

Høgskolen i Hedmark

Arbeid for alle – en sannhet med modifikasjoner?

Muligheter og begrensninger i forhold til å ansette personer med nedsatt fysisk funksjonsevne i arbeidslivet i Fjellregionen



arbeidsplasser for funksjonshemmete
vil tilbake i jobb
ønsker flere på IA-laget

Gruppe 3

**Bjørg Normann
Liv Guri Eggestad
Kari Wormstrand
Maren Riise**

**Organisasjon og ledelse
SSA 935 Prosjektarbeid, veiledning og metode
2012**

Sammendrag

Norge har et økende behov for arbeidskraft. Deltagelse i arbeidslivet er et av de mest grunnleggende behovene et menneske har for å kunne dekke sine basisbehov og oppleve det sosiale fellesskapet som en jobb kan gi. Å delta i arbeidslivet kan gi økt selvtillit og styrke følelsen av egenverd.

Kun 43% av funksjonshemmede er i arbeid, men hvor lett er det for personer med nedsatt fysisk funksjonsevne å komme ut i arbeid?

Problemstillinga blir belyst gjennom intervjuer av ulike bedrifter, en person med nedsatt fysisk funksjonsevne, lokal attføringsbedrift og det lokale NAV-kontor gjennom kvalitativ metode.

Vår undersøkelse viser at det i samfunnet fortsatt eksisterer en manglende kunnskap om funksjonshemmede og deres arbeidskapasitet.

Bedriftene er positivt innstilt til å tilrettelegge for sine ansatte med funksjonsnedsettelse, men virkemidlene som staten har stilt til rådighet for å rekruttere arbeidstakere med nedsatt fysisk funksjonsevne utnyttes ikke fullt ut.

Forord

Gruppen har bestått av fire personer som alle har forskjellig yrkesmessig bakgrunn. En jobber innenfor kommunal sektor, en innenfor statlig sektor, en i privat bank og en i privat tannhelsetjeneste. Vi ble inspirert av tv-programmet ”Ingen grenser” som fokuserer på mulighetene og ikke begrensningene hos personer med nedsatt fysisk funksjonsevne. Etter en del diskusjoner fram og tilbake kom vi fram til at vi ville se på hvor tilgjengelig arbeidsmarkedet i Fjellregionen er for personer med nedsatt fysisk funksjonsevne. Er arbeidsgiverne positive til å ansette de som trenger noe ekstra tilrettelegging? Hvor langt går tilretteleggingen i så fall. I motsatt fall, - hvilke barrierer er det som setter begrensninger?

Vi har hatt samtale med NAV, en attføringsbedrift/tiltaksarrangør og en person som er fysisk funksjonshemmet. I tillegg har vi intervjuet to offentlige og to private bedrifter. Vi vil få takke alle disse for stor velvillighet i forhold til våre henvendelser. I tillegg har vår veileder Bengt Sæter vært tålmodig og til stor hjelp.

Tynset dato

Kari Wormstrand, Tyllidalen

Maren Riise, Tolga

Liv Guri Eggestad, Alvdal

Björg Normann, Alvdal

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Forord	3
Innholdsfortegnelse	4
Innledning med problemstilling	6
Problemstilling.....	6
Begrepsavklaring	9
Nedsatt funksjonsevne.....	9
Fjellregionen	9
Lover og virkemidler.....	10
Lov om forbud mot diskriminering.....	10
Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv	11
De fire barrierene	12
Inkluderende arbeidsliv	14
Kunnskapsstatus - AFI- notat 13/2010	15
Teorikapittel	16
Organisasjonsstruktur	17
Motivasjonsteori	19
Organisasjonskultur.....	20
Metodekapittel.....	23
Resultat- og diskusjonskapittel.....	26
Har bedriften personer med nedsatt fysisk funksjonsevne? Tilretteleggingstiltak – holdninger? ...	27
Kjenner bedriften til at NAV har støtteordninger for utprøving av funksjonshemmede i det ordinære arbeidsliv?.....	29
Hvor langt kan bedriften strekke seg med tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt fysisk funksjonsevne? Det gjelder i særlig grad med tanke på arbeidstid, arbeidsoppgaver, fysisk utforming, ulike støttepersoner/mentorer og bruk av støtteordninger (NAV).	31
Kjenner bedriften til "Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv"(IA-avtalen), som er inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen? Hvor godt kjenner de avtalen og bruker bedriften IA-avtalen aktivt?.....	34
Kjenner bedriften til arbeidsdepartementets «Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne» - Statsbudsjett 2012? Hvilken av barrierene tror bedriften er mest relevant for at deres bedrift ikke ansetter personer med nedsatt fysisk funksjonsevne?	36

Diskusjon	38
Avslutning	41
Litteraturhenvisninger	44
Vedlegg	47

Innledning med problemstilling

Problemstilling

Tema for denne prosjektoppgaven er personer med nedsatt fysisk funksjonsevne og deres tilgang til arbeidsmarkedet.

Temaet er valgt ut fra et ønske om å undersøke hvordan mulighetene til arbeid for personer med nedsatt fysisk funksjonsevne er i forhold til funksjonsfriske.

Retten til å jobbe er grunnlovfestet. Som en konsekvens den betydningen arbeid har for den enkelte er arbeid til alle et hovedmål for Regjeringen. Alle skal ha mulighet til å delta i arbeidslivet ut i fra sine evner og ressurser. Målet er at alle skal få en mulighet til å forsørge seg selv gjennom sitt arbeid. Regjeringen legger prinsippet om samfunnsmessig likestilling og universell utforming til grunn for sitt arbeid. Inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse er viktige elementer i den nasjonale politikken.

Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA avtalen) er en rammeavtale som ble inngått mellom Regjeringen og partene i arbeidslivet i desember 2001. Denne er nå forlenget for perioden fram til og med 31.12.13. IA avtalen går ut på at vi skal ha et arbeidsliv som har plass til alle som vil og kan arbeide, også personer med redusert funksjonsevne. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har like stor forpliktelse for å etterleve avtalen. Men da vi ønsker å se på arbeidsgivers holdninger overfor personer med nedsatt fysisk funksjonsevne vil vi fokusere med den forpliktelse som arbeidsgiverne har.

I forbindelse med statsbudsjettet for 2012 ble ”Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne” lagt fram. Hensikten med strategiplanen er å bidra til at delmål 2 i IA-avtalen (”økt sysselsetting for personer med redusert funksjonsevne”) nås. I denne strategien har Regjeringen valgt å rette innsatsen mot personer med nedsatt funksjonsevne som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i jobb. Foreslåtte tiltak for 2012 er utformet for å redusere hindringer og barrierer for dagens arbeidssøkere, slik at de får økt sine muligheter på arbeidsmarkedet. Dette vil være et viktig fokus for Regjeringen i 2012, og gir føringer for arbeidsmarkedsetaten NAV.

Til sammen er 542 000 personer, eller 16 prosent av befolkningen i alderen 15–66 år, funksjonshemmet i Norge i 2. kvartal 2011 (SSBs Arbeidskraftundersøkelse). Ca 70 000 personer med nedsatt funksjonsevne sier at de ønsker å komme i arbeid og samtidig har Norge et økende behov for arbeidskraft. Bare 43 prosent av funksjonshemmede er i arbeid.

Medlemmene i prosjektgruppa arbeider eller har arbeidet ved flere større arbeidsplasser, men kjenner til svært få personer med nedsatt fysisk funksjonsevne i arbeidslivet. En av oss jobber med tilsetninger i sin hjemkommune og kan aldri huske å ha mottatt en søknad fra en person med nedsatt fysisk funksjonsevne. Vi ser en utvikling i samfunnet der arbeidslivet blir en stadig viktigere arena for de fleste. Lønnsarbeid er selve forutsetningen for vår materielle velstandsutvikling. Arbeidet gir det økonomiske grunnlaget for et selvstendig liv. Det er også på arbeidsplassen vi stort sett har våre viktigste nettverk utenom den nære familie. Å ha en jobb å gå til og kunne forsørge seg selv med gir en følelse av egenverd, selvspekt og følelsen av å bidra til fellesskapet. De som står utenfor arbeidslivet vil kunne oppleve å ikke få del i disse viktige behovene. Vi ønsker derfor å se nærmere på hvor tilgjengelig arbeidsmarkedet i Fjellregionen er for de med nedsatt fysisk funksjonsevne.

Vår problemstilling er:

Arbeid for alle – en sannhet med modifikasjoner? Muligheter og begrensinger i forhold til å ansette personer med nedsatt fysisk funksjonsevne i arbeidsmarkedet i Fjellregionen.

Formålet med prosjektoppgaven er å undersøke hvordan et utvalg av arbeidsgivere i regionen stiller seg til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, og hvor store muligheter de har til å tilrettelegge arbeidet for å kunne tilsette disse. Hvor godt er NAVs støtteordninger kjent for arbeidsgiverne og kan disse ordningene medvirke til at de kan ansette noen med nedsatt fysisk funksjonsevne? Hvilke strategier har de for å inkludere disse arbeidstakerne på arbeidsplassen?

Hvis arbeidsmarkedet ikke er i stand til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, hva skyldes i så fall dette? Skyldes det frykt for økte kostnader, selve arbeidsoppgavene eller fordommer. Negative fordommer som fører til negative handlinger overfor noen er diskriminerende (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Dette kan være manglende forståelse for funksjonshemmedes arbeidskapasitet og evt. oppfølgingsbehov. Manglende kunnskap eller

uvitenhet om funksjonshemming kan også være en hindring. Vi håper at et økt fokus på dette temaet vil kunne bevisstgjøre arbeidsgivere.

Begrepsavklaring

Nedsatt funksjonsevne

Nedsatt funksjonsevne eller funksjonsnedsettelse er en betegnelse på individets fysiske, psykiske eller kognitive forutsetninger og funksjoner. Fysiske funksjoner kan omfatte for eksempel bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, eller kroniske lidelser som allergi, hjerte- og karsykdommer, lungesykdommer mv. Psykiske funksjoner omfatter evnen til å mestre tanker, følelser og adferd, og evnen til å tilpasse seg endringer og håndtere motgang.

Definisjonen tar utgangspunkt i forholdet mellom individets funksjonsevne og de krav som både fysiske og sosiale omgivelser stiller til den enkelte i ulike faser av livet.

Funksjonsnedsettelsen oppstår når det er et gap eller misforhold mellom individets forutsetninger og de krav miljøet eller samfunnet stiller til funksjonsevne på områder som er av vesentlig betydning for å etablere og opprettholde selvstendighet og en sosial tilværelse (Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne). Funksjonshemmet blir en først når funksjonsnedsettelsen hindrer en i å gjøre det en selv vil eller samfunnet forventer av en. I denne oppgaven tar vi for oss fysisk funksjonsnedsettelse.

