

SAMMENDRAG AV RAPPORTEN

# Flytt deg, jeg har en jobb å gjøre!

*- En rapport om funksjonshemmede i arbeidslivet*





Alt for mange funksjonshemmede og kronisk syke står ufrivillig utenfor arbeidslivet. Selv om de er godt kvalifiserte, kan de møte barrierer som diskriminering, fordommer og arbeidsgivere som mangler kunnskap om og trygghet for å ansette. Det er vårt mål å bygge ned slike barrierer og jobbe aktivt for en økt deltakelse i arbeidslivet. Denne rapporten belyser hvilke barrierer som møter funksjonshemmede på vei fra fullført utdanning og inn i arbeidsliv og karriere.

### BARRIERER

Selv om det kan være mange og sammensatte årsaker til at mange funksjonshemmede og kronisk syke hindres i å kunne delta i arbeidslivet, synliggjør denne rapporten at flere av barrierene ligger hos arbeidsgivere som rekrutterer. Disse barrierene dreier seg blant annet om universell utforming, tilrettelegging og holdninger. Videre møter funksjonshemmede og kronisk syke også barrierer i forbindelse med kvalifisering og helse. Til slutt er det også barrierer knyttet til arbeidsrettete virkemidler og politikk knyttet til arbeidsgiversiden. Samlet bidrar dette til å holde funksjonshemmede og kronisk syke utenfor arbeidslivet. Arbeidsgiverne, bedriftene og virksomhetene – både offentlige og private, er «jokeren» i hvordan man lykkes med å få flere funksjonshemmede i

arbeid. Arbeidsgivers opplevelse av mulig risiko ved ansettelse av unge funksjonshemmede er derfor avgjørende for å få flere funksjonshemmede i arbeid.

### DISKRIMINERING

Rett til arbeid er en menneskerett. Likestillings- og diskrimineringsloven har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av funksjonsnedsettelse. Likestilling forutsetter tilgjengelighet (universell utforming) og individuell tilrettelegging. Mangel på dette regnes som diskriminering. Selv om det er store «mørketall», er det ingen tvil om at diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet skjer. For å dokumentere diskriminering må man være sikre på at arbeidsgiver forskjellsbehandler på bakgrunn av funksjonsnedsettelse og ikke kvalifikasjoner. Nye felteksperimenter på norske forhold dokumenterer at rullestolbrukere må søke på omtrent dobbelt så mange jobber for å bli invitert til jobbintervju sammenlignet med en likt kvalifisert søker uten funksjonsnedsettelse. Også søkere som er åpne om psykiske helseproblemer i søkeprosessen blir også diskriminert i ansettelsesprosessen ved at de har omtrent 27% lavere sannsynlighet for å motta en invitasjon til jobbintervju enn øvrige søkere (Bjørnshagen og Ugreninov 2021; Bjørnshagen 2021).

### KARTLEGGING 1: HVA GJØR BEDRIFTENE

I samarbeid med KANTAR gjennomførte vi en intervjuundersøkelse rettet mot arbeidsgivere. Arbeidsgiverne i 500 bedrifter ble blant annet spurt om de oppfordrer funksjonshemmede og kronisk syke til å søke, om de er kjent med at det kan gis økonomisk støtte til tilrettelegging og om hvor tilgjengelig arbeidsplassen er. Undersøkelsen dokumenterer at:

- Kun en av ti bedrifter har en aktiv rekrutteringsstrategi mht. funksjonshemmede og kronisk syke, selv i offentlig administrasjon og undervisning
- Tre av fire bedrifter oppgir at arbeidslokalene er tilgjengelige for rullestolbrukere.
- Mindre enn ni prosent av bedriftene oppgir at arbeidslokaler har installert lyd og taleoverføringsutstyr (8,8%).
- Bedrifter innen bransjene IKT, offentlig administrasjon og undervisning er oftere tilrettelagt for rullestolbrukere, og har oftere installert lyd- og taleoverføringsutstyr enn bedrifter innen bransjene industri, varehandel, overnatting og servering.

