



Overser du kompetanse?

Nedsatt funksjonsevne – full arbeidsevne



Førerhund

Du så ham aldri. Du leste papirene hans. Du så ett ord. *Førerhund*. Du må ha sett at han har mastergrad i statsvitenskap. At han var en av de meste kvalifiserte søkerne. Du stanset ved ett ord. *Førerhund*. Du tenkte aldri: Nedsatt funksjonsevne og topp utdannelse, her er et menneske som vil noe.

Det er mange som ham. Det er alt for mange som deg, blind og uten førerhund.

Innhold



5 Overser du kompetanse?



13 En advokat som tilfeldigvis er blind



22 Fire muntre kvinner i tegnets språk



35 Har ansatt en integreringsrådgiver



9 Tror på suksesshistoriene



19 Hvorfor overser vi kompetansen?



31 Hva er du?



38 Aktivitets- og rapporteringsplikt

UTGITT AV

Helsedirektoratet
Mai 2010
Opplag 3000

HEFTET BESTILLES HOS

www.bufetat.no/bestilling
e-post: postmottak@bufdir.no
Telefon: 466 15 000

BESTILLINGSNUMMER

BUF00082

ARBEIDSGRUPPE

Godtfred Bøen,
Fornyings-, administrasjons-
og kirkedepartementet

Eli Knøsen, Likestillings-
og diskrimineringsombudet

Randi Røed Andersen,
Helsedirektoratet

Kari Guttormsen,
Helsedirektoratet

Grete Hjernstad,
Helsedirektoratet

Dag Kullerud, journalist

Grafisk design: Aase Bie
Trykk: Nr1Trykk Grefslie AS

Overser du kompetanse?

*Førsteamanuensis Kåre Hagen,
Handelshøyskolen BI*

Ingen fordom er sterkere enn den mellom funksjonsevne og yrke. Møter vi en blind advokat, eller hører om en døv ingeniør, stusser vi: Går det virkelig an? Kan en funksjonshemmet passe i et slikt yrke – omtrent som om det var en for liten fot i en altfor stor sko.

Det er dessverre alt for lett å beskrive funksjonshemmedes svake posisjon i det norske arbeidslivet. Det skorter heller ikke på enighet om at noe må gjøres. Alle er vi for et inkluderende arbeidsliv. Slik har vi holdt på i mange år, samtidig som den ene virksomhet etter den andre rapporterer om problemer med å rekruttere kvalifiserte fagfolk. Man finner ikke rett mann på rett plass, klages det. Men kan det tenkes at rett mann på rett plass er en helt annen enn den man tror?

Det er verre å oppnå lite, jo mer man gjør for å oppnå det man vil. Ikke bare mislykkes man, men sløser med ressurser i tillegg. Og det er verre for den enkelte å stå utenfor arbeidslivet jo flere andre som er innenfor. Det er et stort paradoks hvordan vi i Norge klarer å kombinere

en svært høy, generell yrkesdeltakelse, med en stor ressursinnsats i rehabilitering og arbeidsmarkedstiltak, og likevel ikke oppnå mer enn en ganske så middelmådig sysselsetting blant folk med nedsatt funksjonsevne. Hva er det egentlig vi gjør når så mange oppnår så lite med så mye?

Det er en allmenn innsikt fra organisasjonsforskningen at når lav måloppnåelse vedvarer til tross for stor innsats, bør blikket vendes mot aktørenes «verdensbilder» – de forestillinger som er så inngrodd at man ikke engang er i stand til å erkjenne dem. Det som gjør oss ute av stand til å se det vi overser.

Den historisk raske omdanningen av Norge fra et fattig jordbrukssamfunn til dagens generøse velferdsstat og et kompetansebasert næringsliv, får oss lett til å glemme to verdensbilder som fortsatt lever i beste velgående inni våre hoder. Det første er likhetstegnet vi setter mellom funksjonsnedsettelse og arbeidsevne. Det andre er velferdsformelen vi bruker når noen ikke får arbeid på egen hånd: Om en person ikke er etterspurt i arbeidsmarkedet, legger vi til grunn at noe mangler. Det som mangler kaller vi kompetanse, ferdigheter, helse, funksjonsevne. Velferdspolitikken er historisk giret inn på å tilføre personen det som mangler. Når så personen er tilført den adekvate dose tiltak, håper vi personen vil få arbeid på «ordinær» måte. Språket avslører

tenkningen: vi *re*-habiliterer, vi *att*-fører. Vi snakker som om noe ødelagt må settes i stand igjen, en mangel som må bøtes.

Det er kompetansen inni hodet til folk som bestemmer hvor godt de kan utføre en jobb. Likevel tenker vi med kroppsarbeidets språk: arbeidsfør og restarbeidsevne. Vi resirkulerer forestillingen om at personer med nedsatt funksjonsevne, også har redusert arbeidsevne. Derfor opplever personer med synlige funksjonsnedsettelse at så mange rundt dem har så små forventninger til hva de kan utføre.

Fordommer forsvinner raskere med erfaring enn med formaning. Når en verdifull ressurs ikke utnyttes, er den mest nærliggende forklaring at den ikke er oppdaget. Og når den ikke er oppdaget, er det mest sannsynlig fordi man leter på feil sted. Det er en felles tråd i denne rapportens bidrag at blikket må vendes: Vi må lete mindre etter hvilke tiltak vi skal utsette funksjonshemmede for. Vi må lete mer etter situasjoner hvor funksjonshemmede kan få avvist sammenhengen mellom funksjonsnedsettelse og arbeidsevne. Og som gjør at funksjonsfriske kan oppdage hvordan en rivende teknologisk utvikling gjør at stadig flere funksjonshemninger er stadig mer irrelevante for utførelsen av stadig flere yrker.

Fra dette følger et klart budskap: Det hjelper ikke om velferdsstaten er aldri så god til å bringe folk frem til arbeidslivets porter, om ikke

porten også åpnes på gløtt innenfra. Det betyr at fokus må flyttes fra personen med nedsatt funksjonsevne til bedrift og ledelse.

Samtidig må vi ikke være naive. Jo mindre erfaring en bedrift har med funksjonshemmede, jo mer vil en rekrutteringsvurdering preges av usikkerhet. Ingen kan klandre en bedrift for å ville ansette den mest kompetente. Eller at de leter i søkerbunken etter den som vil tilføre arbeidsfellesskapet mest verdi. Funksjonshemmede vil ikke bli ansatt som, eller utsatt for, veldedighet. Eller føle at de er til bry for arbeidskolleger. Bedrifter kan være redde for å ta på seg et for stort tilretteleggingsansvar. Personene med nedsatt funksjonsevne kan frykte rollen som tilrettelagt for. Dette er smale stier å gå. Men noen må trække dem opp før andre tør å komme etter.

Derfor er det så viktig at gode erfaringer hentes frem. Ikke bare for å anskueliggjøre hvordan individer med store funksjonsnedsettelse kan fungere utmerket i krevende yrker. Men også for å vise hvordan den livserfaring funksjonshemmede har i å overvinne hindringer i seg selv er et bidrag til kollektiv kreativitet i moderne kunnskapsbedrifter. Denne kompetansen blir ikke synlig før en får sjansen til å bruke den.

Denne rapporten bidrar til å tegne et nytt kart å navigere etter. Den utfordrer et arbeidsliv fortsatt formet av kroppsarbeidets verdens-

bilde, av funksjonsevnes begrensninger. Men det er bevegelser i riktig retning: I NAV-reformen demonteres industrisamfunnets rutiner for å sluse arbeidsuføre over til pensjon. Frem vokser funksjonsevnevurdering og fokus på hva den enkelte kan gjøre. Om ikke evner settes i funksjon, er vi like langt. Funksjonsevnevurdering av det enkelte individ må ledsages av en like systematisk tenkning omkring inkluderingsevnevurdering av bedrifter. Og om inkluderingsevnen blir vurdert som for svak, kan vi jo anvende velferdsformelen: Her mangler det noe, her trengs det et arbeidsmarkedstiltak for ledere og ansatte – i å lære og oppdage den kompetanse som ganske sikkert er i den kollega som ikke er der, fordi han eller hun ble oversett.