Fjellregionen

Kommunene Røros, Os i Østerdalen, Tolga, Tynset, Følldal, Alvdal og Rendalen.

Lover og virkemidler

Alle diskrimineringsforbud springer ut fra et menneskerettslig likhetsprinsipp. Det overordnede siktemålet er at alle skal ha like rettigheter og plikter i betydningen like muligheter (Engelsrud, 2010). Selv om enkeltindividet får et stadig bedre vern mot diskriminering gjennom nye lover framheves det i lovforarbeidene at diskriminering ikke løses via lovgivning alene, men at holdningsendringer er vel så viktige.

Lov om forbud mot diskriminering

Den 1. januar 2009 trådte Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) av 20.06.2008 nr. 42 i kraft.

Lovens formål er «å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltagelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne» jf § 1, 1.ledd.

Loven gjelder på alle samfunnsområder med unntak av familieliv og andre forhold av personlig karakter. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av funksjonsevne som har vært nedsatt, vil kunne bli nedsatt og som antas å være nedsatt.

Nedsatt funksjonsevne er ikke definert i loven. I ot.prp. nr. 44 (2007–2008) framgår det at diskrimineringsgrunnlaget omfatter nedsatte fysiske, psykiske og kognitive funksjoner. Det er ikke stilt bestemte krav til varighet, men er avgrenset mot forbigående og/eller bagatellmessige forhold, jf. ot.prp. nr. 44 (2007–2008).

Nedsatt funksjonsevne er et vidt begrep, og mange vil derfor kunne være beskyttet av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Det er imidlertid viktig å merke seg at det må være en årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og funksjonsnedsettelsen for at forskjellsbehandlingen skal være i strid med loven.

Ingen av de bedriftene vi snakket med hadde satt seg grundig inn i denne loven selv om alle ”kjente til den”. En av informantene uttalte: ” *Ikke praktisk brukt den så mye, for å si det slik. Viktigste er å bygge opp holdninger, og få aksept for at man er forskjellig.* ” Dette kan tyde på at det er et behov før økt kjennskap til de konkrete pliktene for arbeidsgivere i loven, blant annet plikten til generell tilrettelegging (universell utforming).

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven) av 17.06.2005 nr . 62 har som formål bl.a. å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet, og legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon. Loven gjelder for alle som sysselsetter arbeidstakere, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven. Den gjelder alle sider av arbeidsforholdet, fra utlysning av stilling til opphør.

Grunnlaget for vår arbeidervernlovgivning ble lagt ved lov av 27. juni 1892 om tilsyn med arbeid i fabrikker m.v. Lovgivningen har direkte sammenheng med industrialiseringen på slutten av attenhundretallet og bygger ikke på tidligere vernebestemmelser av sosial art for arbeiderne. I begynnelsen ble oppmerksomheten rettet mot det å tilkjenne arbeiderne grunnleggende rettigheter og samtidig beskytte mot ulykker og skader. Etter hvert ble arbeidervernlovgivningen utvidet både i virkeområde og reelt verneinnhold. Vern mot usaklig oppsigelse, oppsigelsesfrister, regler om hvilepauser, mødrevern og vern for sykmeldte arbeidstakere. To viktige linjer eller drivkrefter preget arbeidsmiljødebatten framover, bekymringer for de alvorlige langtidsvirkningene av bruk av kjemiske stoffer og bekymringen for fremmedgjøring, umyndiggjøring og mangel på medbestemmelse og innflytelse. I 2001 ble loven endret for å styrke de funksjonshemmedes vern mot diskriminering ved tilsetninger og i 2005 ble den overordnede målsettingen knyttet til et inkluderende arbeidsliv og vern av arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet. Arbeidsmiljøloven er det sentrale lovverket i arbeidet med å oppnå et inkluderende arbeidsliv som skal sikre bl.a. rekrutteringen av personer med redusert funksjonsevne (Engelsrud, 2009).

Funksjonshemming er ikke nærmere definert i arbeidsmiljøloven. I ot.prp. nr. 49 (2004–2005) legges følgende forståelse av begrepet til grunn:

Med funksjonshemming menes ikke bare fysiske tilstander, men også psykiske lidelser av varig karakter, som fører til at en arbeidstaker ikke har mulighet til å utføre en jobb tilsvarende andre arbeidstakere uten tilrettelegging.

Det å ha en jobb gir alle muligheter til å dekke de grunnleggende behovene som f.eks. mat og hus. Jobben kan også være med på å dekke de sosiale behovene vi har for tilknytninger i form av gode venner og kolleger, Sosiale omgivelser formidler også støtte og aksept. En får mulighet for personlig vekst, god selvrespekt og anerkjennelse fra andre. (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Mennesker som opplever å stå utenfor arbeidslivet vil kunne oppleve at

deres livskvalitet på en rekke områder blir dårlige. Dette kan dreie seg om tap av selvrespekt, dårlig opplevelse av egenverd, dårlig økonomiske levekår, ensomhet og dårlig helse.

Arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme *likestilling* og hindre diskriminering (aktivitetsplikten).

Lovene forbyr diskriminering i arbeidslivet som er motivert av nedsatt funksjonsevne og forplikter arbeidsgiverne.

Regjeringen har utarbeidet en handlingsplan for universell utforming og økt tilgjengelighet 2009-2013. Universell utforming er et uttrykk for en samfunnsverdi om likestilling. Og ved å legge dette til grunn for samfunnsutviklingen gir det bedre og mer likestilte omgivelser for personer med nedsatt funksjonsevne. Universell utforming av det fysiske miljøet innebærer en likeverdig form for tilgjengelighet slik at hovedløsningen kan brukes av flest mulig. Dette fører til at alle, uansett funksjonsnedsettelse eller ikke får mest mulig like muligheter for en meningsfull deltakelse i arbeidslivet. For mange arbeidssøkende med funksjonsnedsettelser, er det utformingen av arbeidsplassen som bestemmer om de er å anse som funksjonshemmede eller ikke. Regjeringens visjon er at Norge skal være universelt utformet innen 2025 (Handlingsplan Norge universelt utformet 2025).

De fire barrierene

I forbindelse med statsbudsjettet for 2012 ble det lagt fram en strategi plan for personer med nedsatt funksjonsevne, «Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne» vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012) – Statsbudsjettet 2012. I 2012 rettes innsatsen mot fire barrierer som kan gjøre det vanskelig for personer med nedsatt funksjonsevne å få jobb.

Informasjons- og holdningsbarrieren: Mangel på informasjon om virkemidler og holdninger kan hindre ansettelse av arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne.

En holdning kan beskrives som en generell, evaluerende innstilling til et objekt (Kaufmann og Kaufmann, 2010) Holdninger henger ofte tett sammen med personlighet, men holdninger kan forandres raskt, mens personligheten er relativt stabil og er vanskelig å forandre. Holdninger er sterkt påvirket av våre dypereliggende verdier.

Holdningene har tre dimensjoner i følge Kaufmann og Kaufmann. Disse er den emosjonelle dimensjonen, som handler om følelser som sympatier og antipatier. I vår oppgave kan vi

tenke oss at en arbeidsgiver føler ubehag overfor den fysisk funksjonshemmede arbeidssøkeren på grunn av generelt manglende kunnskap om funksjonshemmede og deres arbeidskapasitet. Den andre dimensjonen er den kognitive, som refererer til tankeinnholdet i en holdning. Arbeidsgiveren som skal foreta et jobbintervju kan tenke at en arbeidstaker med nedsatt fysisk funksjonsevne ikke vil kunne yte tilstrekkelig til at inntjeningen i bedriften blir god nok. Den siste dimensjonen er atferden som i vårt tilfelle vil være arbeidsgiverens observerbare atferd overfor arbeidstakeren med nedsatt funksjonsevne. Det kan være en uttalelse til en kollega om at man ikke ønsker å ansette en person som ikke kan yte maksimalt. Denne barrieren kan blant annet overvinnes ved at arbeidsgivere kan ha personer arbeidstrening og til utprøving av arbeidsevnen. Holdningsskapende arbeid vil også være viktig.

Diskrimineringsbarrieren: Personer med nedsatt funksjonsevne kan utsettes for diskriminerende holdninger og handlinger når de skal søke arbeid.

Stereotypier er generelle og unyanserte oppfatninger som gjør at vi overforenkler vår oppfatning av en gruppe. Det kan føre til at vi behandler individer innefor en gruppe som svært like, uten at vi tar hensyn til de individuelle variasjonene som finnes inne for gruppen (Kaufmann og Kaufmann, 2010). Fordommer er negative holdninger som gir uttrykk for den følelsesmessige siden av holdningene. Typiske stereotypier og fordommer kan være at personer med funksjonsnedsettelse kan ikke yte like mye som funksjonsfriske i arbeidslivet eller at alle med funksjonsnedsettelse har et høyere sykefravær enn funksjonsfriske. Dersom man ut fra disse holdningene utfører negative handlinger kalles dette diskriminering. Når en arbeidsgiver unnlater å ansette en funksjonshemmet fordi man tror at vedkommende vil ha et større sykefravær på grunn av funksjonsnedsettelsen er dette diskriminering. Det er dokumentert mindre sannsynlig at høyt kvalifiserte rullestolbrukere og blinde blir innkalt til intervju enn andre. Diskrimineringsbarrieren kan både bekjempes lovveien og gjennom å få flere ned nedsatt funksjonsevne inn i arbeidslivet (Jobbstrategi, Statsbudsjettet, 2012).

Kostnadsbarrieren: Ansettelse kan medføre kostnader, for eksempel ved praktisk og fysisk tilrettelegging, oppfølging og opplæring.

Når en arbeidsgiver frykter at bedriften vil få store utgifter i forbindelse med tilrettelegging i forbindelse med innkjøp av dyrt utstyr eller omfattende bygningsendringer, står vi overfor

kostnadsbarrieren. Gode offentlige støtteordninger og informasjon om disse overfor arbeidsgivere vil være med bekjempelsen av denne barrieren.

Produktivitetsbarrieren: Det kan være personer i målgruppen som vil ha nedsatt eller variabel arbeidsevne.

Arbeidsgiver kan oppleve at de tar en økonomisk risiko ved å ansette arbeidstagere med nedsatt funksjonsevne fordi noen av disse vil ha lavere arbeidsevne og produktivitet enn andre ansatte. En av måtene å bekjempe denne barrieren på er ved å ta i bruk offentlige lønnstilskuddsordninger.

Inkluderende arbeidsliv

IA-avtalen skal øke bevisstheten rundt tilrettelegging og få flere personer med nedsatt funksjonsevne ut i jobb. Men IA-bedrifter har ikke større tilretteleggingsplikt enn andre bedrifter.

