksjonsnedsettelse. Virksomhetenes syn på arbeidskapasitet og sykefravær hos personer med nedsatt funksjonsevne er av en slik karakter at det ville vært interessant å se mer både på holdninger og på hvilke erfaringer arbeidsgiverne har, enn det vi har kunnet gjøre i denne undersøkelsen. For at forskerfellesskapet og myndigheter skal tilegne seg mer kunnskap om arbeidsgivernes erfaringer og holdninger på dette området, vil det derfor være nødvendig i større grad å gå inn i den store sekke-kategorien «personer med nedsatt funksjonsevne», og skille mellom ulike former for nedsatt funksjonsevne. Det kan tenkes at arbeidsgivere har ulike holdninger og kanskje også erfaringer knyttet til ansatte med ulike former for nedsatt funksjonsevne, og at disse

ulikeartede erfaringene spiller inn på de sammensatte resultatene vi finner i denne undersøkelsen. Andre holdningsundersøkelser har pekt i retning av at arbeidsgivere gjør ulike vurderinger relatert til arbeidssøkere med ulike former for nedsatt funksjonsevne (MMI 2006; Tronstad 2011). Hvilke behov virksomhetene har for tilrettelegging, og hvordan de kan eller må tilrettelegge, kan variere sterkt mellom ulike typer av funksjonsnedsettelse. Slike spørsmål gir denne undersøkelsen ingen svar på, og dette området peker seg ut som et kunnskapshull i forståelsen av arbeidsgiveres holdninger og praksis knyttet til personer med nedsatt funksjonsevne.

Litteratur

- Andreassen, T. A., Hauland, H. & Widding, S. (2007). *Funksjonshemming og arbeidsliv i tre bransjer - Sysselsettingsmuligheter og funksjonshemmende barrierer i byggebransjen, IKT-bransjen og helsesektoren*. Oslo: AFI-notat 2007:12.
- Andreassen, T. A. (2009). Når politikken rettes mot arbeidslivet. I J. Tøssebro (red.), *Funksjonshemming – politikk, hverdagsliv og arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Andreassen, T. A. (2012). Disability as an Asset? Reflections on Employment Patterns in the Health and Social Care Sector. *Disability Studies Quarterly, Special Topic: Work and Disability: Toward Re-Conceptualization The 'Burden' of Disability*, 32(3). <http://dsq-sds.org/article/view/3278/3112>
- Bø, T. P. & Håland, I. (2012). *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2012*. Rapport 36/2012. Statistisk sentralbyrå.
- Bø, T. P. & Håland, I. (2013). *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2013*. Rapport 2013/51. Statistisk sentralbyrå.
- Eriksson, R. (2013). På lag med de funksjonshemmede. *Livsglede* 04/2013.
- Hansen, I. L. S. & Hauland, H. M. (2012). *Diskriminerende barrierer i arbeidslivet. Aktivitets- og rapporteringsplikt som virkemiddel for området nedsatt funksjonsevne*. Oslo: Fafo-rapport 2012:25.
- Hansen, I. L. S. & Reegård, K. (2008). *Hvordan bryte igjennom? Møte med arbeidslivet for høyt kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne*. Oslo: Fafo-rapport 2008:41.
- Hansen, I. L. S. & Svalund, J. (2007). *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde*. Oslo: Fafo-notat 2007:04/WRI-notat n2007:2.
- Hansen, I. L. S., Andreassen, T. A. & Meager, N. (2011). Employment of disabled people in Norway and the United Kingdom. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 13(2), 119–133.
- Hellevik, O. (1991). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Høyre (2013). Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet. <http://www.hoyre.no/filestore/Filer/Politikkdokumenter/plattform.pdf>
- Midtsundstad, T. (2008). Virksomheten som sosialpolitisk aktør. *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 11, 17–33.
- MMI (2006). Telefonundersøkelse om betydningen av nedsatt funksjonsevne ved ansettelser i arbeidslivet. Rapport utarbeidet for Nasjonalt dokumentasjons-senter for personer med nedsatt funksjonsevne av Erik Dalen 14.4.2006.
- Ose, S. O. mfl. (2009). *Evaluering av IA-avtalen (2001 – 2009)*. SINTEF rapport A11947. Trondheim: SINTEF.
- Ose, S. O. mfl. (2013). *Evaluering av IA-avtalen (2010 – 2013)*. SINTEF rapport A11947. Trondheim: SINTEF.
- Proba (2013). *IA-avtalen i praksis. Små og mellomstore virksomheter*. Rapport 2013:11. Proba samfunnsanalyse.
- Reegård, K., Hansen, I. L. S. & Mandal, R. (2009). *Sentralforvaltningens trainee-program for personer med redusert funksjonsevne. Et virkemiddel for økt bevissthet om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs?* Fafo-rapport 2009:37.
- Schjerven, T. K. & Voung, T. L. (2007). *Offentlige foretak. I Offentlig sektors finanser 1995–2005*. Statistiske analyser 91. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Scott, W. R. (2003). *Organizations: rational, natural, and open systems*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education International.
- SSB (2007). Standard for næringsgruppering. D 383 Norges offisielle statistikk. Statistisk sentralbyrå.
- SSB (2012). Funksjonshemmede, arbeidskraftundersøkelsen, 2012, 2. kvartal. <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akutu/aar/2012-09-05>
- Svalund, J. (2004). Funksjonshemmede i Europa. *Samfunnspeilet*, nr 1. 34-41. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action: social science bases of administrative theory*. New York: McGraw-Hill.
- Torp, H. (red.) (2005). *Nytt arbeidsliv: Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Tronstad, K. R. (2010). *Mangfold og likestilling i arbeidslivet: holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*. Oslo: Fafo-rapport 2010:39.