- 17 prosent av statlige personalledere oppgir ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne som ett prioritert område for virksomheten.
- 38 prosent av personalledere i statlig og privat sektor oppgir å ha ansatt en person med nedsatt funksjonsevne i løpet av det siste året.

(TNS Gallup, mars 2010)

79 prosent i statlig sektor opplever å ha få søkere som oppgir at de har nedsatt funksjonsevne, mot 89 prosent i privat sektor.

En av tre personalledere i statlig og privat sektor mener personer med nedsatt funksjonsevne ikke har høyere sykefravær.

[TNS Gallup, mars 2010]

FOTO: Håkon Eikesdal

Personaldirektør Siri Røine

Jeg har tro på suksesshistoriene

Personaldirektør Siri Røine, Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Jeg oppfordrer dere som arbeider med ledelse og rekruttering i statlige virksomheter til å se mulighetene hos personer med nedsatt funksjonsevne.

Staten trenger dyktige og kvalifiserte medarbeidere. Disse finnes også blant personer med nedsatt funksjonsevne. Medarbeidere med ulike erfaringer og innfallsvinkler bidrar til innovative løsninger og sikrer samtidig at tjenestene utvikles i tråd med befolkningens ulike behov.

Vi må bli mye bedre til å se personer med nedsatt funksjonsevne som kompetente yrkesutøvere. Jeg tror på kraften i de gode eksemplene som viser at det som oftest går veldig bra; suksesshistoriene som kan inspirere flere til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne.

Manglende kunnskap om tilretteleggingsmuligheter er en medvirkende årsak til at arbeidsgivere vegrer seg for å ansette personer

Kap 6. Personalpolitikk i virksomhetene **§ 19 Formål**

En overordnet målsetting i staten er at arbeidsgiverne i virksomhetene, i samarbeid med de ansattes organisasjoner, skal legge til rette for en inkluderende og involverende personalpolitikk, jf. for øvrig arbeidsmiljøloven kap 13. Så langt den enkelte virksomhets særpreg tillater det, skal personalpolitikken generelt og rekrutteringstiltak spesielt, legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig i forhold til kjønn (herunder kvinner til ledelse), etnisitet, funksjonsevne og alder.

Kilde: Hovedavtalen i staten
1. februar 2009 – 31. desember 2012

med nedsatt funksjonsevne. Det er lett å tro at man løper en for høy risiko. Man vet kanskje ikke at synshemmede får lik tilgang til teksten på PC'en ved bruk av en leselest eller syntetisk tale eller at NAV v/hjelpemiddelsentralene både foretar installeringen og påtar seg kostnadene.

MANGE HAR FULL ARBEIDSEVNE

Alt for mange setter likhetstegn mellom nedsatt funksjonsevne og nedsatt arbeidsevne. Det er ikke riktig. Mange klarer godt en vanlig arbeidsuke. En person som har nedsatt hørsel har for eksempel like stor arbeidskapasitet som andre. Den viktigste forskjellen er at vedkommende trenger høreapparat, teleslynge eller tolk. Tall fra Statistisk Sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse viser at ca 65 prosent av heltidsansatte med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning ikke har avgrenset arbeidstid.

VI TRENGER MER KUNNSKAP OG ERFARING

Det er nok en oppfatning at personer med nedsatt funksjonsevne har høyere sykefravær enn andre. Meg bekjent, er det ingen undersøkelser som bekrefter dette. Derimot viste evalueringen av Telenor Open Mind-prosjektet at virksomheten opplever at det å ha en ansatt med funksjonsnedsettelse ikke er en belastning, men en styrke for miljøet. Enkelte

hevdet til og med at det kan påvirke arbeidsmoral og sykefravær hos resten av de ansatte i positiv retning. Ledere, som blir gode til å tilrettelegge for personer med nedsatt funksjonsevne, blir antakelig bedre til å håndtere forskjellige behov hos arbeidstakere generelt. Da nærmer vi oss målet om et mer inkluderende arbeidsliv.

Kunnskapsmangel er fortsatt et hinder for rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne. Jeg ønsker å bidra til at ledere i staten får større kunnskap om nedsatt funksjonsevne og tilretteleggingsmuligheter, blant annet gjennom dette heftet. Når ledere senere står overfor en søknad eller et intervju med en person med nedsatt funksjonsevne, skal søkerens kvalifikasjoner bli vurdert på en nyansert og helhetlig måte. Arbeidsgiver har rett og plikt til å vurdere alle søkeres muligheter for å gjøre en god jobb, også søkere med nedsatt funksjonsevne. Vi må ikke være så redde for å spørre om søkeren har særskilte behov. Det gjelder alle søkere.

REKRUTTERING OG PERSONALARBEID SKAL HA ET MANGFOLDSPERSPEKTIV

Jeg ønsker å sette rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne høyere opp på den personalpolitiske dagsorden i staten. I årene framover kan det blir mer knapphet på arbeidskraft. Vi i staten må være gode på

rekruttering. Rekruttering og tilrettelegging med et mangfoldsperspektiv må få lederoppmerksomhet og bli en del av lederopplæringen i staten. Både departementer og direktorater har gjennomført traineeprogrammer for personer med nedsatt funksjonsevne under ledelse av Direktoratet for forvaltning og IKT. Gjennom disse programmene har direktoratet og staten generelt tilegnet seg verdifull kompetanse som vi vil ha nytte av i lederopplæringen og i andre kompetansetiltak.

I Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet ser vi nå på mulighetene for å legge til rette for nye traineeprogrammer og andre virkemidler for å øke kompetansen og få mer erfaring på feltet. Det er imidlertid den enkelte virksomhet som må sørge for god praksis. Alle må være bevisst sine holdninger, øke kunnskapen der det er nødvendig, drøfte løsninger, sette seg mål og treffe gode beslutninger. Suksesshistorier fra ulike virksomheter kan lære oss hvordan vi kan forsere hindringene og inspirere oss i det daglige personalarbeidet.

Samtidig må vi legge til rette for at kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne velger å søke på stillingene vi lyser ut. Statlige virksomheter må framstå som inkluderende arbeidsplasser som ser enkeltmennesket og betydningen av en mangfoldig arbeidsstokk som gjenspeiler befolkningen. Dette må synlig-

gjøres både i stillingsutlysningene, i stillingsintervjuene og i virksomhetens personalpolitikk. Personer med nedsatt funksjonsevne skal oppleve at vi ønsker deres arbeidskraft, og at det legges til rette for at de skal fungere godt i jobben.

Jeg ønsker oss lykke til med arbeidet!

Sentralforvaltningens trainee-program

To program gjennomført: I departementene i 2007/2008, i direktorater og tilsyn i 2008/2009

Målsetting:

- Tilby kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne ett års erfaring som trainee i forvaltningen
- Skape oppmerksomhet om personer med nedsatt funksjonsevne som arbeidskraftressurs
- Tilføre forvaltningen erfaring med å ha ansatte med ulike former for nedsatt funksjonsevne

En advokat som tilfeldigvis er blind

Journalist Dag Kullerud

Det siste året han gikk på Horten videregående skole, fikk han et brev fra Rikstrygdeverket med tilbud om uføretrygd. Brevet kom uten noen foranledning. Eivind Knudsen hadde aldri ytret ønske om det. Brevet bare kom, som ved en eller annen automatikk.

– Jeg må jo si at jeg ble forbauset. Det var fullstendig uaktuelt. Jeg ville studere juss etter et år på folkehøyskole. Jeg var leder i elevrådet, var med i russerevyen og leder av Horten og Borre Unge Høyre. Jeg var kort sagt en ung mann med et aktivt liv foran meg, en ung mann som tilfeldigvis var blind.

Vi møter ham hos Generaladvokaten hvor han arbeider som fullmektig. Det har han gjort i tre år. Nå får han advokatbevilling. Karrieren er så vidt i gang. Veien hit har vært omtrent som den ville ha vært for en hvilken som helst jusstudent.

– Til tross for denne starten med trygde-

systemet, må det sies at da NAV, som det heter i dag, forstod at dette var noe jeg ville gjennomføre, var det aldri nei å få, snarere all mulig støtte, sier Knudsen.

VOKSENOPPLÆRINGEN

Etter videregående tok han et år på folkehøyskole, nærmere bestemt Nansen-skolen på Lillehammer. Mens han gikk der, kontaktet han Studenttjenesten, som er en del av Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek, og fortalte at han skulle studere juss: Kunne pensumlitteraturen gjøres klar for ham? Det kunne den. Det første halvåret etter folkehøyskolen gikk med til to ting. Han tok forberedende og han lærte seg gatene i Oslo.