IA-avtalens overordnede mål er:

- Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Det er tre delmål i avtalen og delmål 2 er:

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.

For å redusere en del av de barrierene som en mener er mest aktuelle har NAV fått en del virkemidler.

De kan yte tilretteleggingstilskudd til arbeidsgivere som tilrettelegger for at arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne skal komme i arbeid eller delta på tiltak. Dette tilskuddet skal kompensere for merkostnader/merarbeid knyttet til tiltak i form av utprøving, tilrettelegging, opplæring, informasjon, arbeidstrening, gjenstander/arbeidshjelpemidler, kurs og kortere opplæringstiltak.

De kan gi tilskudd til en mentor ordning for de som trenger praktisk bistand, veiledning eller opplæring i arbeidsrelaterte ferdigheter.

For personer med sterk fysisk funksjonsnedsettelse kan det søkes om funksjonsassistanse. Dette er for de arbeidstakerne som selv utfører arbeidsoppgaver, men trenger en assistent som avlaster med praktiske oppgaver.

Tidsbegrenset lønnstilskudd kan gis til arbeidsgivere som ansetter personer med nedsatt arbeidsevne som kompensasjon for lavere produktivitet i en periode.

Kunnskapsstatus - AFI- notat 13/2010

AFI – notat 13/2010 er en kunnskapsstatus om funksjonshemmede og arbeid, og den skal fungere som et beslutningsgrunnlag for Arbeidsdepartementet for å utvikle en ny politikk for å øke yrkesdeltagelsen blant funksjonshemmede. Kunnskapsstatusen skal kaste lys over hvorfor antallet av personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet har vært konstant lavt. Dette til tross for en lang periode med oppgangskonjunkturer, og en historisk politisk satsing på å fremme funksjonshemmedes yrkesdeltakelse.

Hvorfor antall personer med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet er konstant lavt kan ha flere årsaker. En årsak kan være at den offentlige støtten er så sjenerøs, at det går fint an å leve et tilfredsstillende liv utenfor arbeidslivet. En annen årsak kan være at dagens krav til lønnsomhet og effektivitet gjør at mange med nedsatt funksjonsevne er redde for ikke å strekke til. Den fysiske utforminga på arbeidsplassen kan være en hindring. For personer som ønsker seg ut i arbeidslivet vil en jobb kanskje gi mer selvaktelse, og muligens også en følelse av og likestilles med funksjonsfriske personer. Da kan det føles ekstra nedverdiggende hvis det ikke lykkes dem å bli inkludert i arbeidslivet.

Teorikapittel

Den største delen av vår våkne tid bruker de aller fleste av oss på arbeid. Dette for å forsørge oss, men også for å tilfredsstillere sosiale behov, behov for anerkjennelse, behov for kontroll over egen tilværelse med mulighet for å gjøre egne valg og behov for intellektuell stimulering (Kaufmann og Kaufmann, 2010). Derfor er det så viktig at alle får mulighet til å delta i arbeidslivet.

FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel 23, 1.sier: *Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsløshet.*

Retten til å jobbe er også grunnlovfestet – Grunnlovens § 110 sier at «Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for at ethvert arbejdsdygtigt Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbeide».

Manglende yrkesdeltagelse kan skyldes mange forhold, men arbeidsgiveres holdninger, lav utdanning, liten vilje hos arbeidsgivere for individuelt tilpasset arbeid samt manglende tilgjengelighet til kommunikasjonssystemer og til selve arbeidsplassen, kan være typiske årsaker (www.ldo.no).

Funksjonshemmede utgjør en svært sammensatt gruppe. Det alle likevel har til felles er at de blir diskriminert og ekskludert fra store deler av samfunnet på grunn av noen fysiske eller psykiske kjennetegn. De blir hindret i å delta på nær sagt alle samfunnsarenaer sammenlignet med den generelle befolkningen; enten det er utdanningsmuligheter, eget valg av bolig, økonomiske levekår eller fritidsmuligheter.

Det er viktig å være klar over at personer kan ha nedsatt funksjonsevne uten at dette påvirker arbeidsevnen i vesentlig grad. Grad av tilrettelegging og universell utforming av samfunn og arbeidsliv kan være med på å påvirke om en funksjonsnedsettelse innebærer begrensninger i samfunnsmessig deltagelse. Det er derfor viktig at alle arbeidsplasser er universelt utformet.

Det som utgjør hindringer kan være stereotype forestillinger om funksjonshemmede eller fysiske, miljømessige og teknologiske løsninger der det ikke er tatt hensyn til alle i befolkningen.

Organisasjonsstruktur

Organisasjonsstruktur er en organisasjons arkitektur som bestemmer hvordan organisasjonen ser ut. Strukturen skal være tilpasset det som skal skje i organisasjonen. Dette går både på spesialisering og fordeling av arbeidsoppgaver og den fysiske strukturen (Jacobsen og Thorsvik, 2010).

Et av elementene vi har valgt å se på for å finne ut hva som påvirker personer med nedsatt fysisk funksjonsevnes adgang til arbeidslivet er strukturen på de organisasjonene vi skal undersøke. Kan det være elementer i selve organisasjonsstrukturen som gjør det enklere eller mer utfordrende å få tilgang til arbeidslivet dersom man har en funksjonshemming?

Organisasjonsstruktur har tre generelle effekter på atferd; fokus, koordinering og stabilitet. Strukturen skaper fokus ved å begrense den enkeltes og organisasjonens ansvarsområde. Strukturen virker koordinerende der det er behov for samordning mellom forskjellige ansvarsområder eller spesialistaktiviteter. Når flere menneskers atferd samkjøres gir det i de fleste tilfeller et bedre resultat enn en samling enkeltprestasjoner. Fastsatte rutiner og regelverk gjør at de ansatte enklere kan opptre som en samkjørt gruppe. I tillegg fremmer strukturen stabilitet i atferden. Godt innarbeidede rutiner gjør at arbeidsoppgavene kan løses på en forutsigbar og trygg måte.

Organisasjonsstrukturens effekter kan være både positive og negative i forhold til måloppnåelse og må derfor balanseres best mulig slik at stabiliteten ikke blir en begrensning og går på bekostning av nytenkning, kreativitet og videreutvikling i organisasjonen.

Den fysiske organisasjonsstrukturen, arkitektur, innredning, tilgjengelighet osv, har fått relativt lite oppmerksomhet i organisasjonsteorien (Jacobsen og Thorsvik, 2009).

Tidligere var fysisk lokalisering bestemt av tilgangen på naturressurser (råvarer til produksjonsbedrifter) eller transportkanaler. I dag er det tilgangen på kvalifisert arbeidskraft som bestemmer hvor en virksomhet plasserer seg.

Når det gjelder fysisk utforming er fokuset først og fremst på fasader som kan signalisere det rette budskapet til kundene, fysisk avstand mellom ansatte som skal jobbe sammen, og fleksibiliteten til å kunne endre den fysiske utforminga dersom dette skulle være nødvendig i forbindelse med at enkelte grupper får behov for mer plass el.l.

Det faktum at den fysiske organisasjonsstrukturen omtales lite i organisasjonsteorien viser hvor lite fokus et begrep som "universell utforming" gis. Dette har trolig gjort det vanskeligere å få gjennomslag for at slike hensyn må tas, og derfor har det blitt nødvendig med et lovverk som regulerer dette.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 9 gjelder plikt til tilrettelegging. Loven sier at offentlig og privat virksomhet rettet mot allmennheten har plikt til å sikre universell utforming av virksomhetens alminnelige funksjon så langt det ikke medfører en uforholdsmessig byrde for virksomheten. Dette gjelder utformingen av bygninger og anlegg og informasjons- og kommunikasjonsteknologi.

Arbeidsmiljølovens § 18-9 sier at den som vil oppføre bygning eller utføre bygningsmessig arbeid som er melde- eller søknadspliktig etter plan- og bygningsloven, og som skal brukes eller ventelig vil bli brukt av virksomhet som går inn under arbeidsmiljøloven (virksomhet som sysselsetter arbeidstakere), har plikt til å innhente Arbeidstilsynets samtykke på forhånd.

Forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler, FOR 1995-02-16 nr. 170 definerer krav til arbeidsplassens fysiske utforming og gjelder for faste og midlertidige arbeidsplasser og for nye og eksisterende arbeidslokaler. Det er arbeidsgiver som skal sørge for at bestemmelsene i forskriften blir gjennomført. § 26 i denne forskriften gjelder yrkeshemmede spesielt og sier at ved utforming, dimensjonering og innredning av faste arbeidsplasser skal det tas hensyn til at yrkeshemmede skal kunne arbeide der. Dette gjelder spesielt dører, atkomstveier, trapper, dusjer, håndvasker og toaletter. I offisiell språkbruk og statistikk ble betegnelsen yrkeshemmet erstattet med "personer med nedsatt arbeidsevne" fra og med januar 2009. Den nye betegnelsen favner noe videre enn "yrkeshemmet" gjorde.

Det er grunn til å tro at personer med nedsatt fysisk funksjonsevne lettere vil søke stillinger ved bedrifter som har tilpasset bedriftens fysiske utforming i tråd med kravene til universell utforming i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Dette underbygges av uttalelsen fra den funksjonshemmede vi snakket med: "Det aller viktigste når det gjelder muligheter for jobb for personer med nedsatt fysisk funksjonsevne er loven om universell utforming."

"Behovet for sosiale tilknytninger regnes gjerne som ett av tre grunnbehov i den menneskelige tilværelse" (Murray, H.A. i Kaufmann og Kaufmann, 2010). Arbeidsplassen er en slik sosial tilknytning. Det at mennesker med nedsatt funksjonsevne utestenges fra

Merknad [B1]: Min erfaring fra reising og finansiering av yrkesbygg de siste 30 år er at dette rent formelt er ivaretatt inkl. Arbeidstilsynets godkjenning. Men for deres prosjekt: Hva hjelper det når andre grunner gjør at den gruppen arbeidssøkere overhodet ikke vurderes som aktuelle?

arbeidslivet innebærer derfor langt mer enn at de mister muligheten til å sørge for eget livsopphold.

Motivasjonsteori

Motivasjon blir definert som de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Teorien påpeker at begrepet motivasjon er utledet av det latinske ordet «movere», som betyr å bevege. Hvilke drivkrefter som får oss til å handle? Motivasjon er en prosess som bestemmer intensiteten i atferden ut i fra målet for handlingene, og hvilke hensikter vi har.