Trygstad, S., Lorentzen, T., Løken, E., Moland, L. & Skalle, N. (2006). *Den nye staten. Omfang og effekter av omstillingene i staten 1990–2004*. Hovedrapport. Oslo: Fafo-rapport 530.

Vedl. Prop.1 S (2011-2012). Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne.

Vedleggstabeller

Kapittel 3

Vedleggstabell 3.1 Andel virksomheter med IA-avtale i offentlig og privat sektor. I alt og etter antall ansatte. Antall (N)

	Andel offentlig	Antall (N)	Andel privat	Antall (N)
I alt	94	789	41	798
10-19 ansatte	94	257	36	303
20-49 ansatte	93	268	41	245
50-99 ansatte	96	156	56	133
100 ansatte eller mer	97	108	68	117

Kapittel 4

Vedleggstabell 4.1 Tre ulike påstander om ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Etter næringsgrupper.

	Næringshovedgrupper	Enig	Verken eller	Uenig	Vet ikke	Totalt	Antall
Alle virksomheter bør tilstrebe å ansette kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne	A-E - Privat vareproduserende	58	33	8	2	101	124
	F - Bygg og anlegg	53	38	8	2	101	88
	G-I - Privat varehandel, faglært	51	37	11	1	100	244
	J-N, S - Privat varehandel, kontor	57	35	7	1	100	180
	O og R - Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning og	62	33	4	1	100	169
	P - Undervisning	60	35	4	2	101	207
	Q - Helse- og sosialtjenester	64	30	4	2	100	588
Ved ellers like kvalifikasjoner bør en person med nedsatt funksjonsevne ha fortrinnsrett til stillingen	A-E - Privat vareproduserende	10	47	43	0	100	124
	F - Bygg og anlegg	10	35	54	0	99	88
	G-I - Privat varehandel, faglært	8	38	51	4	101	244
	J-N, S - Privat varehandel, kontor	13	38	47	2	100	180
	O og R - Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning og	20	42	37	2	101	169
	P - Undervisning	7	40	49	4	100	207
	Q - Helse- og sosialtjenester	9	46	41	4	100	588
Skepsis til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne kan gjøre at virksomhetene går glipp av verdifull kompetanse	A-E - Privat vareproduserende	53	36	11	0	100	124
	F - Bygg og anlegg	48	40	9	3	100	88
	G-I - Privat varehandel, faglært	58	29	12	1	100	244
	J-N, S - Privat varehandel, kontor	67	26	7	1	101	180
	O og R - Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning og	62	25	12	1	100	169
	P - Undervisning	68	25	7	1	101	207
	Q - Helse- og sosialtjenester	64	26	8	2	100	588

Kapittel 5

Vedleggstabell 5.1 Har virksomhetene i løpet av det siste året hatt personer med nedsatt funksjonsevne på praksis plass eller andre former for tiltak formidlet av NAV? Etter næringsgrupper.