– Jeg fikk hjelp til å bli kjent med gatene gjennom Voksenopplæringen, som også bisto da jeg skulle lære meg veien hit til Generaladvokatens kontor. Det siste gikk svært raskt,





BILDET TIL VENSTRE:

Fra NAV har Eivind Knudsen fått en skanner der vanlig skrift blir konvertert til elektriske signaler, som så kan skrives ut i blindeskrift.

BILDET TIL HØYRE:

PC med lese-list.

fordi det er bare å komme seg opp fra T-banen til Egertorvet, og så gå de få meterne til kontoret.

Under studiet ønsket Eivind Knudsen en praksisplass, noe som var frivillig. Han kom til Generaladvokaten, og var der i seks uker. Det gikk så godt at han fikk tilbud om å komme tilbake som krigsadvokatfullmektig etter avsluttet eksamen.

– Jeg var faktisk en av de første på mitt kull som fikk fast lønnet arbeid etter studiene.

– Hvordan gikk det med tilretteleggingen?

– Jeg fikk jo spørsmål om det da jeg søkte praksisplass, men det var ikke noe problem. Jeg tok med meg PC'en jeg hadde hjemme.



Siden har jeg jo fått utstyr fra NAV, PC med lese-list, en skanner der vanlig skrift blir konvertert til elektriske signaler, som så kan skrives ut i blindeskrift. Det er bare installasjonen som tar tid, deretter er jeg fullt operativ.

– Du har også en mobil med mange merkelige lyder, vi hørte nylig en kråkes hese røst i rommet?

– Ja, det var ingen viktig telefon. Gjennom lydene vet jeg hvem som ringer. Jeg har også et snakkeprogram som oversetter tekstmeldinger.

STRAFFESAKER

– Hva slags saker arbeider du med?

– For det meste straffesaker. Generaladvokaten behandler blant annet militære straffesaker.

I hovedsak dreier det seg om personer som ulovlig er uteblitt fra tjeneste. Vi har også mange refselsessaker og gir råd og holder kurs, stort sett myntet på Forsvaret. I tillegg har jeg arbeidet med endringer i disiplinærloven.

– Etter to år hos generaladvokaten skal du nå begynne som juridisk rådgiver i Norges Blindforbund, hvorfor denne endringen?

– Stillingen som fullmektig er toårig. Nå har jeg advokatbevilling. Skulle jeg fortsatt her, måtte jeg søke. Dermed så jeg på dette som en anledning til å skifte. Det kan også være sunt med tanke på eventuelt å komme tilbake hit.

– Betyr dette at du fra en ny posisjon blant annet skal vokte den behandling medlemmer av

Blindeforbundet møter i forhold til arbeidslivet?

– Det blir sikkert noe av det også, men i hovedsak mener jeg at ansettelsesprosesser må ha en gjensidighet over seg. NAV og arbeidsgivere må være positive og opptatt av løsninger, som ofte er svært enkle å få til. Samtidig kan personer med nedsatt funksjonsevne kanskje bli flinkere til å fortelle om disse løsningene, altså gjøre oppmerksom på hva som skal til for å tilrettelegge arbeidet, sier han.



BILDET UNDER:

Eivind Knudsen (t.v.) hadde praksisplass hos Generaladvokaten i seks uker. Det gikk så godt at han fikk tilbud om å komme tilbake som krigsadvokatfullmektig etter avsluttet eksamen. Her sammen med generaladvokat Arne Willy Dahl.

– Visste at det var noe jeg ikke visste

– Jeg må vedgå at jeg hadde noen betenkeligheter. Ville Eivind for eksempel ha behov for at noen fulgte etter ham når praktiske ting skulle utføres, som det å kopiere? Eller hvordan han skulle finne frem i lovverket? Det første gikk seg raskt til, mens det andre var ubegrunnet. Gjennom internett finner Eivind alle de opplysningene han trenger.

Generaladvokat Arne Willy Dahl erkjenner at han hadde en viss usikkerhet da han tok Eivind Knudsen inn på en praksisplass. Kunnskapen om blindes evne til å fungere var ikke den beste. Men samtidig: – Jeg visste jo at det var

noe jeg ikke visste, med andre ord at det var noe å lære.

Det tok imidlertid ikke så lang tid før det meste gikk seg til.

– Nå skal det sies at vi kanskje ikke tok så stor sjanse i og med at det var snakk om en praksisplass i seks uker i første omgang. Det gikk imidlertid så bra at vi gjerne ville ha Eivind tilbake. Og det er ikke noen selvfølge for en som har vært i praksis, enten vedkommende har nedsatt funksjonsevne eller ikke.

– Hvordan gikk dere frem for å tilrettelegge?
 – Når det gjelder utstyret, var Eivind mer enn orientert om hva som måtte til. Det lot seg enkelt løse. Dernest begynte vi i den oversiktige enden, som å utelate saker med håndsskrift. De fleste sakene våre har ikke det. Ved å begynne med det mer enkle gjorde vi i realiteten ikke noe annet enn det vi gjør overfor alle praktikanter.

– Hvordan ser du på mulighetene for ulike virksomheter når det gjelder å ta inn arbeidskraft med høy kompetanse og nedsatt funksjonsevne?

– Jeg tror arbeidsplassens størrelse kan ha en viss betydning. Dersom vi bare hadde hatt en fullmektigstilling, kunne det kanskje by på noen flere problemer å være løpende tjener for

flere advokater, men slik som det er nå, er det overhodet ikke noen vanskeligheter. Og når jeg snakker om mindre arbeidsplasser, så er vi et kontor på bare tolv personer, hvorav fire sitter i Nord-Norge. Jeg føler meg overbevist om at mange arbeidsplasser går glipp av høy kompetanse ved å ikke ta inn mennesker med nedsatt funksjonsevne.

– Og attesten du sender med Eivind Knudsen videre?

– Stor konsentrasjonsevne, svært godt forberedt i hver eneste sak og en dyktig forhandler.

– Forhandler?

– Ja, det kan jo for eksempel være straffesaker der den det gjelder absolutt kommer best ut av det med en tilståelsesdom. Du skulle ha hørt Eivind argumentere her, vi sier for spøk at han selger tilståelsesdommer som andre selger biler.

Og så bidrar han til miljøet på kontoret. Det er han som setter over kaffen.

Sier generaladvokat Arne Willy Dahl.

BILDET TIL HØYRE:

– Jeg visste jo at det var noe jeg ikke visste, med andre ord at det var noe å lære, sier generaladvokat Arne Willy Dahl.



GENERALADVOKATEN

En spesialisert gren av påtalemyndigheten administrativt underlagt Justisdepartementet. Rådgiver for Forsvaret i straffe- og disiplinærsaker, og utgjør samtidig den militære påtalemyndighet. Behandler militære straffesaker og har en rådgivningsfunksjon overfor militære sjefer i refselsesaker. Også når det påklages refselsesaker. De fleste straffesakene dreier seg om ulovlig fravær fra militærtjeneste.

Hvorfor overser vi kompetansen?

Forskningsleder Inger Lise Skog Hansen og forsker Kaja Reegård, Fafo

Utdanning er nøkkelen til vårt moderne arbeidsliv, og arbeidsgivere jakter på de gode hodene – eller gjør de det? Mye tyder på at norske arbeidsgivere begrenser utvalget av kvalifiserte personer å velge mellom. Gode hoder i arbeid var navnet på en næringslivskampanje for noen år tilbake. Hensikten var å skape mer kunnskap og bevissthet om funksjonshemmede som potensiell arbeidskraft, basert nettopp på en erkjennelse av at næringslivet kanskje går glipp av talenter fordi de ikke ansetter funksjonshemmede.