Locke utviklet i samarbeid med Latham begrepet målsettingsteori der man fokuserer særskilt på målets betydning som motivasjonsfaktor. Mål blir sett på som den viktigste motivasjonsfaktoren da utgangspunktet er at mål virker motiverende i seg selv. Målet skal fortelle oss hva vi trenger å gjøre, og hvilken innsats som er nødvendig for at vi skal komme dit. Konkrete tilbakemeldinger er viktige her. I denne teorien er det to betingelser som er viktige, målforpliktelse og subjektiv mestringsevne. Målforpliktelse går ut på at medarbeiderne forplikter seg for å nå målet, mens subjektiv mestringsevne går ut på individets tro på å lykkes med en bestemt oppgave. Det er ingen grunn til å tro at personer med nedsatt fysisk funksjonsevne føler en lavere forpliktelse til å nå et mål eller har mindre tro på å lykkes. Den rullestolbrukeren vi snakket med følte likevel at vedkommende måtte bevise litt mer enn funksjonsfriske på arenaer hvor kompetanse er sentralt.

Et viktig hjelpemiddel for å nå målene er at organisasjonen bruker systematisk målstyring. Det går ut på at målene er samordnet mellom ulike nivåer i organisasjonen, og at det eksisterer god forståelse for hvilke spesifikke målsetninger man arbeider mot. Målstyring inneholder tre grunnleggende trinn: målsetting, iverksetting og evaluering. Målene bør være SMART: spesifikk, målbar, ambisiøs, realistisk og tidsavgrenset.

Maslows behovshierki

I behovsteorier karakteriseres den motiverte atferden som er utløst av grunnleggende behov. Abraham Maslow utviklet den første teorien som setter alle menneskelige behov i et system. Den inneholder hvilke betingelser som fremmer positiv motivasjon i arbeidslivet. Hovedideen

er at alle menneskelige behov kan deles i fem behovskategorier. Grunntanken er at de laveste og mest grunnleggende behovene må tilfredsstilles før høyere behov blir aktivisert.

De fem kategoriene er:

- Fysiologiske behov: primære og grunnleggende behov for overlevelse, som f. eks vann, mat, lønnsbetingelser.
Jobb gir enhver mulighet til å dekke de grunnleggende behovene.
- Sikkerhetsbehov: behovet for trygghet og stabilitet i arbeidsmiljøet
Trygge omgivelser som garderer mot fysisk og psykisk skade.
- Sosiale behov: behovet for tilknytning til andre mennesker.
Godt samarbeid og gode relasjoner til venner og kollegaer.
(Disse tre utgjør behov for underskuddsdekning)
- Aktelse eller statusbehov: behov for selvrespekt og anerkjennelse fra andre.
Mulighet for personlig vekst, økt selvrespekt hos enhver medarbeider.
- Behov for selvaktualisering: behov for å realisere sine evner og potensialer.
Utfolde sin kreativitet gjennom behovet for å bruke seg selv.
(Disse to utgjør behov for overskudds- eller vekstmuligheter)

Svakheten med denne teorien og kritikken som har vært mot Maslows teori går ut på at mennesker kan få tilfredsstillt et behov på et høyere nivå til fortrenghet for et behov på et lavere nivå. Et godt eksempel på dette kan være en medarbeider som har et sterkt behov for selvrealisering, men som ikke bryr seg om å ha gode relasjoner til kollegaer som hører til de sosiale behov. Det kan bety at vi er mer fleksible enn vi tror.

Studie viser at personer som arbeider på et lavere nivå i en organisasjon stort sett kun er i stand til å få tilfredsstillt sine underskudds behov i jobben (Porter, Kaufmann og Kaufmann 2003).

Konsekvensen av ikke å få oppfylt disse underskuddsbehovene kan være nedsatt livskvalitet på en rekke områder uavhengig av om man er funksjonshemmet eller ikke.

Organisasjonskultur

Organisasjonskultur er et mønster av grunnleggende antagelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon –

som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene (Edgar Schein i Jacobsen og Thorsvik, 2009).

Et nøkkelbegrep når man snakker om kultur er fellesskap. Alle mennesker har behov for å oppleve sosial tilhørighet og bli akseptert av andre. Likeledes har alle behov for å føle mening og stabilitet i tilværelsen (Jacobsen og Thorsvik, 2009). Med organisasjonskultur tenker man gjerne holdninger, som igjen styres av grunnleggende antagelser, verdier og normer.

Kan organisasjonskulturen ha noe å si for om fysisk funksjonshemmede innlemmes i arbeidslivet eller ikke? Empiriske studier har vist at organisasjonskultur kan ha sterke effekter på atferden til medlemmene i organisasjonen. Det er påvist at organisasjonskultur kan fungere som et styringsmiddel gjennom at grunnleggende antagelser, verdier og normer gir oppskrift på hvordan ansatte bør handle i gitte situasjoner (Jacobsen og Thorsvik, 2009). Det er enkelt sagt snakk om hvilke holdninger som råder innad i organisasjonen. I følge arbeidsforskningsinstituttet så varierer synet på personer med funksjonsnedsettelse avhengig av om de allerede er ansatt eller om de står i en rekrutteringssituasjon. Holdningene til egne ansatte med funksjonsnedsettelse er mer positive enn for personer som står i en rekrutteringssituasjon (AFI - notat 13 / 2010). En rullestolbruker vi pratet med fortalte at vedkommende ikke ble innkalt til jobbintervju de gangene det ble opplyst i søknaden at vedkommende var rullestolbruker. AFI – notatet opplyser videre at det finnes bedrifter som jobber aktivt med å rekruttere og beholde personer med funksjonsnedsettelse, og begrunner dette engasjementet med betraktninger rundt sosialt ansvar og omdømme. Attføringsbedriften som prosjektgruppa har hatt kontakt med, har inngått formelle samarbeidsavtaler med enkelte bedrifter om å ta inn personer med funksjonsnedsettelse. Bedriftene har blitt overbevist om at det er lurt å ta inn personer på tiltak, nettopp fordi det er appellert til at det er et samfunnsansvar.

Grunnleggende antagelser er oppfatninger eller meninger om noe som gjennom felles fortolkning i sosiale grupper nedfeller seg som sannheter, som ikke er diskutabile, og som derfor er vanskelig å utfordre og vanskelig og endre (Jacobsen og Thorsvik, 2009).

Rullestolbrukeren, som nevnt ovenfor, er høyt utdannet, aktiv politiker og en talsmann for funksjonshemmede. Vedkommende mener at det fortsatt foreligger en gammel tankegang blant mange mennesker om at er man fysisk utviklingshemmet, så er man også psykisk utviklingshemmet. En representant fra NAV ga også uttrykk for at det handler mye om

næringslivets holdninger i det å ansette mennesker med funksjonshemninger. Det er viktig å se muligheter og ressurser fremfor å se begrensninger. NAV har som intensjon, gjennom samhandlingsreformen og omskolering, å oppnå direkte målretta arbeid for funksjonshemmede. Derfor er det viktig at næringslivet er åpne for et inkluderende arbeidsliv. Hvis ikke kan det forårsake at flere funksjonshemmede faller utenfor arbeidslivet.

Verdier sier noe om hva som er ønskelig og godt, noe som verdsettes og som man er opptatt av å ivareta og fremme (Jacobsen og Thorsvik, 2009). Det antas at det er en tett sammenheng mellom verdiene man uttrykker og de grunnleggende antagelsene man har. Verdier formidles med det man i organisasjonen mener er bra, og hva man mener er dårlig. Det gir seg uttrykk i hva organisasjonen verdsetter og er opptatt av å ivareta og fremme (Jacobsen og Thorsvik, 2009). Sett i lys av oppgavens problemstilling, så er det spørsmål om hvordan bedriftene vi har intervjuet stiller seg til å ansette personer med nedsatt fysisk funksjonsevne. Er bedriften innstilt på tilrettelegging av arbeid, og hvordan vil holdningene til en person med nedsatt fysisk funksjonsevne være? En organisasjonskultur bygges ofte på ledere med sterke verdier og klare visjoner. Hvis lederens verdier aksepteres og opprettholdes, så vil medarbeiderne identifisere seg med dem (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Det kan gi seg utslag i at hvis lederne i bedriften er positivt innstilt til å tilrettelegge for personer med nedsatt fysisk funksjonsevne, så er det også lettere å få aksept for det blant øvrige medarbeidere. Dette underbygges av en informant i svaret på spørsmål om kollegaenes holdninger til arbeidstakere med nedsatt fysisk funksjonsevne: ”Det har også noe med holdningene til leder/mellomleder å gjøre – om de er positivt innstilt til å legge til rette for enkelte arbeidstakere”.

Normene er uskrevne regler som angir hva som er passende å gjøre i ulike sosiale sammenhenger (Jacobsen og Thorsvik, 2009). Med andre ord så dreier det seg om atferd og holdninger til atferd. Hva som er passende atferd i en organisasjon avhenger av organisasjonens formål og spesifisering av medlemmenes funksjoner i organisasjonen. I en organisasjon hvor hovedfokuset er effektivitet og inntjening, så vil trolig arbeidstakere med tilretteleggingsbehov og nedsatt fysisk funksjonsevne ikke være ønsket hvis de ikke klarer å yte på lik linje med funksjonsfriske. I organisasjoner hvor alle mennesker blir sett på som et aktivum og en ressurs, uavhengig av fysisk funksjonshemming eller ikke, vil organisasjonskulturen ha en inkluderende rolle.

Metodekapittel

Vi har i prosjektoppgaven vår valgt å gjennomføre kvalitative intervju. Som forberedelse til de ulike intervjuene utarbeidet vi en intervjuguide som ble brukt som et viktig redskap ved gjennomføringen av intervjuene. Vi gjennomførte både ustrukturerte og mer strukturerte kvalitative intervjuer. Vi var bestandig minimum 2 stk. som foretok intervjuet slik at vi kunne sikre mest mulig riktige oppfatninger. Den ene av oss hadde ansvaret for å stille spørsmålene i samtaleintervjuet, mens den andre fungerte som sekretær og noterte hva informanten sa. Intervjuene ble foretatt på forskjellige tidspunkt og av forskjellige medlemmer av prosjektgruppa. Dette kan medføre at det har blitt noe forskjell i spørsmålsstillingene.

Vi avtalte møtene på forhånd, og sendte over spørsmålene våre slik at de kunne forberede seg og vi kunne få mest mulig riktig informasjon om bedriften. I ettertid sendte vi notatene over til informanten slik at vedkommende kunne gi tilbakemelding om ting vi eventuelt hadde misforstått eller de ønsket å utdype mer. På en slik måte sikret vi oss et best mulig grunnlag for videre tolkning av intervjudataene.