- Mer enn åtte av ti bedrifter har rutiner for å gi ansatte fleksibilitet i hverdagen.

- En av ti bedrifter arrangerer faste sosiale sammenkomster som kan hindre deltakelse for noen grupper av ansatte.
- Halvparten av bedriftene vet hvor de kan innhente informasjon eller få hjelp til tilrettelegging av arbeidsplassen, men kunnskapsnivået avhenger av både bedriftsstørrelse og bransje.
- Bare to av ti bedrifter (22,8%) har kjennskap til hvilke tilretteleggingsbehov det kan gis økonomisk støtte til.

### KARTLEGGING 2: VÅRE ERFARINGER

Hva opplever våre medlemmer på veien inn i arbeidslivet? Gjennom en fersk spørreundersøkelse spredt via FFOs medlemsorganisasjoner og sosiale medier har vi fått innsikt i erfaringer fra 1120 respondenter. Litt mer enn halvparten (57%) er i arbeid og resterende er i hovedsak på helserelevante ytelser (AAP/uføretrygd), i utdanning eller på alderspensjon. De fleste som svarte var i aldergruppen 41 – 60 år (58%).

Kartleggingen viser:

- Yrkesaktiviteten øker med utdanningsnivå, hvor om lag 40 prosent av de med utdanning på bachelornivå eller høyere er utenfor arbeidsstyrken.

- Funksjonshemming, diagnose eller kroniske sykdom er hovedgrunnen for å motta AAP eller å være arbeidsufør.

- 85 prosent av de yrkesaktive fikk sin nåværende jobb, eller sin siste jobb, gjennom å søke utlyst stilling. Svært få av de yrkesaktive har fått jobb gjennom ordninger som er etablert særskilt for personer med funksjonsnedsettelse, kronisk syke, eller de som har hatt perioder utenfor arbeidslivet.

- Det er ingen klar vei inn i arbeidslivet for mennesker med funksjonshemming, diagnose eller kroniske sykdom. Det er tilfeldighetene som avgjør om man får jobb.

- Fire av ti yrkesaktive informerte ikke om sin funksjonshemming, diagnose eller kronisk sykdom under søknadsprosessen.

- 43 prosent har kjennskap til hvor de skal innhente informasjon eller få hjelp til tilrettelegging av arbeidsplassen, 31 prosent svarer at de ikke har kjennskap til dette.

- 58 prosent har ikke kjennskap til hvilke tilretteleggingsbehov det kan gis økonomisk støtte til. Dette kan ses i sammenheng med bedriftsundersøkelsen hvor det også var mange arbeidsgivere som manglet denne kunnskapen.

- En av fire personer har opplevd å bli diskriminert i jobbsammenheng på grunn av sin funksjonshemming, diagnose eller kroniske sykdom. Dette er et høyt nivå og kan kobles mot våre funn om diskriminering av rullestolbrukere.

- En av ti har opplevd å miste jobben på grunn av sin funksjonshemming, diagnose eller kroniske sykdom

## FFOS ANBEFALINGER

• Våre erfaringer, ny forskning og våre nye kartlegginger synliggjør et behov for en langt mer målrettet innsats og krav knyttet til bedriftenes rekrutteringsstrategi og – praksis:  
- Offentlige og private virksomheter med flere enn 50 ansatte bør pålegges å ha en rekrutteringsstrategi for ansettelse av funksjonshemmede og kronisk syke.

• I tillegg bør det innføres en strengere håndhevelse av diskrimineringsloven, slik at flere kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse innkalles til jobbintervju.

• Krav til universell utforming av arbeidsplasser og IKT-systemer bør eksplisitt inn i likestillings- og diskrimineringsloven.

• NAV og ansvarlige myndigheter må sørge for at informasjon og veiledning om tilretteleggingsstøtte når ut til alle bedrifter og til arbeidssøkere med behov.

• Det fremskaffes mer kunnskap om hvorfor funksjonshemmede som har høyere utdanning ikke er i jobb? Det mangler mye kunnskap om denne gruppens utenforskap.

**Skanne QR-koden, og les rapporten i sin helhet:**