Statistikken er klar – norske ledere ansetter i begrenset grad personer med nedsatt funksjonsevne, og kun halvparten av funksjonshemmede i yrkesaktiv alder er sysselsatt. Ni år med IA-avtale har ikke endret på situasjonen. Avtalen har hatt noe effekt for de som har et arbeidsforhold, men tilnærmet ingen effekt for de som står utenfor og forsøker å komme inn. Det er selvsagt variasjoner, både mellom arbeidsgivere og mellom arbeidsgiveres vurderinger av ulike typer funksjonsnedsettelse. En undersøkelse MMI gjorde i 2006 viste at det å ha nedsatt funksjonsevne i stor grad gjør at

norske ledere ikke vil prioritere deg i en rekrutteringsfase, du stiller med handicap. Når ledere skal vurdere sannsynligheten for å innkalle personer til intervju så prioriterer de kompetanse, men å ha nedsatt funksjonsevne gjør at kompetansen plutselig ikke er like mye verdt. Godt over halvparten av lederne i MMI-undersøkelsen sier at de ikke ville vurdert å innkalle en godt kvalifisert rullestolbruker til intervju. Langtidsledige med kun formelle kvalifikasjoner har mye større sjanser. En godt kvalifisert blind arbeidssøker er det nesten ingen som ville innkalle til intervju. Kompetansen velges bort.



UTDANNING HAR EFFEKT, MEN ...

Utdanning har sterk effekt på sysselsetting. Jo høyere utdanning, jo større er sannsynligheten for å være i jobb. Slik er det for oss alle, men effekten er enda sterkere for funksjonshemmede enn for befolkningen for øvrig. Likevel er det vel dokumentert at gode kvalifikasjoner og høy utdanning ikke automatisk gir innpass på arbeidsmarkedet. I Norge har vi satset mye på kvalifisering av de som søker jobb. Hva da når heller ikke kvalifisering sikrer at arbeidsgiverne vil ansette deg? Kanskje er det behov for å rette større fokus på arbeidsgiverne og virksomhetenes praksis for å komme videre i arbeidet for et mer mangfoldig arbeidsliv?

RISIKOVURDERINGER

Vi kommer ikke utenom at konsekvensen av at en gruppe systematisk kommer skjevt ut i møte med arbeidslivet er diskriminering. Men hva handler dette egentlig om? Når ledere skal foreta nyansettelse så gjør de mange vurderinger. En ansettelse er en investering. Ledere vil søke å redusere risiko i størst mulig grad. Det vil si at de fleste vil ha minst mulig «trøbbel og heftelser». Da kan usikkerhet om behov for tilrettelegging, arbeidskapasitet, sykefravær og behov for oppfølging nettopp oppleves forstyrrende. Mange arbeidsgivere tror at funksjonsnedsettelse betyr nedsatt arbeidsevne og få har

noe særlig kjennskap til tilretteleggingsmuligheter. Fra forskning om arbeidsmarkedsinkludering av flyktninger vet vi at arbeidsgivers risikovurderinger ved ansettelser slår uheldig ut for søkere som arbeidsgiverne opplever at fremstår med usikker arbeidskapasitet eller ukjent kompetanse. Lignende mekanismer har rammet kvinner i fertil alder. Det er det samme som slår inn overfor funksjonshemmede, men som kanskje forsterkes ytterligere av generelt dårlig kjennskap til funksjonshemmede i arbeidslivet og liten kunnskap om muligheter for tilrettelegging.

Å BRYTE EN VOND SIRKEL

Det er en potensiell fare for at høyt utdannede funksjonshemmede kommer inn i en vond sirkel. Mange har ikke hatt anledning til ekstra-jobb eller sommerjobb i studietiden. Lite eller ingen arbeidserfaring gir mangel på referanser og personlig nettverk, som igjen kan gjøre det vanskelig å nå igjennom på arbeidsmarkedet. Underlagt arbeidsgivernes risikovurderinger er faren stor for at de kommer til kort. Flere studier tydeliggjør at det er behov for ordninger som gir funksjonshemmede et første innpass på arbeidsmarkedet.

ET FØRSTE INNPASS

Trainee-ordningene for høyt kvalifiserte personer med redusert funksjonsevne i statsforvaltning

gen hadde til hensikt å fjerne inngangsbarrieren og gi traineene mulighet for å vise seg frem, få arbeidserfaringer og referanser. I tillegg skulle statsforvaltningen få mer erfaring med ansatte med nedsatt funksjonsevne og større bevissthet om gruppens arbeidskraftpotensiale. Ordningene har vært vellykkede, mange deltakere har fått jobb. Det største suksesskriteriet var samsvar mellom traineenes kompetanse og virksomhetenes behov. Når kompetansen matchet med behov i virksomheten ble betydningen av funksjonsnedsettelse opphevet. Telenor har i flere år hatt et eget trainee-program for funksjonshemmede, Open Mind. Også her viser det seg at deltakerne ofte får ordinær jobb seinere.

Trainee-ordninger kan bidra til at virksomheter får mer erfaring og dermed nyansere ledernes risikovurderinger. Også andre land har utformet ordninger som skal gi mulighet for at utsatte grupper kan få vist seg frem på arbeidsmarkedet og gjennom dette nyansere arbeidsgiveres risikovurderinger. En tilsvarende ordning i Danmark er illustrerende kalt Isbryderordningen. Det finnes isbryderordninger både for høyt utdannede funksjonshemmede og for innvandrere. Begge grupper sliter med å få et første innpass i arbeidsmarkedet. Det er andre muligheter enn trainee-ordninger i Norge også; for eksempel lønnstilskudd eller IA-plasser. Begge ordningene reduserer risiko for arbeids-

giver og gir funksjonshemmede mulighet for å vise seg frem. Utfordringen er å få virksomheter og ledere til å fjerne skylappene og klare å se enkeltpersoners kompetanse, og ikke bare funksjonsnedsettelsen. En annen utfordring er at hele NAVs hjelpeapparat må bli mer målrettet på å bidra til gode møter mellom de interesserte arbeidsgiverne og arbeidssøkerne med den riktige kompetansen. Egeninteressen hos virksomhetene burde være stor – kampen om kompetansen er hard og vil bli hardere fremover. I et mangfoldssamfunn vil det kanskje også være et konkurransefortrinn å ha en arbeidsstokk som gjenspeiler befolkningen? Spørsmålet er om ulike ordninger som gir funksjonshemmede en «auditionmulighet» i arbeidslivet er nok.

AKTIVITETS- OG RAPPORTERINGSPLIKT

Norge, som flere andre land i Europa, har fått en skjerpet diskrimineringslovgivning. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som trådte i kraft i 2009 inneholder ikke mye nytt i forhold til tidligere vern i arbeidsmiljøloven, men den inneholder en aktivitets- og rapporteringsplikt som kan vise seg å gi gode effekter dersom den blir fulgt opp. Å overse kompetanse på grunn av funksjonsnedsettelse er diskriminering og må tas på alvor, samtidig som det er lite rasjonelt av arbeidsgivere i et kompetanseintensivt arbeidsmarked.

De er blitt oversett. Flere arbeidsgivere gadd ikke en gang sjekke deres kompetanse. Ved ordet tunghørt opphørte arbeidsgivernes interesse. Noen overså imidlertid ordet og fant kompetansen. Disse fikk ny og verdifull arbeidskraft og styrket samtidig arbeidsmiljøet. Slik er historiene til:

Fire muntre kvinner i tegnets språk

Journalist Dag Kullerud

FRA VENSTRE:
Linda Kvaksrud Hansen
Marit Klokkeide
Ingunn Søndena
Karen Helene Hiim Molland





– Da jeg en gang var på et jobbintervju, fortalte jeg at jeg hørte dårlig. Sjefen, som stod for intervjuet, sa så noe som jeg ikke oppfattet. Jeg spurte om han kunne gjenta det han sa? – Nei, svarte han, – jeg sier ting bare en gang, og dersom du ikke får med deg det, har du et problem.

Det er Karen Helene Hiim Molland som forteller denne historien. Hun arbeider som avdelingsingeniør på Rettsmedisinsk institutt. Vi møter henne og tre venninner på en restaurant i sentrum av Oslo. De er Ingunn Søndena, Linda Kvaksrud Hansen og Marit Klokkeide. De kjenner seg igjen i Karens historie. De har opplevd liknende episoder.