Metode er «å følge en bestemt vei mot et mål». Det er et redskap eller fremgangsmåte for å løse problemer og komme frem til ny erkjennelse. Metoden skal avkrefte / bekrefte antagelser vi har, og gjøre tydelig hvor vi står (Johannesen, Tuft & Christoffersen, 2010). Intervju er en fleksibel metode for å få fylldige og detaljerte beskrivelser. Et kvalitativt intervju blir definert som en spesialisert form for språklig samspill/samhandling mellom to aktører som har et bestemt formål og er retta mot et bestemt område. Vi er ute etter bestemte meninger eller handlinger.

Gruppa bestemte seg tidlig for å gå mer i dybden og intervjuer noen få, men ulike bedrifter som finnes hos oss. Tanken var at de ulike bedriftene skulle representere hvert sitt felt på arbeidsmarkedet i Fjellregionen, slik at vi kunne få et visst innblikk i de ulike bransjene og deres måte å tenke på. Vi kontaktet derfor fire ulike bedrifter for å avtale intervju. Den ene var en produksjonsbedrift med ca. 220 ansatte. De tre resterende var alle tjenesteytende bedrifter, to offentlige og en fra privat næringsvirksomhet. Den private bedriften hadde 25 årsverk, mens de to andre hadde henholdsvis ca. 120 ansatte og 520 årsverk.

Vi fikk treffe en ansatt hos hver bedrift. Alle vi snakket med hadde lederansvar og jobbet særskilt med personalet i bedriften. Vi valgte ut disse informantene delvis fordi vi trodde de hadde mest innsyn til bedriften som helhet, og delvis fordi bedriftene foreslo vedkommende

selv. Det var viktig for oss å snakke med personer i bedriften som hadde kjennskap til ansettelse og personalet da temaet for oppgaven vår er personer med fysisk nedsatt funksjonsevne, og deres tilgang til arbeidsmarkedet. Hvert intervju varte i en drøy time.

Vi valgte kvalitativ metode fordi den brukes for å skaffe informasjon om mulige sammenhenger mellom flere forhold. Vi ønsker å finne ut om personer med fysisk funksjonshemming får samme mulighet til jobb som funksjonsfriske personer. Ved å intervjuer få personer / bedrifter kunne vi gå mer i dybden enn ved bruk av kvantitativ metode. Det gir oss en mulighet til å finne ut om det foreligger forskjellsbehandling av funksjonsfriske personer og personer med nedsatt fysisk funksjonsevne, og hva kan årsaken være hvis arbeidsmarkedet ikke er i stand til å ansette personer med nedsatt fysisk funksjonsevne.

Den kvalitative metoden har flere styrker og svakheter:

Metodens styrker:

- Et klart formål
- Situasjonsbestemt
- Fleksibilitet: gir informanten større frihet, mer kunnskap kan komme fram

Metodens svakheter:

- Ressurskrevende når det gjelder tid (Tar 1-1,5 t pr intervju, i tillegg kommer forberedelse og referatskriving)
- Utfordring å finne de riktige spørsmålene i intervjuguiden
- Individfokusert: mister helheten av synet derfor er det viktig å være kritisk
- Ulike faktorer kan spille feilaktig inn, f. eks. situasjonen, intervjueren selv eller respondente

Kvalitative intervjuer karakteriseres ved at dialogen mellom intervjueren og informanten har en struktur og et formål. Hensikten med at vi stilte både delvis strukturerte og ustrukturerte spørsmål var å få fram utfyllende beskrivelser om informantens arbeidshverdag slik at vi i ettertid kunne tolke betydningen av dataene som ble beskrevet. Vi ville gi informantene frihet til å uttrykke seg slik at mest mulig erfaringer, oppfatninger og meninger kom fram. Poenget med ustrukturerte intervjuer er at det er uformelt og har åpne spørsmål der informanten vet temaet på forhånd, men spørsmålene kan tilpasses den enkelte intervjusituasjonen. Vi kan stille tilleggsspørsmål for å få avklart usikkerheter i informantens svar. Poenget med

strukturerte intervjuer er at man på forhånd har fastlagt både tema og spørsmål, og det er faste svaralternativer som informantene krysser for. Dette synes vi minnet for mye om kvantitativ metode og vi var redde for å «gå glipp» av viktig informasjon. Vi ville ha rom for tilleggsspørsmål derfor valgte vi delvis strukturerte intervjuer.

Vi skrev notater underveis i intervjuene. Dette synes vi fungerte bra da vi alltid var to fra gruppa til stede under intervjuene. I ettertid sammenfattet vi svarene og notatene ble sendt til informantene. Vurderingen av innsamlet data er viktig for en kvalifisert vurdering av metoden. Vi poengterte og definerte ovenfor informantene at det var personer med nedsatt fysisk funksjonsevne oppgaven vår dreide seg om. Vi analyserte svarene vi fikk felles i gruppa da alle fire var til stede. Vi mente at denne metoden var den beste for å besvare vår problemstilling.

Resultat- og diskusjonskapittel

For å belyse vår problemstilling:

Arbeid for alle – en sannhet med modifikasjoner? Muligheter og begrensninger i forhold til å ansette personer med nedsatt fysisk funksjonsevne i arbeidsmarkedet i Fjellregionen

har vi valgt oss ut 4 forskjellige bedrifter.

Tre av bedriftene er IA bedrifter og har utarbeidet handlingsplaner på bakgrunn av de sentrale målene som inngår i intensjonsavtalen mellom regjeringen og organisasjonene i arbeidslivet. Delmål 2 i denne avtalen er at en skal jobbe for økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.

Kun en av bedriftene hadde statistikk som viste hvor mye av sykefraværet som var arbeidsrelatert. Sykefraværet i bedriftene lå rundt landsgjennomsnittet, som i 4. kvartal 2011 er på 6,5 % (ssb).

Vi har valgt å se nærmere på 5 av spørsmålene som vi mener best kan være med på å belyse vår problemstilling.

Har bedriften personer med nedsatt fysisk funksjonsevne? Tilretteleggingstiltak – holdninger?

Vi var ute etter å undersøke hvorvidt bedriftene hadde tilsatt personer med nedsatt fysisk funksjonsevne.

Alle hadde ansatte med nedsatt fysiske funksjonsevne i arbeidstokken. Dette er funksjonsnedsettelse som har oppstått i løpet av den yrkesaktive tiden i bedriften som for eksempel nedsatt syn eller hørsel, hjerteproblemer, slag og belastningslidelser.

Bare en bedrift hadde tilsatt en person i fast stilling som allerede ved tilsetningstidspunktet hadde nedsatt fysisk funksjonsevne. De søker ikke aktivt etter personer med nedsatt funksjonsevne. Personen ble tilsatt etter å ha vært på utprøving gjennom NAV. Andre bedrifter tok også imot personer til utprøving, men de hadde ikke ansatt noen på bakgrunn av denne utprøvinga.

Hos alle bedriftene ble det gjort individuelle tilrettelegginger for arbeidstakerne ut fra deres behov. Som for eksempel hev- og senkpulter, tilpasning i forhold til hørselsvansker, spesialtilpasset arbeidstid og -oppgaver. En av informantene uttalte: *”En person som allerede var ansatt ble syk, og har i ettertid fått spesiell tilpasning som oppbygging av pult og støtte til tastatur.”*

De øvrige medarbeidernes holdninger overfor ansatte med tilretteleggingsbehov varierer. Det er generell høy toleranse for individuelle tilpasninger, men det kan være vanskelig å få aksept for at noen skal skånes for enkelte arbeidsoppgaver. Dette avhenger av informasjon og åpenhet i bedriften. En av informantene uttalte: *”Noen synes kanskje det blir feil at enkelte arbeidstakere skal skånes fra å gjøre arbeidsoppgaver alle andre må gjøre. Holdningene internt er det som man må jobbe mest med – hvordan andre arbeidstakere tar imot dem som ikke kan yte fullt ut.”*

En annen sa: *”Som arbeidsgiver så har du ikke krav på å vite alt om diagnosen til arbeidstakeren. Men du må vite nok til at du kan hjelpe til med tilretteleggingen, og at omskolering kan være et viktig verktøy for at vedkommende kan stå i arbeid. For andre kollegaer kan dette føre til forskjellige oppfatninger ettersom diagnosen er ukjent, og dermed blir det forskjell på tilfredsheten.”*

Det kan synes som om holdningene til egne ansatte med funksjonsnedsettelse er mer positive enn til personer som står i en rekrutteringssituasjon (AFI-notat 13/2010).

Alle bedriftene vi snakket med hadde kjennskap til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven uten at dette synes å ha påvirket deres faktiske rekrutteringsatferd. Ingen av bedriftene oppfordrer personer med nedsatt fysisk funksjonsevne å søke i sine stillingsannonser.

Intervjuene avdekket ikke interne holdninger som kan forklare den manglende rekrutteringen av nyansatte med nedsatt fysisk funksjonsevne.

Kjenner bedriften til at NAV har støtteordninger for utprøving av funksjonshemmede i det ordinære arbeidsliv?

Alle de fire bedriftene kjente til at NAV har ulike støtteordninger for utprøving av funksjonshemmede i det ordinære arbeidsliv. Produksjonsbedriften skilte seg likevel ut fra de tre tjenesteytende bedriftene ved at de har daglig oppfølging med sitt lokale NAV kontor.

For to av bedriftene har det aldri vært aktuelt å benytte seg av støtteordningene hos NAV da tilretteleggingen som er blitt gjort ikke har medført større kostnader. Begge påpeker likevel at de har et godt inntrykk av at NAV som oftest er positive til å bidra. *«Vi har aldri søkt om noe konkret da den tilretteleggingen som er gjort aldri har medført noen større kostnader».*

Produksjonsbedriften som har tett forhold med daglig oppfølging bruker tilretteleggingstilskudd der det er behov for det. Blant annet har de benyttet støtteordningen til å investere i løfteutstyr. De har også fått støtte til å sette opp dører og vegger for å lukke et litt åpent kontorlandskap der lederne kunne høre hverandre. Informanten uttalte: *”Med argumentasjon i det psykososiale arbeidsmiljøet fikk vi også gjennomslag for å sette opp dører og vegger for å lukke et litt åpent kontorlandskap”.*

Det psykososiale arbeidsmiljøet dreier seg om forhold ved arbeidsmiljøet som påvirker stress og konflikter. Dette arbeidsmiljøet viser seg i det sosiale og følelsesmessige samspillet og kvaliteten mellom medlemmene i organisasjonen. Fra teoridelen vet vi at den fysiske organisasjonsstrukturen som innredning og tilgjengelighet osv. har fått relativt lite oppmerksomhet i organisasjonsteorien. Men ved at NAV nå gir støtteordninger også til dette kan det være med på å gi den fysiske utformingen økt fokus.

