

Flytt deg, jeg har en jobb å gjøre!

- En rapport om funksjonshemmede i arbeidslivet





Følg FFO i sosiale medier



INNHOOLD

Forord	4
Bakgrunn for rapporten	6
Hva er utfordringene og hvilke barrierer møter vi	9
Diskriminering	12
Hva sier forskningen om diskriminering	14
Hva gjør bedriftene	20
Spørreundersøkelse til FFOs medlemmer	28
Våre anbefalinger	34
Referanser og kildehenvisninger	35

Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) er en paraplyorganisasjon for organisasjoner av funksjonshemmede, kronisk syke og deres pårørende. Vi representerer i dag 84 pasient- og brukerorganisasjoner med mer enn 350 000 individuelle medlemmer. Vårt mål er å sikre full likestilling og deltakelse for funksjonshemmede og kronisk syke.



Fundamentet for vårt arbeid er full likestilling og deltakelse slik dette er forankret i internasjonale konvensjoner og menneskerettigheter. FN konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) er fundamentet for vår politikk, i tillegg til de erfaringer og felles problemstillinger våre medlemsorganisasjoner mener vi skal prioritere. FFOs program danner dermed rammen for vårt interessepolitisk arbeid i det daglige. Et sentralt spørsmål for enhver borger er muligheten for og tilgang til arbeid og inntekt. Dette utgjør en avgjørende faktor for en persons mulighet for å sikre inntekt, skaffe seg egen bolig og å kunne forsørge seg selv og sin familie. I tillegg er tilknytning til arbeidslivet viktig for en persons mulighet for sosial deltakelse og mulighet for å være en aktiv bidragsyter i samfunnet.

FFO ønsker å takke Elisabeth Ugreninov, NOVA, OsloMet for hennes verdifulle bidrag til rapporten. I tillegg til gode diskusjoner og avklaringer har hun bidratt med analyser av spørreundersøkelsene og avsnittet om "Hva sier forskningen om diskriminering".

Oslo, 2021 Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)

Lilly Ann Elvestad

Generalsekretær.





BAKGRUNN FOR RAPPORTEN

Alt for mange med funksjonsnedsettelse og kronisk sykdom står utenfor arbeidslivet og ønsker seg inn. 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.

Det er mange grunner til at funksjonshemmede og kronisk syke står utenfor arbeidslivet. Noen ganger er eller blir helseutfordringen i seg selv for stor slik at behovet for å motta en midlertidig eller varig helserelatert ytelse (sykepengar, arbeidsavklaringspengar eller uføretrygd) er eneste alternativ. Samtidig er det også mange som selv mener at de har mulighet til og et klart ønske om å kunne være i hel eller delvis jobb, dersom det hadde vært en egnet arbeidsplass tilgjengelig. Ifølge SSBs arbeidskraftundersøkelse er andelen

av personer med funksjonsnedsettelse som er i arbeid på ca 40,6% (73,4% for befolkningen totalt). Av de som ikke er i arbeid, er det 28% (105 000 personer) som ønsker arbeid. Andelen personer med nedsatt funksjonsevne som ønsker å være i arbeid har ligget stabilt på rett under 30 prosent de siste årene. Hva er årsaken til at denne andelen forblir høy og hvordan kan vi bidra til at flere med funksjonsvariasjoner får muligheten til yrkesdeltakelse?



Alle er enige om at en økt sysselsetting i alle samfunnsgrupper er et gode og svært ønskelig. Likevel endres ikke tallene, selv i perioder når arbeidsmarkedet går godt og etterspørselen etter arbeidskraft er større enn tilbudet. Hvorfor er det slik? Er det mangel på vilje for tilrettelegging og tilgjengelige arbeidslokaler og arbeidsverktøy, stereotype holdninger og forventninger hos arbeidsgiverne som stenger funksjonshemmede ute? Eller er det mangel på utdanning og fagutdanning hos arbeidssøkerne som gjør at arbeidssøkerne kommer til kort? Svaret på disse spørsmålene er ofte sammensatte. Det er riktig at alt for mange unge med funksjonsnedsettelse og kronisk sykdom faller fra i videregående og slik sett ikke får en nødvendig fagutdanning. Likevel

vet vi også at mange, til tross for høyere utdanning eller fagutdanning, møter mange barrierer på veien inn i arbeidslivet. Denne rapporten forsøker å belyse hvilke barrierer som møter funksjonshemmede på vei fra fullført utdanning og inn i arbeidsliv og karriere. Til slutt forsøker vi å gi noen anbefalinger på hvilke virkemidler vi mener kan bidra til økt sysselsetting.