Det er lett å få øye på dem i restauranten, for tegnspråket skiller samtalen deres fra andres. Straks vi får kontakt, oppdager vi at dette er den eneste forskjellen, tegnspråket. Et enkelt hinder å forsere – for både oss og dem. Vi snakker om det å være arbeidssøkende og døv eller tunghørt. Om det å søke mange ganger. Bli avvist. Ikke på grunn av kompetansen, men en forestilling om døve. De deler sine erfaringer,

KAREN HELENE HIIM MOLLAND

– Hørende kan ha bilder av hva det vil si å være døv, og så er de på en måte opphengt i dette. De ser bare problemer, som i realiteten lar seg løse meget lett.

ofte i muntre selvironiske vendinger, formidlet av tolken Hannah Birgitte Hetland.

VEIEN TIL ARBEID

Karen: – Jeg er utdannet bioingeniør og er aktiv i forskjellige organisasjoner med tilknytning til døve. I og med at det står i CV'en min at jeg er med i organisasjoner for døve, skrev jeg at jeg var hørselshemmet i søknadene. På grunn av gode attester og vitnemål ble jeg innkalt til intervju flere steder, men de fleste ga uttrykk for skepsis. Etter en stund fikk jeg arbeid på Gades institutt i Bergen, hvor jeg drev med obduksjoner. Det var imidlertid et vikariat, og etter det ble jeg arbeidsledig. Jeg forsøkte å få hjelp fra NAV, men der ble det ikke gjort noe. Derfor gikk jeg til Manpower, hvor jeg fortalte at jeg var tunghørt. Konsulenten som intervjuet meg, sa at det ikke hadde noen betydning så lenge jeg hadde kunnskap og var faglig kvalifisert. Her møtte jeg altså en helt annen holdning. Gjennom Manpower fikk jeg jobb hos Axis-Shield. Etter 14 måneder var engasjementet slutt, og jeg begynte å se etter andre steder.

MARIT KLOKKEIDE

– Det var bra å ha gode referanser og arbeidserfaring da jeg søkte og fikk fast stilling på Rødvedt sykehjem, hvor jeg jobber nå.





Jobben på Rettsmedisinsk institutt fikk jeg ved å møte opp selv og ved å snakke med sjefen der.

Marit: – Jeg har ikke oppgitt i søknadene at jeg er tunghørt. Da jeg søkte sommerjobber tidligere, gjorde jeg det, men fikk ikke svar. Jeg gikk da til butikken hvor jeg ville jobbe for å vise meg fram, og for å understreke at det går greit å kommunisere. Senere utdannet jeg meg til fysioterapeut. Jeg hadde turnuspraksis i Ski kommune og på Aker sykehus. Det var bra å ha gode referanser og arbeidserfaring da jeg søkte og fikk fast stilling på Rødtvedt sykehjem, hvor jeg jobber nå.

Ingunn: – Jeg tror du har rett i at mange døve må ta fysisk kontakt for å få jobb. Etter et år på folkehøyskolen i Ål og allmennpåbygning i Bergen, gikk jeg på vernepleierhøyskolen i Bergen, men fant ut at den utdanningen var feil for meg. Etter endt utdanning flyttet jeg til Oslo, og søkte på flere stillinger innen kontor-faget, ganske mange faktisk, men fikk ikke svar. Jeg skrev i søknadene at jeg er döv, jeg syntes at jeg måtte det. Så tok jeg kontakt med

INGUNN SØNDENÅ

– Mange hørende tror vi er dyre å ansette og at det må store forandringer til på arbeidsplassen, så her må det opplysning til.

Rycon AS, som blant annet formidler arbeid med bistand. En konsulent ga meg god hjelp, og ringte rundt til flere bedrifter. Det endte med at jeg fikk en praksisplass i Tollvesenet, region Oslo og Akershus. Her trives jeg veldig godt. På kveldstid har jeg tatt nettbasert studie i kontormedarbeider på IT-Akademiet.

Linda: – Etter å ha arbeidet i et par år, ville jeg finne en ny jobb. Jeg søkte på flere stillinger og på de ni første skrev jeg at jeg er döv. Jeg fikk ingen svar. Da jeg så søkte uten å oppgi dette, fikk jeg napp på den første søknaden og ble innkalt til intervju. Det gikk godt, så nå arbeider jeg som web-utvikler i Idium. Jeg opplevde også noe liknende som Karen. En gang satt jeg overfor to intervjuere. De så på hverandre og pratet med hverandre, hvorpå de spurte om jeg hadde skjont hva de snakket om? Jeg synes det er frekt å teste ut arbeids-søkere på den måten.

SØKERPROSESSEN

To av dere, Ingunn og Karen, har altså oppgitt at dere er tunghørte, mens Linda og Marit ikke

LINDA KVAKSRUD HANSEN:

– Jeg søkte på flere stillinger og på de ni første skrev jeg at jeg er döv. Jeg fikk ingen svar. Da jeg så søkte uten å oppgi dette, fikk jeg napp på den første søknaden og ble innkalt til intervju.



har gjort det. Hvordan kommenterer dere at det velges forskjellig strategi?

Marit: – Ja, det er ulike meninger her. Og ulike erfaringer. Jeg har valgt å ta det opp først når jeg har blitt innkalt til intervju.

Ingunn: – Det kan jo også virke negativt overfor ledelsen dersom det ikke nevnes.

Marit: – Uansett må det viktigste være at en får fram ressursene og kompetansen sin, og vise at disse er relevante i forhold til jobben det søkes på. Dersom en kommer til intervju, får en ofte spørsmål om positive og negative sider. Da er det viktig å holde fast i det som er positivt, og når det gjelder funksjonshemningen, forsøke å informere om hvordan den ikke har noen betydning gjennom de rettighetene en har til tolk og hjelpemidler, noe som ikke belastes arbeidsgiver.

Ingunn: – Mange hørende tror vi er dyre å ansette og at det må store forandringer til på arbeidsplassen, så her må det opplysning til.

Karen: – Hørende kan også ha bilder av hva det vil si å være døv, og så er de på en måte opphengt i dette. De ser bare problemer, som i realiteten lar seg løse meget lett, som for eksempel dette med telefon, eller det å kommunisere overhodet.

Marit: – Jeg håper det går klart fram av dette heftet at alle har rett til å bli vurdert til en stilling dersom de er kompetente.

PÅ ARBEIDSPLASSEN

– Hvordan har dere løst dette med kommunikasjon på arbeidsplassen, for eksempel du Marit, som jobber med eldre?

Marit: – De fleste eldre hører dårligere enn meg, sier hun muntert, men legger til: – Jeg har for det meste en til en kommunikasjon og da er det overhodet ikke noe problem.

Linda: – Jeg synes det går greit. Vi skal nå ha et kurs i tegnspråk på arbeidsplassen. Det er et fint initiativ, ellers er det lett å kommunisere, blant annet gjennom et chatteprogram som vi har.

Ingunn: – Sjefen min søkte om støtte til et kurs i tegnspråk for alle de ansatte, 16 personer. I to måneder holdt vi på to ganger i uken, to timer hver gang. Ellers har de stengt telefonen, jeg får derfor henvendelser gjennom e-post. Jeg kan også ta kontakt gjennom teksttelefon. Jeg får tolk ved møter, forelesninger og kurs. Det har alltid gått bra.

Karen: – Som Marit kan heller ikke jeg dy meg med å være litt morsom, for da jeg jobbet med obduksjoner var det unektelig få kommunikasjonsproblemer ... Men for å være mer alvorlig, dette går fint på Rettsmedisinsk institutt. Når vi har møter, sitter vi blant annet i ring slik at jeg kan se munnen til den som snakker.

Linda: – Bedre og mer konsentrert arbeidskraft enn døve finner du ikke, for vi blir så lite distraheret ...

Tekniske hjelpemidler og personlig assistanse

Personer med nedsatt funksjonsevne kan få lagt til rette arbeidsplassen sin, slik at de kan beholde jobben eller komme i arbeid. Tilretteleggingen kan bestå av gjenstander eller personlig assistanse.

NAVs hjelpemiddelsentraler gir gratis utlån av hjelpemidler som er nødvendige for å kunne fungere i arbeidslivet. Bedriftshelsetjenesten eller kommunehelsetjenesten kan hjelpe arbeidstaker og arbeidsgiver med en funksjonsvurdering for å få behovet grundig vurdert før søknaden sendes hjelpemiddelsentralen. En arbeidsplassvurdering kan også kjøpes fra godkjente fysioterapeuter eller ergoterapeuter som NAV lokalt har avtale med.