Personalsjefen i en av bedriftene som har tett samarbeid med NAV ser en fordel ved å bli enda flinkere til å bruke de ulike støtteordningene og ytelsene som NAV tilbyr. Utfordringen som personalsjefen peker på i den bedriften er at kunnskapen om dette emnet ikke er like gode hos alle lederne. Ettersom de er IA-bedrift har de et eget team som driver med informasjon og opplæring som setter fokus mot nettopp dette temaet. De er derfor i gang med å spre kunnskaper om de ulike støtteordningene til ledere på alle nivåer. *«Jeg kjenner godt til de ulike ytelsene, men jeg har nok en følelse at ikke alle ledere har like gode kunnskaper om dette emnet».*

Et kjent problem hos denne bedriften er at flere arbeidstakere trenger omskolering på grunn av belastningslidelser som fører til nedsatt fysisk funksjonsevne. Derfor har bedriften opprettet det de kaller for en «stillingsbank» der en av de ansatte skal ha det overordnede oppsynet med ledige stillinger i bedriften, slik at de arbeidstakerne som trenger omskolering kan finne nye arbeidsoppgaver i denne banken. Fra teoridelen vet vi at fastsatte rutiner og regelverk skaper stabilitet i atferden til hver ansatt uavhengig om en har funksjonsnedsettelse eller ei. I tillegg til å ha oversikt over ledige stillinger innad i bedriften kan de ved et tett og godt samarbeid med NAV også ha en bredere oversikt over alternative jobber som finnes utenfor bedriften. NAV gir dem også oversikt over utdanning som kan kreves til de ulike jobbene.

Bedriftene skiller seg litt fra hverandre i hvor tett oppfølging de har med NAV, men vi kan likevel konkludere med at alle bedriftene har en viss kjennskap til de ulike støtteordningene som NAV kan tilby. *”Bedriften har et godt forhold til det lokale NAV-kontoret. Vi bruker tilretteleggingstilskudd der det er behov for det.”*

Utfordringen for bedriftene mener vi må være at den informasjonen som allerede finnes må flyte i bedriften slik at flere får kunnskaper om dette temaet. For å oppnå gode resultater er det viktig med lokal forankring, helhetlig tenkning, informasjon og involvering av alle nivåer i bedriften. Det er viktig med en organisasjonskultur som oppmuntrer til videreformidling av informasjon gjennom tette relasjoner og god kommunikasjon. Informasjonsinnhenting må vektlegges og bli en sentral oppgave (Jacobsen og Thorsvik, 2010). Selv om kjennskapen til støtteordningene ikke er implementert i hele organisasjonen så har bedriftene en viss kunnskap. Som lederen i den ene bedriften uttalte: *”Ved at vi har en dialog med NAV så kjenner vi til systemet og hva som kreves hvis det skulle bli aktuelt med bistand derifra”.*

De bedriftene som benyttet seg av NAVs støtteordninger gjorde det på bakgrunn av tilrettelegging for allerede ansatte arbeidstakere, og ikke som ledd i å ta inn nye arbeidstakere med nedsatt fysisk funksjonsevne.

Hvor langt kan bedriften strekke seg med tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt fysisk funksjonsevne? Det gjelder i særlig grad med tanke på arbeidstid, arbeidsoppgaver, fysisk utforming, ulike støttepersoner/mentorer og bruk av støtteordninger (NAV).

Alle vi har hatt kontakt med gir uttrykk for at de kan bidra med en viss individuell tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt fysisk funksjonsevne. Når det gjelder arbeidstid, så oppgir en bedrift at de kan tilrettelegge ved omlegging av turnuser. En annen kan tilby tilpasset redusert arbeidstid. Redusert arbeidstid kan sees på som deltidsarbeid. LO vil ufrivillig deltids jobbing til livs. Heltid blir sett på som en rettighet og deltid som en mulighet (<http://absentia.no>).

Likevel fremstår deltidsarbeid i flere studier som en tilretteleggingsstrategi for funksjonshemmede (AFI- notat 13/2010). Noe av forklaringen kan være at det er mange sysselsatte funksjonshemmede i Norge som kombinerer lønnsarbeid med uføretrygd (<http://www.forskningsradet.no>). Det er også flere funksjonsfriske som av ulike grunner foretrekker å jobbe deltid. Derfor er det viktig at man har mulighet til å velge heltid eller deltid ut fra eget behov, uavhengig av funksjonshemming eller ikke.

Tilrettelegging av arbeidsoppgaver settes i følge en bedrift opp mot bedriftens arbeidsoppgaver og behov. En annen sier at arbeidstakerne kan tas ut av produksjon og få mer administrative oppgaver eller lederansvar. Vedkommende sier samtidig: *"Der det er hensiktsmessig fortsetter de i samme arbeid, men kan få tilpasset arbeidsoppgaver, arbeidstid med mer"*. Den tredje sier at tilretteleggingen går på arbeidsutprøving gjennom andre arbeidsoppgaver eller andre stillinger bedriften har.

Med tanke på fysisk utforming så sier to bedrifter at tilretteleggingen går på spesialtilpassete pulter med heve- og senkefunksjon. Den ene sier også at tilpasning kan skje i forhold til flytting av kontorer. Den samme bedriften har kontorer over flere etasjer der det kun er første etasje som er tilrettelagt, mens bl.a. felles spiserom er i andre etasje. I Jacobsen og Thorsvik (2010) nevnes det at den fysiske organisasjonsstrukturen (arkitektur, innredning, tilgjengelighet med mer) har fått relativt liten oppmerksomhet i organisasjonsteorien. Fokuset når det gjelder fysisk utforming går på fasader, fysisk avstand mellom de ansatte og fleksibiliteten til å kunne endre den fysiske utforminga dersom det skulle være nødvendig på grunn av behov for mer plass. Den ene bedriften har begrensninger i forhold til den fysiske utforminga på grunn av trange forhold og at mye er satt fra før. Denne bedriften er innestengt

i gammel bygningsmasse mens to av de andre bedriftene har relativt nye bygg slik at den fysiske utformingen er bedre ivaretatt.

En av informantene sier samtidig: *"Det er også et kostnadsspørsmål"*. Mange arbeidsgivere er kanskje redde for at virksomheten påføres en del kostnader ved å ansette personer med nedsatt arbeidsevne og at det kan gå utover inntjeninga i bedriften. Den samme informanten underbygger dette med å svare på spørsmål om næringslivet generelt i Fjellregionen er positivt innstilt til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne: *"Dette meninger om det. I dagens samfunn er det økt fokus på effektivitet, produksjon og konkurranse"*. Dette kan sees i sammenheng med Arbeidsdepartementets "Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne", hvor kostnadsbarrieren blir sett på som et mulig hinder for at personer med funksjonsnedsettelser kommer i arbeid.

Bedriftene sier de ikke har noen spesielle assistent- eller mentorordninger via NAV – systemet.

Når det gjelder spørsmålet om hvor langt bedriftene kan strekke seg med tilrettelegging i forhold til bruk av støtteordninger, så er det kun produksjonsbedriften som har en kommentar til det. Informanten sier de har et godt samarbeid med NAV lokalt, men tilføyer: *"NAV – systemet generelt er tungt med mye papirer"*.

Dette underbygges av to andre som sa at de heller dekket kostnadene ved tilrettelegging fra egen lomme, enn å måtte gjennom papirmølla til NAV.

Informanten fra NAV uttalte: *"Ved å motta tilskudd og hjelp for tilretteleggingen håper vi at mulighetene for funksjonshemmede på arbeidsplasser kan bedres"*.

Tidligere studier viser at arbeidsplassstilrettelegging er kommet for kort. Det er en viktig årsak til at funksjonshemmede ikke kommer i arbeid. Særlig rullestolbrukere, synshemmede og hørselshemmede mener at arbeidsgiveres manglende vilje til tilrettelegging er en hovedårsak til at de ikke er i arbeid (AFI-notat 13/2010). Bedriftene vi har intervjuet er positiv til en viss individuell tilrettelegging. Det kan forklares ut fra en kommentar fra en informant: *"Bedriften er villig til å drive tilrettelegging så langt det er praktisk mulig, og uten at det går utover andre arbeidstakere"*. Når det gjelder rullestolbrukere, så kan det like gjerne være bedriftens fysiske utforming som setter begrensninger enn arbeidsgiveres manglende vilje. En informant uttalte: *"Rent arbeidsmessig kan en rullestolbruker godt jobbe i bedriften, men fysisk"*

utforming gjør at arbeid i produksjonen kan være vanskelig. En rullestolbruker kunne fint ha arbeidet med administrative oppgaver i bedriften”.

Kjenner bedriften til ”Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv”(IA-avtalen), som er inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen? Hvor godt kjenner de avtalen og bruker bedriften IA-avtalen aktivt?

Tre av de fire vi intervjuet har inngått IA-avtale og kjente relativt godt til innholdet i avtalen.

En av informantene sa: *”Vi kjenner godt til IA-avtalen og bruker denne aktivt når det gjelder tilrettelegging av arbeidstid og for å få folk tilbake i jobb.”* Dette kan antyde at hovedfokuset for mange arbeidsgivere naturlig nok er på de medarbeiderne man allerede har i bedriften og at man ikke fokuserer på nyrekruttering når det gjelder IA-avtalen.

Den fjerde bedriften har vært i flere samtaler med NAV og vurderer sterkt å bli en IA-bedrift. Alle kjenner derfor til IA-avtalen. Dette tyder på at myndighetene har lyktes med å gjøre IA-avtalen kjent for arbeidsgivere i bedrifter over en viss størrelse.

De bedriftene som har inngått IA avtale må utarbeide en handlingsplan i henhold til hovedmålene i avtalen. Kun en har en detaljert handlingsplan i forhold til delmål 2 i avtalen (økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.) Noen av punktene i deres handlingsplan er å ta inn lærlinger hvis det er mulig, stille arbeidsplass til rådighet for arbeidstrening og likestille søkere med redusert funksjonsevne med funksjonsfriske søkere. En av informantene kjente ikke til at bedriften hadde en egen handlingsplan, men forholder seg til det overordnede dokumentet om et inkluderende arbeidsliv.

Den største bedriften, som også er en IA-bedrift, har en mer diffus handlingsplan som ikke ender opp i konkrete mål i forhold til ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. De har likevel som målsetting at arbeidet med IA-avtalen i større grad skal innarbeides hos alle ledere, og at IA-arbeidet skal bli en del av det daglige arbeidet. Som informanten uttalte: *”Mange av lederne har god kjennskap til IA-avtalen, men vi ønsker likevel at innholdet skal under huden på flere leder og mellomledere”.*

Arbeidet med IA-avtalen er hos denne bedriften samordnet med HMS-arbeidet i tråd med avtalen.