HVA ER UTFORDRINGENE OG HVILKE BARRIERER MØTER VI?

Selv om det 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. Samtidig er det akkurat her vi må lete etter og finne løsninger.

For FFO er sysselsetting i stor grad et likestillings spørsmål, som også henger sammen med at Norge må oppfylle FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med funksjonsnedsettelse (CRPD). Diskriminering og forskjellsbehandling kan ofte knyttes til holdninger. Det er behov for tiltak og innsatser som kan endre holdningene i ansettelsesprosesser, men også i veiledningssituasjoner og lignende knyttet til fasen mellom utdanning og arbeid eller selve jobbsøkingprosessen.

Samtidig er det viktig å gjøre noe med den institusjonelle eller strukturelle diskrimineringen. Dette er en mer usynlig form for diskriminering som skjer som følge av at lover, regelverk eller praksis i private eller offentlige institusjoner kan virke utestengende og diskriminerende på individer. Arbeidsgivere og offentlige myndigheter må følge opp den styrkede plikten de har knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikt i likestillings- og diskrimineringsloven. Denne plikten skal fremme forebyggende arbeid for likestilling og ikke-diskriminering på arbeidsplassen og i myndighetsutøvelse.

Mangel på universell utforming og tilrettelegging hindrer personer å kunne delta i arbeidslivet. Konsekvensen av dette er at funksjonshemmede diskrimineres i arbeidslivet. Dersom vi setter inn tiltak mot dette vil arbeidsmarkedet bli mer tilgjengelig og inkluderende. Det vil ha stor betydning om alle arbeidsplasser, arbeidsbygg og ikt-systemer



blir universelt utformet, og om retten til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere ivaretas. FFO mener derfor at krav til universell utforming av arbeidsplasser og IKT-systemer bør eksplisitt inn i likestillings- og diskrimineringsloven.

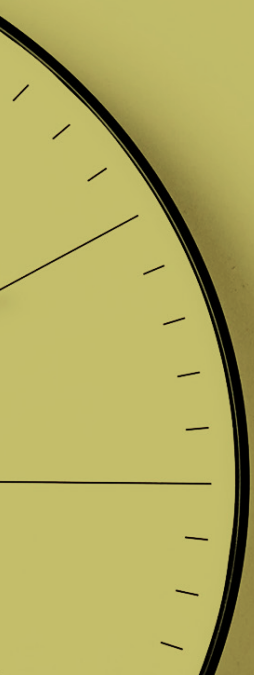
Tilretteleggingsbehovene til funksjonshemmede arbeidstakere kan være svært ulike, og må tilpasses hver enkelt. Både personer med kronisk sykdom, synlige og usynlige funksjonsnedsettelsener kan trenge tilrettelegging. NAV har en nøkkelrolle når det gjelder hjelpemidler og tilrettelegging, og arbeidstaker kan få tilskudd og hjelp til tilpassning. Bedre tilrettelegging krever større grad av samarbeid mellom relevante aktører og bedre kunnskap om ordningene både i NAV-systemet og på arbeidsplassen. Det er behov for mer kunnskap om hvordan hjelpemidler og tilrettelegging påvirker yrkesdeltakelsen blant funksjonshemmede.

Utdanning og kvalifisering er helt sentrale faktorer for å komme i jobb. Barndom og ungdomstid er viktig for alle når det gjelder skole og utdanning. Sånn er det også for barn og unge med funksjonsnedsettelsener. Det må derfor legges til rette for

helhetlige utdanningsløp for disse grupper av elever. Det må sikres bedre overganger fra barndom til ungdom, og inn i voksenlivet med utdanning og jobb. FFO jobber for bedre muligheter til å gjennomføre et ordinært utdanningsløp med tilrettelegging og tilpassning. Samtidig må unge og voksne som ikke har klart å gjennomføre en utdanning på ordinær måte, eller som trenger omskolering på grunn av sykdom eller funksjonsnedsettelse, få bistand fra NAV til å gjennomføre sin utdanning.

Dersom personer med varige helseutfordringer skal klare å stå i jobb, er samspillet med helsesektoren av stor betydning for jobbtilknytningen. For arbeidstakerne er forståelse og tilrettelegging fra arbeidsgiveren svært viktig. Det gjelder ikke bare om vedkommende står i fare for å bli eller er sykemeldt, men også når man til daglig står i jobben. FFO etterlyser derfor et mye tettere og bedre samarbeid mellom helsesektoren og NAV. Det må utvikles gode samarbeidssystemer slik at den enkelte kan få bistand til å være i arbeid.