- Hjelpemiddelsentralene kan gi råd og veiledning
- Arbeidslivssentrene kan hjelpe IA-virksomheter

EKSEMPLER PÅ HJELPEMIDLER OG PERSONLIG ASSISTANSE

Bevegelsehemmede	Synshemmede	Hørselshemmede
Datatekniske hjelpemidler Funksjonsassistent	Leselist Lese- og sekretærhjelp	Teleslynge Døvetolk

Kilde: www.nav.no



FOTO: iStockPhoto



Hva er du?

Professor Jan Tøssebro, NTNU Samfunnsforskning

Spørsmålet i overskriften er både stort og bredt, men oppfattes gjerne snevert. Det besvares med hvilken jobb en har. At en «er» yrket sier mye om arbeidets betydning og posisjon i vårt samfunn. Og motsatt – det sier mye om hva det vil si å stå utenfor, slik mange funksjonshemmede gjør. Hva er du da?

I våre dager, med stadige debatter om sykefraværet, er det viktig å rette blikket mot en annen side ved «fravær fra arbeid»: Funksjonshemmede som ønsker arbeid, men som møter barrierer av en slik art at de blir stående utenfor. En av fire funksjonshemmede uten arbeid ønsker jobb, i følge arbeidskraftundersøkelsene. Det tilsvarer ca 70 000 – 90 000 personer.

I Norge mener vi gjerne at vi er gode på velferdspolitik. Men er vi det når vi snakker om funksjonshemming og arbeid? Det er fristende å vise til en rapport OECD ga ut i 2006. De mener situasjonen i Norge er et tankekors. Alt ligger vel til rette. Vi har en uvanlig høy sysselsetting i befolkningen totalt, og mange tilsynelatende gode tiltak. Likevel kommer vi langt ned på OECDs liste når det gjelder sysselsetting blant funksjonshemmede. Vi er dårligst i Norden, og nær snittet for OECD. Der har vi en utfordring. Har vi rett og slett et arbeidsliv som er uvanlig lite inkluderende?

ETT PROBLEM – TO DEBATTER

I debatten om funksjonshemmede og arbeid, kan vi høre to svært ulike stemmer. Det eneste de er enige om, er at å øke antallet funksjonshemmede i arbeid er viktig og en utfordring. Den ene stemmen viser til at arbeid må lønne seg, viss ikke vil folk fristes til å søke trygd. Og noen mener at våre trygdeordninger er så gode at fristelsen kan bli stor, særlig blant dem som ikke kan velge og vrake i jobber. Denne tenkemåten kan en blant annet se i Uføreutredningen fra 2007. Bak denne stemmen ligger en forestilling om arbeid som et onde – noe en helst vil slippe. Og problemet er ikke arbeidslivet, men incentivene.

Den andre stemmen forteller om funksjonshemmede som møter barrierer når de forsøker å finne eller beholde en jobb. Her oppfattes arbeid som et gode en stenges ute fra. Denne stemmen tar opp mangel på tilgjengelighet og fleksibilitet, dårlige erfaringer med NAV, osv.

Det handler om et arbeidsliv som er tilpasset en slags «normalarbeidstaker», og ikke det at mennesker er forskjellige, mangfoldet. I dette bildet spiller også holdninger og forestillinger en viktig rolle. Det er altfor lett å tro at funksjonshemmede ikke kan fungere i jobb, at de medfører plunder og heft. Og om arbeidsgivere har slike forestillinger, vil det i seg selv være en effektiv barriere. Da hjelper det kanskje ikke at ordningene for støtte til tilrettelegging er i verdenstoppen. Her bør ikke minst statlige arbeidsgivere gå i seg selv.

ARBEIDETS BETYDNING

Men hvorfor er arbeid så viktig? Vi ser bort fra det trygdeøkonomiske her. Altså; hvorfor er arbeid et gode for den enkelte? Det er skrevet noen hyllemeter om dette siden 1930-åra, da de første undersøkelsene av arbeidsløshetens virkninger i hverdagen ble gjennomført. Denne litteraturen forteller at arbeid er viktig for både materielle og sosiale levekår, og trolig er den viktigste arenaen for samfunnsdeltakelse. Arbeid er selvfølgelig viktig for personlig økonomi; i dag og for framtidig pensjon. Men betydningen går langt ut over det, direkte og indirekte. Direkte ved at inntekt betyr noe for både sosial status og hva en selv og ens barn kan delta på. Den indirekte betydningen handler blant annet om at å ha arbeid er en verdsatt rolle med betydning for identitet og selvfølelse – hvem en er. Det skaper en arena for å treffe andre mennesker,

og bidrar til tilhørighet og sosiale nettverk – noen å gjøre ting sammen med. Arbeidet skaper rammer for hverdagen, hindrer passivitet og bidrar med en følelse av at en gjør noe nyttig eller meningsfullt – at en bidrar. Listen kan gjøres lang – og til syvende og sist handler det om den sentrale rollen arbeidet har i vårt samfunn.

ERFARINGER FRA EN LEVEKÅRSUNDERSØKELSE

Det er liten grunn til å tro at funksjonshemmede reagerer annerledes enn andre. De kan ha vendt seg til en marginal posisjon, og det å motta trygd støter trolig mindre mot vanlige normer om du er funksjonshemmet. Men ut over det, er det urimelig å tro det er vesentlige forskjeller. I 2007 gjennomførte Statistisk sentralbyrå en undersøkelse av levekårene blant personer med nedsatt funksjonsevne. Selv om den langt fra forteller alt om arbeidets betydning, kan den fortelle oss noe om hvordan arbeid påvirker levekårene og hverdagen til funksjonshemmede.

Det første poenget vi kan lese ut av undersøkelsen er ganske selvsagt. Den som har arbeid har også bedre økonomi. Dette er villet politikk – det at «det skal lønne seg å arbeide» betyr at «det skal straffe seg ikke å arbeide». En inntekt på under 200 000 i året regnes gjerne som såkalt lavinntekt. Vi snakker da om summen av lønn, trygd og eventuelle andre inntekter. Seks av ti funksjonshemmede uten arbeid har lavinntekt. Det samme gjelder bare en av fem

funksjonshemmede med arbeid. Nå sier kanskje den samlede inntekten til familien eller husholdet mer om materielle levekår enn individets inntekt. Men også her kommer de med arbeid bedre ut. Mens to av tre funksjonshemmede med arbeid har husholdsinntekt over 400 000 kroner, gjelder det samme en av tre uten arbeid.

Levekårsundersøkelsen har også med noen spørsmål om fattigdom eller betalingsproblemer, for eksempel om personen kan klare en uforutsett regning på 10 000 kroner (viss for eksempel vaskemaskinen går i stykker). Også her kommer funksjonshemmede med arbeid bedre ut enn andre funksjonshemmede.

Men hva om vi ser bort fra det materielle – der det er gjeldende politikk at de med arbeid skal komme bedre ut? Det viser seg at funksjonshemmede med arbeid også kommer bedre ut i forhold til sosial deltakelse og sosiale nettverk. Flere har venner og flere har noen å støtte seg på om en skulle råke ut for vansker. Funksjonshemmede uten arbeid er oftere ensomme. En kan selvsagt spørre hva som er årsak og hva som er virkning. Det kan jo være slik at noen har funksjonsvansker som både gjør at de stenges ute fra arbeidslivet og at de blir sosialt isolert. Problemet kan være arten og graden av funksjonsvansker, ikke virkningen av å ha arbeid. Så enkelt er det imidlertid ikke: Forskjellene med hensyn til nettverk og ensomhet gjelder selv om en kontrollerer for betydningen av grad av funksjonsnedsettelse. En får

akkurat det samme bildet om en ser på andre former for deltakelse, som deltakelse i organisasjonsliv, fritidsaktiviteter eller ganske enkelt det å dra på ferie. Den som ikke har arbeid har mer tid, men bruker mindre av den på fritidsaktiviteter, ferie og annen deltakelse. Dette er det samme bildet som den generelle arbeidsløshetsforskningen har vist: Mangel på arbeid virker ofte passiviserende, mens arbeid skaper betingelser for deltakelse også i øvrig samfunnsliv.