Den bedriften som enda ikke hadde signert IA-avtalen sa at fordelene med å bli en IA-bedrift måtte være at de ansatte får flere egenmeldingsdager, noe som gir færre legebesøk. Ved langtidssykemeldinger har man en tettere oppfølging og kan sette strengere krav til legen.

Representanten for denne bedriften sa følgende: *"en fordel kan også være at hver enkelt får sin egen kontaktperson i NAV-systemet. I hvert fall i teorien."*

Dette signaliserer at bedriften er usikker på om myndighetene klarer å oppfylle de forpliktelsene de har i følge avtalen. Hun sa videre: *"Jeg ser også en klar ulempe; nemlig papirmøllen en må igjennom ettersom det er store krav til rapportering, men forhåpentligvis blir møllen omgjort til et pluss etter hvert"*.

To bedrifter tar imot arbeidstakere på tiltak fra NAV på bakgrunn av IA-avtalen. Ett sted hadde dette ført til fast ansettelse. Informanten sa: *"Noen arbeidstakere med fysisk funksjonshemming har kommet på tiltak fra NAV, og har etter en prøvetid gått over til fast prosentstilling opp til 50 %."*

En annen bedrift bruker IA-avtalen aktivt ved at arbeidstakere som av helsemessige årsaker må prøve andre arbeidsoppgaver er på intern arbeidsutprøving i bedriften. Omskolering kan være en utfordring da ulike enheter krever egen fagutdanning. De understreket at det er viktig å starte et arbeid med å måle antallet det gjelder slik at tallene blir synlige, og bedriften kan sette seg mål til videre arbeid.

Den største bedriften vi undersøkte har et eget IA-team som driver med informasjon og opplæring. Teamet består av to rådgivere i NAV, representant fra bedriftshelsetjenesten, hovedtillitsvalgte og personalsjefen. Fordi de er en stor bedrift med mange ulike stillingsgrupper har de opprettet en stillingsbank slik at de som allerede er ansatt og som trenger ny jobb (omskolering) lettere kan finne dette. Ellers nevner de at det gode samarbeidet med NAV bidrar til at de enklere har oversikt over alternative jobber og utdanningen som kreves.

Kjenner bedriften til arbeidsdepartementets «Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne» - Statsbudsjett 2012? Hvilken av barrierene tror bedriften er mest relevant for at deres bedrift ikke ansetter personer med nedsatt fysisk funksjonsevne?

To av bedriftene kjente til strategien. For disse to kan uttalelsen fra den ene være beskrivende for deres kunnskap: «jeg har bladd igjennom, men ikke satt meg så veldig godt inn i den».

Når det gjaldt hvilken av barrierene de trodde var mest relevante for deres bedrift som begrunnelse for ikke å ansette personer med nedsatt fysisk funksjonsevne fikk vi tre forskjellige svar. To av dem svarte at det nok var produktivitetsbarrieren som var mest relevant. En informant uttalte: *”Jeg tror produktivitetsbarrieren er mest relevant. Det foreligger en gammel tankegang om at er man funksjonshemmet så kan det gå utover produktiviteten – at man ikke er så effektiv som funksjonsfriske. Viktig med langsiktig jobbing for å endre denne tankegangen. Fokuset må være: ”hva kan personen gjøre”, altså restarbeidsevnen.”*

Altså at de oppfattet at personer med nedsatt fysisk funksjonsevne har lavere arbeidsevne og produktivitet enn andre. De fikk ikke igjen nok arbeidskraft i forhold til innsatsen i form av lønnskostnader. Dette kan bety at arbeidsgivere tror at funksjonshemmede ikke har stor nok arbeidsevne fordi de må bruke tekniske hjelpemidler til forflytning etc. Holdningene stemmer godt overens med undersøkelsen som arbeidsforskningsinstituttet hadde gjort som viste at synet på personer med funksjonsnedsettelse er mer positivt overfor egne ansatte enn de som står i en rekrutteringssituasjon (AFI-notat 13/2010). Den ene bedriften var klar over denne faren og uttalte at det var viktig at det ble jobbet med holdninger og at fokuset måtte være *«Hva kan personen gjøre.»*

En bedrift mente at den mest relevante barrieren for deres del var kostnadsbarrieren, altså at ansettelse kunne medføre økte kostnader. Dette kan antyde at det nok er en ganske utbredt oppfatning at de med nedsatt fysisk funksjonsevne krever kostbare tilrettelegginger. Bedriften oppga at de ikke tilrettela spesielt for at arbeidstakere med spesielle behov kunne søke hos dem. Repr. fra attføringsbedriften mente at kostnadsbarrieren kunne være medvirkende til at bedrifter vegrer seg for å ta inn folk på tiltak. Som vedkommende uttalte: *«... alle er opptatt av å tjene krona si...»*

Mange arbeidsgivere vil påregne en del kostnader ved ansettelse av arbeidstakere med nedsatt fysisk funksjonsevne fordi det som regel vil være behov for tilrettelegging av arbeidsplassen og behov for oppfølging av den enkelte (AFI-notat 13/2010). I henhold til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven har de en plikt til å sikre universell utforming av bl.a. bygninger så langt det ikke medfører en uforholdsmessig byrde for virksomheten.

Den siste bedriften oppga at det var informasjons- og holdningsbarrieren som var mest aktuell for dem. *”Jeg kjenner ikke til Jobbstrategien, men kan tenke meg at det er «Informasjons- og holdningsbarrieren» som er mest relevant. Informasjon og holdninger går mye på hva vi tror, men ikke vet. Og det vi ikke vet kan virke skremmende.”* Negative holdninger og mangel på informasjon vil kunne utgjøre en barriere for arbeidssøkere med nedsatt fysisk funksjonsevne. En kan anta at det generelt er lite kunnskap rundt funksjonshemmede i samfunnet og at dette setter sitt preg på hvordan de generelt blir oppfattet i samfunnet. Hvis en slik grunnleggende negativ antagelse gjennomsyrrer organisasjonskulturen i en bedrift, vil det være vanskelig for fysisk funksjonshemmede å få innpass i arbeidslivet

Det var veldig overraskende at bedriftene svarte så forskjellig på dette spørsmålet. Alle barrierene handler om at arbeidsmarkedet har for liten kunnskap om det å være funksjonshemmet, og hvilke utfordringer dette kan gi når det gjelder arbeidsevne og oppfølgingsbehov.

Diskusjon

Hvis vi forutsetter at disse bedriftene er representative for arbeidslivet i Fjellregionen, så er det få personer med fysisk nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet og det kommer få nye inn. Kun en av de bedriftene vi intervjuet hadde faktisk ansatt en person med nedsatt fysisk funksjonsevne. IA-bedrifter synes ikke å ha bedre tilrettelegging for disse enn bedrifter som ikke har inngått IA-avtale (AFI-notat, 13/2010).

De virkemidlene NAV kan tilby er godt kjent for bedriftene uavhengig om de er IA-bedrift eller ikke. Tilretteleggingen for de som allerede er i arbeidslivet har et betydelig omfang. Men det virker som om bedriftene ikke utnytter denne erfaringen og de tilgjengelige virkemidlene i forhold til å tilsette nye. Noen forklarte dette med at de må ansette personer med den aktuelle fagkompetansen. En sa at de ikke kunne tilsette f.eks. en rullestolbruker i ordinær turnus: *”Når det gjelder en eventuell ansatt som for eksempel sitter i rullestol vil dette ha sine begrensninger i forhold til nattevakter. Da er vi bare 2 på jobb, og det er et krav til at disse skal kunne evakuere beboerne ved brann.”* Alle bedriftene opplever at de har et godt samarbeid med det lokale NAV-kontoret.

Organisasjonsstrukturen i NAV likner en organisasjonsform som Weber kaller ”maskinbyråkratiet” (Jacobsen og Thorsvik, 2010). Det kjennetegnes ved sentralisert beslutningsmyndighet og høy formalisering fordi man styrer og koordinerer virksomheten gjennom skriftlige regler og prosedyrer. De fleste statlige, direktoratstyrte enhetene har denne modellen. Ulempene ved denne organisasjonsmodellen er at den byråkratiske organisasjonsstrukturen gjør at virksomheten blir rigid og vanskelig å endre. Derfor kan NAVs regelverk fort oppfattes som stivbeint og lite fleksibelt. Dette underbygges av rullestolbrukeren som opplever at dersom man trenger hjelpemidler eller tilrettelegging som er *”litt utafor boksen”* er systemet låst. Samfunnet og arbeidslivet er i stadig endring og NAVs system kan ha problemer med å endre seg tilsvarende fort.

Hjelpetiltakene som NAV yter tilskudd til kan bli noe uforutsigbare for arbeidsgiverne fordi NAV har sine årlige bevilgninger å forholde seg til. Dette kan påvirke virksomhetenes muligheter for å drive systematisk IA arbeid.

Den lokale attføringsbedriften jobber med å overbevise aktuelle bedrifter for tiltaksplasser om at det er lurt å ta inn personer på tiltak, og appellerer til at dette er et samfunnsansvar. Men heller ikke de hadde personer med kun nedsatt fysisk funksjonsevne inne til attføring eller

arbeidsutprøving. Brukerne der hadde sammensatte psykiske og fysiske funksjonshemninger. Dette viser at bare å fokusere på personer med nedsatt fysisk funksjonsevne, som vi har gjort i denne oppgaven, kan bli for snevert til at vi oppnår et godt resultat av prosjektet. Samtidig var vi veldig bevisste på at vi ønsket denne avgrensninga fordi psykisk helsetilstand ofte kan oppleves som et ømtålig tema å snakke om. Vi antok derfor at det ville være vanskeligere å få opplysninger om dette fra bedriftene vi intervjuet.

Det finnes også bedrifter som aktivt arbeider med å rekruttere og beholde personer med funksjonsnedsettelse. Begrunnelser for dette engasjementet er betraktningene rundt sosialt ansvar og omdømme, økonomiske fordeler og kompensasjon for eventuelle ulemper. (AFI-notat 13/2010)

Rullestolbrukeren fremhever at det er viktig at arbeidsgivers holdning til personer med nedsatt fysisk funksjonsevne endres i en mer positiv retning: *”Hva skal til for at du kan komme ut i jobb?”*

Dette underbygges av den ene bedriften som understreket viktigheten av at fokuset rettes mot å være *”Hva kan personen gjøre?”* En årsak til at det kan være vanskelig å se forbi funksjonshemmingen kan være en stereotyp oppfatning om funksjonshemmedes situasjon, samt usikkerhet om hva diagnosen innebærer for arbeidsevne og oppfølgingsbehov.