Næring	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
A-E - Privat vareproduserende	38	60	1	99	124
F - Bygg og anlegg	37	63	0	100	88
G-I - Privat varehandel, faglært	38	61	1	100	244
J-N, S Privat varehandel, kontor	32	68	1	101	180
O og R - Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	49	48	4	101	169
P - Undervisning	40	58	3	101	207
Q - Helse- og sosialtjenester	62	37	1	100	588

Vedleggstabell 5.2 Har virksomhetene gjennomført konkrete tiltak for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne? Etter næringsgrupper.

Næring	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
A-E - Privat vareproduserende	14	83	3	100	124
F - Bygg og anlegg	13	87	1	101	88
G-I - Privat varehandel, faglært	15	85	1	101	244
J-N, S Privat varehandel, kontor	16	83	1	100	180
O og R - Offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, kultur, underholdning mv.	29	67	4	100	169
P - Undervisning	23	74	3	100	207
Q - Helse- og sosialtjenester	23	74	3	100	588

Vedleggstabell 5.3 Har virksomhetene i løpet av det siste året hatt personer med nedsatt funksjonsevne på praksisplass eller andre former for tiltak formidlet av NAV? Etter virksomhetsstørrelse.

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	Antall
10-19 ansatte	15	82	2	99	566
20-49 ansatte	16	82	2	100	518
50-99 ansatte	23	74	3	100	290
100 ansatte eller mer	27	71	2	100	226

Kapittel 6

Vedleggstabell 6.1 Hvilke virkemidler er viktig for at virksomhetene skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne? Etter om virksomhetene har ansatte med nedsatt funksjonsevne.

	Ansatte med nedsatt funksjonsevne?	Svært eller ganske viktig	Uviktig	Ikke sikker	Totalt	Antall
Rask og enkel tilgang til tekniske hjelpemidler	Ja	91	7	1	100	809
	Nei	93	5	2	100	744
God økonomisk støtte til tilrettelegging	Ja	92	7	1	100	809
	Nei	89	9	2	100	744
Enkle prosedyrer for å få tilskudd	Ja	92	7	2	100	809
	Nei	87	10	2	100	744
God tilgang til kompetente rådgivere ved behov for veiledning og hjelp	Ja	90	10	1	101	809
	Nei	91	8	1	100	744
Gode muligheter til midlertidige ansettelser	Ja	78	19	4	101	809
	Nei	80	17	4	101	744
Full kompensasjon for sykefraværsutgifter	Ja	76	21	3	100	809
	Nei	75	21	5	101	744
Gode tilskuddsordninger knyttet til ansettelsen	Ja	80	17	3	100	809
	Nei	71	25	5	101	744

Vedleggstabell 6.2 Hvilke virkemidler er viktig for at virksomhetene skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne? Etter om virksomhetene inngått IA-avtale eller ikke.

	Inngått IA-avtale?	Svært eller ganske viktig	Uviktig	Ikke sikker	Totalt	Antall
Rask og enkel tilgang til tekniske hjelpemidler	Ja	94	5	1	100	809
	Nei	90	8	2	100	744
God økonomisk støtte til tilrettelegging	Ja	94	5	1	100	809
	Nei	87	11	2	100	744
Enkle prosedyrer for å få tilskudd	Ja	92	7	1	100	809
	Nei	86	12	3	101	744
God tilgang til kompetente rådgivere i NAV ved behov for veiledning og hjelp	Ja	92	19	4	100	809
	Nei	88	11	1	100	744
Gode muligheter til midlertidige ansettelser	Ja	78	7	1	100	809
	Nei	79	17	4	100	744
Full kompensasjon for sykefraværsutgifter	Ja	78	19	4	101	809
	Nei	73	23	4	100	744
Gode tilskuddsordninger knyttet til ansettelsen	Ja	80	17	3	100	809
	Nei	68	28	5	101	744

Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet

Personer med nedsatt funksjonsevne opplever at det kan være krevende å få seg jobb. Denne rapporten tar for seg hvilke holdninger virksomheter har til arbeidssøkere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, og hvilke vurderinger de gjør når det gjelder rekruttering av denne arbeidstakergruppen. Videre er rapporten opptatt av virksomheters kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikten nedfelt i lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven). Endelig tar vi for oss hvordan norske arbeidsgivere vurderer ulike virkemidlers relevans for at de skal ansette personer med nedsatt funksjonsevne.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2013:54
ISBN 978-82-324-0072-0
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20344