UTFORDRINGEN

I et slikt lys er det å skape et mer inkluderende arbeidsliv en viktig utfordring. Personer med funksjonsnedsettelse er en del av mangfoldet i det norske samfunnet, og det bør gjenspeiles i arbeidslivet. Det er en politisk utfordring, men hører også til bedrifters samfunnsansvar – og gjelder offentlige arbeidsgivere like mye som private. Utfordringen handler dels om å hindre at den som er i jobb støtes ut om en får funksjonsvansker. Men det er kanskje ikke det største problemet. På det området fins flere ordninger og reguleringer, og undersøkelser viser at mange arbeidsgivere ser sitt ansvar for den som allerede er ansatt. Den største utfordringen i dag er de som står utenfor og ikke kommer inn, ikke minst unge funksjonshemmede som trenger en sjanse.

Har ansatt en integreringsrådgiver

Journalist Dag Kullerud

– Det er en ledelsesforpliktelse på alle nivåer å sørge for mangfold på arbeidsplassen, sier vegdirektør Terje Moe Gustavsen.

RESULTATKRAV

I Statens vegvesen er det utviklet konkrete resultatkrav for ledere når det gjelder integrering og mangfold. For over et år siden tok ledelsen for seg dette spørsmålet: Hva kan vi gjøre for å sikre målsettingen om mangfold? Foreløpig resultat: En fast ansatt integreringsrådgiver og et mål om at fem prosent av nyansatte skal ha nedsatt funksjonsevne eller innvandrerbakgrunn. Konkret vil det bety at omtrent 25 personer skal tilsettes fra disse målgruppene i 2010. Også i rekrutterings-

programmet der det ble søkt etter 30 nyutdannede til praksisplasser, ble det understreket at blant andre personer med redusert funksjonsevne var ønsket som søkere.

REKRUTTERINGSBEHOV

– Det er flere grunner til at vi begynte å arbeide aktivt og konkret på dette området. For det første står det i regelverket at den statlige arbeidsstyrken i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen. For at en slik føring skal bli mer enn ord, må den jobbes med. Positive holdninger er lite verdt hvis de ikke omsettes i handling, sier Moe Gustavsen.

– Det er kanskje også et uttrykk for nødvendighet?

75 prosent av personalledere i staten mener opplysninger om funksjonsnedsettelse ikke reduserer sjansen for å komme til intervju. (TNS Gallup, mars 2010).

– Absolutt. Vi har et stort rekrutteringsbehov. Det er en god begrunnelse i seg selv. Bare det at gjennomsnittsalderen i Statens vegvesen nærmer seg 50 år illustrerer hvor viktig det er å prioritere rekrutteringsarbeidet. Her svarer vårt behov for kvalifisert arbeidskraft med økt bevissthet om nødvendigheten av mangfold, som er et samfunnsansvar i særlig større virksomheter, både private og offentlige. Dette siste er også en god begrunnelse for å utvikle et program som særskilt tar sikte på å rekruttere personer som møter mange hindringer i arbeidsmarkedet.

– Hvilke gevinster gir det å ha et arbeidsmiljø preget av mangfold?

– Den som tar mangfold på alvor oppdager at det styrker arbeidsmiljøet. Vi har for eksempel sett det i seniorpolitikken. Flere eldre har lyst til å arbeide lengre, men kanskje i mindre krevende stillinger. Ved å tilrettelegge for det, er det faktisk mange som jobber helt til vi må la dem gå som 70-åringer. Poenget er at mangfold bidrar til en større toleranse for tilrettelegging i ulike situasjoner. Vi får rett og slett en skjerpet bevissthet om dette.

– Statens vegvesen må gjennom sitt faglige virke sørge for universell utforming slik at flest mulig kan nyttiggjøre seg for eksempel kollektivtransporten. Vil det ikke også i forhold til dette være av betydning å ha en andel ansatte med nedsatt funksjonsevne?

– Utvilsomt. Vi har beregninger som viser at noe av det mest samfunnsøkonomisk lønnsomme vi kan gjøre er å øke tilgjengeligheten for flest mulig. Det har stor effekt for noen få, og en mindre effekt for de fleste, men summen blir svært positiv. Dersom vi tenker mangfold på vår egen arbeidsplass, gir det enda en begrunnelse for å arbeide konkret med disse spørsmålene.

FORPLIKTELSE

– I utlysningen av rekrutteringsprogrammet gjør dere oppmerksom på at minst en kvalifisert søker fra målgruppen som defineres innenfor mangfoldsmålsettingen, vil bli innkalt til intervju. Hva om en søker ikke oppgir at hun eller han har nedsatt funksjonsevne?

– Her står vi overfor et dilemma. For at vi skal kunne oppfylle vår forpliktelse, forutsettes det at vi blir gjort oppmerksom på at vedkommende har nedsatt funksjonsevne. På den ene siden har jeg stor forståelse for at dette ikke nevnes i søknaden, fordi det ofte kan være et resultat av dårlig erfaring. På den andre siden blir det i så fall vanskelig for oss å gjennomføre den forpliktelsen vi har. Dette er en mulighet den funksjonshemmede har til å få vist seg fram under et intervju, men som vi også har et selvstendig ansvar for å etterleve. Det er ikke vår oppgave å innrette oss slik at vi slipper unna dette.

– Hva gjør dere med problemet?

– Vi søker ulike muligheter. Vi jobber blant annet med å avklare om vi har lov til å be søkere å krysse av elektronisk. Personopplysningsloven stiller som kjent strenge krav. Dialog med funksjonshemmedes organisasjoner og Likestillings- og diskrimineringsombudet er selvsagt viktig. Vi ønsker at denne muligheten skal være reell.

– Vil ikke ansettelser alltid ha et element av subjektivitet?

– Jo, det subjektive er avgjort en faktor ved avgjørelsen. I staten er vi imidlertid forpliktet av kvalifikasjonsprinsippet og skal tilby jobben til den kandidaten som er best kvalifisert. Dersom det er en person med nedsatt funksjonsevne blant de kvalifiserte, har vi – under gitte forutsetninger – anledning til å fravike dette prinsippet, og tilby denne personen stillingen, selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere. Men ansettelser er ingen objektiv prosess, kanskje særlig ikke overfor høyt kvalifiserte. Nettopp derfor må vi jobbe med både holdninger og konkrete tiltak. Målet er å fremme likestilling og hindre diskriminering.

SAMARBEID

– Du nevner ombudet og organisasjonene, er det andre dere samarbeider med?

– Vi bidrar til å utvikle et nettverk mellom store statlige virksomheter som Politidirektoratet, Skattedirektoratet, NAV som arbeidsgiver

og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Her kan vi utveksle erfaringer og nettopp drøfte plikt- og rettighetsspørsmål, ikke minst de som kom med innføringen av den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Vi har også som første arbeidsgiver inngått samarbeid med organisasjonen Unge funksjonshemmede i forbindelse med nettsiden Jobbressurs.no. Der kan vi publisere stillingsannonser, og forhåpentligvis øke tilfanget av søkere fra denne målgruppen.

– Hvilke erfaringer har dere med ansettelser av personer med nedsatt funksjonsevne?

– Nå er det slik at de aller fleste av våre ansatte utgjør en svært god og stabil arbeidskraft, de er trofaste og lojale. Det er ingen grunn til å anta at det er annerledes for de ansatte som har nedsatt funksjonsevne. Litt over fem prosent av våre medarbeidere oppga i medarbeiderundersøkelsen at de har nedsatt funksjonsevne. Hvis noe, kan det jo tenkes at stabiliteten er enda sterkere hos disse, noe som kan ha sammenheng med at en del av dem har møtt vanskeligheter på arbeidsmarkedet. Jeg tenker også at høyt utdannede med nedsatt funksjonsevne allerede har forsert så mange hindringer at det ligger en ekstra kvalifikasjon i det, sier Terje Moe Gustavsen.