Personer med funksjonsnedsettelsener og/eller kronisk sykdom kan ha behov for arbeidsrettede



tiltak for å komme i jobb og stå i arbeid. NAV er den viktigste aktøren for selve gjennomføringen av arbeidsmarkedspolitikken. Vi er avhengig av et velfungerende NAV, som arbeidssøker, arbeidsledig eller under arbeidsavklaring og mottaker av en helserelatert ytelse. FFO følger arbeidsmarkedspolitikken tett og vi jobber for forbedringer som kan gi flere i våre grupper en mulighet til å delta i arbeidslivet.

Arbeidsgiverne, bedriftene og virksomhetene – både offentlige og private, er «jokeren» i hvordan man lykkes med å få flere funksjonshemmede i arbeid. De er like viktige nå som før koronakrisen, men vi frykter at forutsetningene for å tenke og ville inkludering og mangfold kan ha blitt svekket. Det er i de siste årene (før pandemien) utviklet en arbeidsgiverpolitikk med tanke på å redusere arbeidsgivers risiko for tap ved ansettelser. En reell eller antatt risiko hos arbeidsgiver er en barriere mot å inkludere arbeidstakere med bistands- eller tilretteleggingsbehov. Lønnstilskudd kan senke denne barrieren. FFO støtter økt bruk av lønnstilskudd, også det varige lønnstilskuddet for å kompensere arbeidsgiver om det er arbeidstakere med nedsatt

arbeidsevne som produserer mindre enn stillingen tilsier. FFO vil samtidig påpeke at parallelt som det iverksettes insentiver knyttet til arbeidsgiversiden, må det satses på likestillingsarbeid basert på reguleringer og å få til endrede holdninger i ansettelsesprosessene.

Et sluttpoeng er at om vi skal lykkes å få flere i arbeid og færre på trygd er man avhengig av et arbeidsmarked med ledige jobber.

For noen betyr dette muligheter for deltid-sarbeid som kan kombineres med gradert trygd. FFO mener det kreves et krafttak fra myndighetene med blant annet insentiver – slik at både private og offentlige virksomheter oppretter flere ordinære arbeidsplasser som er tilpasset arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne.

DISKRIMINERING

Mennesker med funksjonsnedsettelse har rett til arbeid på samme vilkår som andre. Dette er stadfestet i både FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) og i den norske likestillings- og diskrimineringsloven.

Likestillings- og diskrimineringsloven har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av funksjonsnedsettelse. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Diskriminering (direkte eller indirekte forskjellsbehandling) på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Mangel på universell utforming (§ 17 og § 18) og individuell tilrettelegging (§§ 20-23) regnes som diskriminering. Loven gjelder på alle samfunnsområder (§ 2).

Alle arbeidsgivere skal "arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene

rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv." (likestilling- og diskrimineringsloven, §§ 25 og 26)

Norge har forpliktet seg til å følge bestemmelsene i FN-konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD). Konvensjonen er et sentralt verktøy for å sikre at personer med funksjonsnedsettelse får oppfylt sine menneskerettigheter. Mulighet for arbeid er en menneskerettighet. Konvensjonen forplikter staten til å forby diskriminering. Dette gjelder i rekruttering, ansettelses- og arbeidsvilkår, yrkesmessig utvikling og trygge og sunne arbeidsvilkår.

Det er ingen tvil om at diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet skjer og at det er store "mørketall" og at kun et fåtall blir rapportert eller anmeldt.



Foto: Lars Opstad

Samtidig som at den norske stat rapporterer til FN på om og i hvilken grad de oppfylder kravene i CRPD, utarbeider også sivilt samfunn sin alternative rapport. FFO ledet arbeidet med denne rapporten som ble sendt CRPD-komiteen i forbindelse med at den norske stat ble hørt av komiteen i 2019. Rapporten peker på en rekke mangler og behov. Noen av disse er:

- Det er for lite forskning på diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet.
- Funksjonshemmede møter strukturelle barrierer sine forsøk på å komme inn i arbeidslivet - både når det gjelder den enkelte arbeidsgiver og i tiltaksapparatet.
- En av fire har opplevd å ikke få en jobb de var kvalifisert til på grunn av funksjonsnedsettelse.
- Arbeidsgivere er forpliktet til å tilby egnet individuell tilrettelegging for funksjonshemmede arbeidssøkere og ansatte. Denne plikten omfatter imidlertid ikke tilrettelegging som utgjøre en "uforholdsmessig byrde" for virksomheten. Resultatet er at tilretteleggingen i praksis er utilstrekkelig. Selv om likestilling- og diskrimineringsloven inkluderer en plikt til universell utforming, dekker ikke denne arbeidsplasser som ikke er rettet mot allmennheten.
- Likestilling- og diskrimineringslovens krav til at arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og forhindre diskriminering iverksettes sjelden for funksjonshemmede. Få kjenner til at de har en slik plikt.
- Utviklingshemmede står utenfor det ordinære arbeidsmarkedet. Bare 5,6% har et arbeidsforhold.
- Særlig unge med funksjonsnedsettelse har vanskeligere for å komme inn i arbeidslivet enn andre på samme alder. Antallet unge som mottar uføretrygd øker dramatisk og unge funksjonshemmende på uføretrygd som ønsker å jobbe, mottar lite eller ingen hjelp fra NAV til å komme inn på arbeidsmarkedet. Når maksimumsperioden for AAP i 2018 ble redusert til tre år, tvinges flere over på uføretrygd eller sosialstønad.
- Forskning viser at utdanning er enda viktigere for at funksjonshemmede skal komme i jobb enn for andre.
- Mål om økt sysselsetting av funksjonshemmet ble tatt ut av IA avtalen i 2018. På denne måten har partene fjernet et potensielt viktig virkemiddel.



HVA SIER FORSKNINGEN OM DISKRIMINERING

Diskriminering av funksjonshemmede jobbsøkere

Et velfungerende og inkluderende arbeidsliv for alle står sentralt i den norske arbeidsmarkeds- politikken. Norge er kjent for høy yrkesdeltakelse, men dette gjelder ikke for alle grupper i samfunnet. Samtidig, og på tross av politisk oppmerksomhet og inkluderings tiltak over lengre tid, viser tall fra Statistisk sentralbyrå at sysselsettingsnivået til personer med funksjonsnedsettelse har ligget mellom 40 og 45 prosent i mange år. Dette er lavt sammenliknet med sysselsatte i hele befolkningen. Helsebegrensninger er én forklaring på lav yrkesdeltakelse for denne gruppen, men ifølge beregninger fra Statistisk sentralbyrå er det anslagsvis 100 000 personer med funksjons- nedsettelse eller kronisk sykdom som

ikke er yrkesaktive, men som ønsker å jobbe. Dette gir et klart signal om at personer med funksjonsnedsettelse møter barrierer inn i arbeidslivet. Diskriminering i ansettelsesproses- sen er et lite utforsket område i Norge. En av årsak- ene til dette kan være at diskriminering er vanskelig å måle. For å dokumentere diskriminering må man være sikre på at arbeidsgiver forskjells- behandler på bakgrunn av funksjonsnedsettelse og ikke kvalifikasjoner som utdanning og arbeids- erfaring, eller egenskaper ved yrket som gjør at personer med funksjonsnedsettelse ikke kan utføre jobben.

I løpet av det siste tiåret har det blitt gjennomført flere såkalte felteksperimenter som innebærer at det sendes fiktive, parvise jobbsøknader som kun skiller seg fra hverandre med hensyn til en



Rullestolbrukere må søke på omtrent dobbelt så mange jobber for å bli invitert til jobbintervju sammenlignet med en likt kvalifisert søker uten funksjonsnedsettelse.

bestemt egenskap, til faktiske jobbutsynninger. Denne metoden har vært mindre brukt i Norge enn andre land og det skyldes at vi har litt strengere etiske retningslinjer. Styrken til slike felteksperimenter er at man har fullstendig kontroll over informasjonen som vurderes av arbeidsgiver i faktiske ansettelsesprosesser. Det muliggjør at man kan måle diskriminering på en direkte måte. To nylige publiserte studier har benyttet et slikt design for å dokumentere diskriminering av jobbsøkere som oppgir at de er rullestolbrukere eller har hatt en periode med psykiske helseproblemer (Bjørnshagen og Ugreninov 2021; Bjørnshagen 2021).

Diskriminering av rullestolbrukere

Mellom januar 2019 og januar 2020, ble det sendt 1200 jobbsøknader til 600 ledige stillinger i Oslo-området. Hver arbeidsgiver mottok to søknader hvor det eneste som skilte søkerne fra hverandre var at den ene informerte om å være

rullestolbruker. De to jobbsøknadene var litt forskjellige slik at arbeidsgiverne ikke skulle avsløre eksperimentet. På denne måten er funksjonshemmingsstatus tilfeldig fordelt mellom jobbsøknadene og den eneste forskjellen mellom de fiktive jobbsøkerne. Systematiske forskjeller i respons fra arbeidsgivere skyldes at søkeren er rullestolbruker, og ikke andre forhold som har betydning for jobbmuligheter som utdanning, arbeidserfaring, kjønn og alder eller hvor god man er på å skrive jobbsøknader.