I og med at kun en av bedriftene hadde ansatt personer med nedsatt fysisk funksjonsevne er det vanskelig å si noe om hvilke strategier som velges for å inkludere disse arbeidstakerne på arbeidsplassen. Bedriften som hadde ansatt noen mente at det var viktig å jobbe med holdninger internt i bedriften på alle plan. Det er viktig å bygge opp holdninger og aksept for at en er forskjellig. De andre bedriftene hadde ikke noen uttalt strategi for dette.

Det er interessant å se at den eneste bedriften som hadde et eget delmål i IA handlingsplanen om å rekruttere medarbeidere med nedsatt fysisk funksjonshemming også er den eneste som hadde noen tanker rundt integreringen av disse. Informanten sa: *”Holdningene internt er det som man må jobbe mest med – hvordan andre arbeidstakere tar imot dem som ikke kan yte fullt ut. Det har også noe med holdningene til leder/mellomledere å gjøre – om de er positivt innstilt til å legge til rette for enkelte arbeidstakere.”*

Forskning viser at selv om arbeidsgiverne er positive til lovgivningen generelt skaper kravet om tilrettelegging fra arbeidsgiversiden bekymring (AFI-notat 13/2010). Ved å motta tilskudd gjennom støtteordninger håper NAV at mulighetene for funksjonshemmede på arbeidsmarkedet kan bedres. Som den som har ansatt personen med nedsatt funksjonsevne påpekte vil det hele tiden være et økonomisk spørsmål hvor langt bedriften kan strekke seg i forhold til tilrettelegging. Dersom det er snakk om større og omfattende utbedringer som vil dette kunne være en uforholdsmessig økonomisk byrde for virksomheten.

Flere av bedriftene har gjort en del tilrettelegginger som de ikke har søkt NAV om midler til fordi søknadsprosedyren oppleves som veldig omfattende og arbeidskrevende. Intensjonen med støtteordningene fra NAV er positive, men for bedriftene kan ”papirmølla” oppleves som arbeidskrevende og tungvint.

Vi fant ingen indikasjon på at selve organisasjonsstrukturen i de forskjellige bedriftene hadde innvirkning på hvorvidt de hadde ansatt personer med funksjonsnedsettelse.

Der hvor den fysiske utformingen er et hinder vil den også kunne være et hinder for det sosiale fellesskapet. En av bedriftene hadde spiserom i andre etasje uten heis. For en rullestolbruker vil dette oppleves som ekskluderende for en del av det sosiale fellesskapet.

Avslutning

Vi har i denne oppgaven sett på muligheter og begrensninger i forhold til å ansette personer med nedsatt fysisk funksjonsevne i arbeidsmarkedet i Fjellregionen. Gjennom ustrukturerte og mer strukturerte kvalitative intervjuer med NAV, lokal attføringsbedrift og fire ulike bedrifter har vi prøvd å belyse deres holdninger til å ansette personer med nedsatt fysisk funksjonsevne.

Gruppen valgte å snakke med forskjellige typer bedrifter, fra tjenesteytende til produksjonsbedrifter slik at vi forhåpentligvis kunne få svar på om det er noen forskjeller ved tilretteleggingen til personer med nedsatt fysisk funksjonsevne her i Fjellregionen. Selv om det antakelig ikke kunne representere hele arbeidslivet her så valgte vi å intervjuer ulike bedrifter. Bedriftene hadde en felles kommentar til hvor langt de var villige til å tilrettelegge for arbeidstakere med nedsatt fysisk funksjonsevne, og den var «Så langt det praktisk lar seg gjøre, eller ikke går ut over andre arbeidstakere». Kan dette vitne om at holdningene faktisk er gode, og at de ser nytten av ressurser og muligheter som en arbeidstaker med nedsatt fysisk funksjonsevne har? Hva er da grunnen til at bedriftene i utlysningsteksten ikke særskilt etterspør personer med nedsatt fysisk funksjonsevne. Vi fant ut etter samtaler med både attføringsbedriften og det lokale NAV kontoret at det ikke synes som om det er noen (!) i Fjellregioner med nedsatt fysisk funksjonsevne som ønsker seg ut i jobb. Hvorfor det er slik kan være vanskelig å forklare. Vi skal huske på at i vår region er antallet innbyggere forholdsvis lavt og det er lange avstander mellom tettsteder. Vi har et nokså snevert arbeidsmarked med mye landbruk og offentlige tjenestevirksomhet som de tyngste arbeidsstedene. Vår konklusjon går også ut på at det ikke finnes veldig mange personer med sterkt nedsatt funksjonsevne som f. eks er avhengig av rullestol. Dessuten lever vi i et land der gode uføretrygdordninger eksisterer.

På tross av at NAVs støtteordninger er godt kjent for bedriftene kan det synes som om arbeidsgiverne ikke opplever den offentlige innsatsen til å være effektiv nok, og at det kan være vanskelig å få tilskudd til individrettete tiltak som virker. Støtteordningene blir ikke brukt for nyrekruttering av personer med nedsatt fysisk funksjonsevne. I tillegg er utviklingen i arbeidslivet preget av lønnsomhets- og effektivitetskrav. Dette medfører en hindring for personer med nedsatt fysisk funksjonsevne som trenger tilrettelegging og støtte for å kunne utføre arbeidet.

Arbeidsmarkedet er også preget av manglende kunnskap om funksjonshemmedes arbeidskapasitet og diskriminerende holdninger og ”opplevd risiko” ved å ansette personer

med funksjonsnedsettelse. Dette kan gjenspeiles i bedriftenes svar på hvilken barriere de mente var mest relevant for at bedriften ikke ansetter personer med nedsatt fysisk funksjonsevne.

Departementets satsning på de fire barrierene synes riktig da de bedriftene vi intervjuet pekte på 3 av de 4 barrierene som den viktigste barrieren for nettopp den bedriften.

Det som vår undersøkelse viser er at bedriftene vi intervjuet i Fjellregionen er veldig positive til tilrettelegging av egne ansatte med nedsatt fysisk funksjonsevne. Dette tror vi skyldes gode holdninger hos arbeidsgivere og god aksept hos andre medarbeidere i bedriften. Arbeidsgiver har ikke krav å vite alt om diagnosen til arbeidstaker, men må vite nok slik at riktig tilrettelegging kan skje. Omskolering er et viktig verktøy for at vedkommende kan stå i arbeid. I enhver bedrift finnes det ulike mennesker som har forskjellige oppfatninger av tilretteleggingen da diagnosen er ukjent, og dermed kan det være forskjell på tilfredsheten til de ansatte i bedriften.

Vår undersøkelse viser også at de valgte bedriftene ikke tilrettelegger bevisst og oppmuntrer personer med nedsatt fysisk funksjonsevne til å søke hos seg. Vi tenker at dersom en bedrift allerede har tilrettelagt for en ansatt med nedsatt fysisk funksjonsevne vil det da være lettere å ansette nye personer som krever samme type tilrettelegging? Vi tror det, men vi har dessverre ikke fått et klart svar på dette gjennom våre undersøkelser. Vi tror at arbeidsgiverne og bedriftene må bli mer bevisste på hvilket samfunnsansvar de har.

Hvordan "Jobbstrategien" vil påvirke mulighetene for denne gruppen arbeidstakere er enda for tidlig å si. Hvis denne strategiplanen lykkes har vi forhåpninger om at et økt fokus vil påvirke arbeidslivets holdninger i positiv retning.

Uttalelser fra NAV og attføringsbedriften tyder på at det ikke er mange reelle søkere med fysisk funksjonsnedsettelse til arbeidsmarkedet i Fjellregionen. Dette kan underbygges av attføringsbedriftens uttalelse: "*...., men hvor er de?*" Eller kan det tyde på at de som har en funksjonsnedsettelse og som ønsker jobb ordner det på egen hånd?

Det er derfor vanskelig å gi et klart svar på vår problemstilling om arbeidsmarkedet i Fjellregionen er tilrettelagt for personer med nedsatt fysisk funksjonsevne eller ikke. Men vi konkluderer med at arbeidsmarkedet synes å være svært positive til tilretteleggingen hos

medarbeidere som er ansatte, men markedet har en vei å gå ved å rekruttere nye medarbeidere med nedsatt fysisk funksjonsevne.

Arbeidsmarkedet er enda ikke der at alle er sikret like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltagelse.

Litteraturhenvisninger

Bøker

Engelsrud, Gerd, (2009), *Styring og vern*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag (4. utg.)

Jacobsen, Dag Ingvar; Thorsvik, Jan, (2009), *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget (3. utg).

Jacobsen, Dag Ingvar; Thorsvik, Jan, (2010), *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget (3. utg).

Johannessen Asbjørn, Tufte Per Arne og Christoffersen Line, 2010, *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Abstrakt forlag AS (4. utg)

Kaufmann, Geir og Kaufmann, Astrid, 2009, *Psykologi i organisasjon og ledelse*, Bergen: Fagbokforlaget (4. utg)

Forskningsrapporter

Norvoll, Reidun; Fossetøl, Knut (2010) *Funksjonshemmede og arbeid, en kunnskapsstatus*, AFI – notat 13/2010

Rapporter/planer

Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne. Vedlegg til Prop. 1 S (2011-2012) – Statsbudsjettet 2012. Utgitt av Arbeidsdepartementet

Handlingsplan. Norge Universelt utformet 2025. Regjeringens handlingsplan for universell utforming og økt tilgjengelighet 2009-2013. Utgitt av barne- og likestillingsdepartementet.

Internettsider

<http://absentia.no/article.aspx?articleid=2001> (hentet 08.05.2012)

http://www.forskningsradet.no/prognett-vfo/Nyheter/Stor_skjult_ledighet_blant_funksjonshemmede/1224698397897?lang=no (hentet 06.05.2012.)

<http://www.ldo.no/no/Tema/Funksjonsevne/> (hentet 25.04.2012)

<http://www.ssb.no/sykefratot/> (hentet 14.04.2012)

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

1. mars 2010 – 31. desember 2013 http://www.regjeringen.no/upload/AD/publikasjoner/web-publikasjoner/2010/IA-avtale_24022010.pdf (hentet 28.04.2012)

SSBs Arbeidskraftundersøkelse. *Tilleggsundersøkelse om funksjonshemmede 2. kvartal 2011*

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/likestilling-og-diskriminering/funksjonsnedsettelse/norge-universelt-utformet-2025.html?id=561345> (hentet 16.05.2012)

Lover

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) av 20. juni nr. 42. 2008.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v (arbeidsmiljøloven) av 17. juni nr. 62. 2005

Kongeriget Norges grundlov av 17.05.1814

Forskrifter

FOR 1995-02-16-170 *Forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler*

Offentlige utredninger

Ot.prp. nr. 44 (2007–2008) *Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)*

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*

Vedlegg