AKTIVT

– konkrete tiltak

MÅLRETTET

– definer mål og ansvar

PLANMESSIG

– utarbeid og følg en strategi



FOTO: CF Wesenberg

Aktivitets- og rapporteringsplikt

Likestillings- og diskrimineringsombud Sunniva Ørstavik

Som arbeidsgiver har du plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Fra 1. januar 2009 gjelder disse pliktene kjønn, nedsatt funksjonsevne, og etnisitet og religion. Pliktene er nedfelt i likestillingsloven, diskrimineringsloven og den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Alle arbeidsgivere må rapportere om tilstanden for kjønnslikestilling og planlagte og gjennomførte tiltak for å fremme kjønnslikestilling i virksomheten. Private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter over 50 ansatte og alle offentlige arbeidsgivere, skal også rapportere om planlagte og gjennomførte tiltak som fremmer likestilling på grunnlagene etnisitet m.v.

og nedsatt funksjonsevne. Områder for likestillingsarbeid som er nevnt i lowerket er rekruttering, utvikling lønn og arbeidsforhold og beskyttelse mot trakassering.

Redegjørelsen skal gjenspeile virksomhetens aktiviteter og skal gis i virksomhetens årsberetning.

Diskriminering på grunn av funksjonsevne har ofte sin bakgrunn i stereotype forestillinger og/eller manglende tilrettelegging. Områder hvor det er viktig å hindre diskriminering og jobbe aktivt for likestilling kan være ansettelses-

prosedyrer, rekruttering, utvikling og opplæring, karriereutvikling, fleksibilitet, lønn samt muligheter for å kombinere arbeid, familieliv og funksjonsnedsettelse.

FAKTA

- 43 prosent av personer med nedsatt funksjonsevne 15–66 år er sysselsatt
- En av fire ikke-sysselsatte ønsker å komme i arbeid
- Nesten halvparten av sysselsatte med nedsatt funksjonsevne er deltidsarbeidende

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

§ 9. *Plikt til generell tilrettelegging (universell utforming)*

Virksomheter rettet mot allmennheten har plikt til å sikre universell utforming slik at de er tilgjengelige for flest mulig. Alle arbeidsgivere plikter å foreta rimelig tilrettelegging for arbeidstakere og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne.

§ 12. *Plikt til individuell tilrettelegging (1. ledd)*

Arbeidsgiver skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre.

- Tre av fem med utdanning fra universitet og høyskole er i jobb, mot ni av ti i befolkningen
- Tre av fem heltidsansatte med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne arbeider fulltid

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGS-OMBUDETS ROLLE

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever bestemmelsene i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel. Dette skjer blant annet gjennom veiledning, kontroll av likestillingsredegjørelser og klagesaksbehandling

VEILEDNING

Ombudets veiledningsplikt innebærer å gi veiledning om lover og bestemmelser som fremmer likestilling og hindrer diskriminering. Veiledning gis både til de som føler seg diskriminert og til virksomheter som ønsker råd i likestillingsarbeid. Ombudet har taushetsplikt.

KONTROLL AV LIKESTILLINGS-REDEGJØRELSER

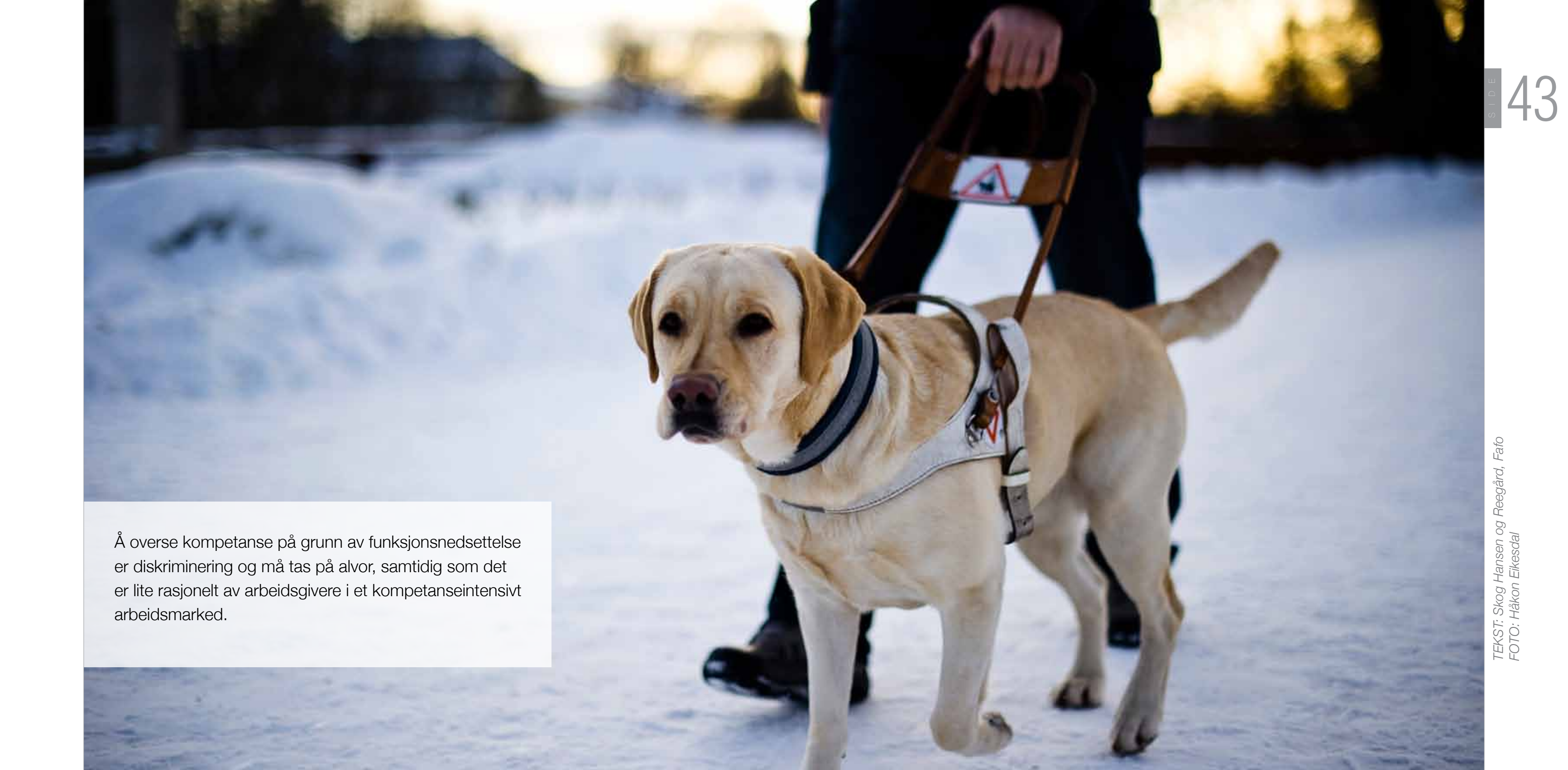
Ombudet kan kontrollere om virksomhetenes likestillingsredegjørelser oppfyller kravene i lovverket. Ombudets uttalelser kan klages inn til Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Du finner mer informasjon på www.ldo.no.



Noen eksempler på universell utforming av arbeidsplassen

- Trinnfri adkomst til virksomheten
- Automatisk døråpner ved inngangsparti
- Kantine, møterom og andre fellesrom uten trinn og høye terskler
- Heiser tilpasset elektriske rullestoler og utstyrt med høytaleranlegg og følbare betjeningsknapper i punktskrift
- Teleslynge eller andre hørselstekniske hjelpemidler i møterom m.v.
- God belysning/merking og god farge og kontrastbruk i fellesrom
- Gode akustiske forhold og visuell informasjon i fellesrom
- Parkeringsplasser for bevegelseshemmede
- Handikoptoalett
- Intern informasjon og kommunikasjon (trykt og elektronisk) må utformes slik at alle kan nyttegjøre seg den
- Omgangsformer, kommunikasjon, møtekultur må ta hensyn til alle
- Fleksibel arbeidstid



Å overse kompetanse på grunn av funksjonsnedsettelse er diskriminering og må tas på alvor, samtidig som det er lite rasjonelt av arbeidsgivere i et kompetanseintensivt arbeidsmarked.

OVERSER DU KOMPETANSE?



Kvalitet
Gode resultater krever at alle deltar

Effektivitet
Praktiske problemer løses med universell utforming og hjelpemidler

Foto: Håkon Eikesdal



Arbeidsmiljø
Mangfold styrker arbeidsmiljøet

Foto: Håkon Eikesdal



Mangfold
Frem likestilling – motvirk diskriminering

Foto: CF Wesenberg



Kompetanse
Se kompetansen – ikke funksjonsnedsettelsen

Foto: Håkon Eikesdal