Resultatene fra studien til Bjørnshagen og Ugreninov viser at 22 prosent av jobbsøkerne uten funksjonsnedsettelse ble invitert til jobbintervju. Tilsvarende for rullestolbrukere var 11 prosent. Denne forskjellen tilsvarer en rate på 1,98 som betyr at rullestolbrukere må søke på omtrent dobbelt så mange jobber for å bli invitert til jobbintervju sammenlignet med en likt kvalifisert søker uten funksjonsnedsettelse.



Foto: Lars Opstad

Dette er et høyt nivå på diskriminering og viser at rullestolbrukere diskrimineres i det norske arbeidsmarkedet på tvers av yrker og uavhengig av om de har høy eller lav utdanning, eller lang eller kort arbeidserfaring.

Dette er et viktig funn og bekrefter tidligere forskning og statistikk der jobbsøkere med funksjonsnedsettelse forteller at de opplever diskriminering, og at arbeidsgivere begrenser jobbmulighetene til rullestolbrukere i Norge.

Manglende universell utforming kan hindre deltakelse i arbeidslivet og er også en form for diskriminering. I utgangspunktet er norske arbeidsgivere pålagt å tilrettelegge for ansatte og jobbsøkere med funksjonsnedsettelse, om arbeidsgiverne ikke pådrar seg en uforholdsmessig byrde. Studien til Bjørnshagen og Ugreninov (2021) undersøkte om bedriftene som kun innkalte søkeren uten funksjonsnedsettelse til intervju var

lokalisert i utilgjengelige bygg som ikke hadde heis eller trappefri adkomst, eller om rampe eventuelt enkelt kunne monteres. Ved å ekskludere utilgjengelige bygg (18 stykker) fra analysene viste funnene fortsatt et betydelig diskrimineringsnivå. Dette betyr at manglende tilgjengelighet i liten grad kan forklare hvorfor rullestolbrukere velges bort i den første fasen av en ansettelsesprosess. Det er generelt svært få studier i verden som har benyttet et tilsvarende design for å dokumentere diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse. Av den grunn er det lite grunnlag for å få innblikk i betydningen av strukturelle forhold som diskrimineringslover eller forhold ved arbeidsmarkedet. Imidlertid er et to liknende studier gjennomført i USA (Ameri med flere, 2018) og Canada (Bellemare med flere, 2019). Stillingsvernet er mye strengere i Norge enn i USA og Canada, som er kjent for å ha færre tilsvarende begrensninger av arbeidsgivers handlingsrom. Samtidig er spesielt USA kjent for

en strengere håndtering av diskrimineringsloven, som også kun gjelder bedrifter med flere enn 15 ansatte. Funn fra studien til Bjørnshagen og Ugreninov viser at diskrimineringsnivået i Norge er like høyt som i Canada, mens diskrimineringsnivået er mye lavere i USA. Et interessant funn fra den Amerikanske studien er at diskriminering av rullestolbrukere hovedsakelig er konsentrert i små bedrifter som ikke omfattes av diskrimineringsloven (gjelder for bedrifter med 15 ansatte eller flere).

Disse forskjellene er interessante og kan tyde på at stillingsvern har en mindre betydning for diskriminering i ansettelsesprosessen, og at en streng håndhevelse av diskrimineringsloven har en positiv effekt på innkalling til jobbintervju av personer med funksjonsnedsettelse.

Diskriminering av jobbsøkere med tidligere psykiske helseproblemer

Fra september 2019 til desember 2020 ble 1398 jobbsøknader sendt parvis til 699 arbeidsgivere med ledige stillinger i Oslo-området. Søkerne var likt kvalifisert med hensyn til utdanning og arbeidserfaring. Begge jobbsøkerne hadde hull i CV-en, den ene forklarte at dette skyldes en reise, mens den andre begrunnet hullet i CV-en med psykiske helseproblemer. Resultatene viser at søkere som avslører psykiske helseproblemer i søknaden og i CV-en blir diskriminert i ansettelsesprosessen. Søkere med psykiske helseproblemer har omtrent 27% lavere sannsynlighet for å motta en invitasjon til jobbintervju. Disse resultatene ser ikke ut til å være drevet av COVID-19 krisen som utspant seg i løpet av studien, og antyder dermed at usikre økonomiske tider ikke nødvendigvis kan øke nivået av diskriminering av søkere med psykiske helseproblemer.

Svakheten med slike felteksperimenter som beskrevet over, er at de kun dokumenterer diskriminering i den første seleksjonen i rekrutteringsfasen. Selv om det er bra å komme seg over den første terskelen i ansettelsesprosessen, kan det altså hende at bare toppen av isfjellet måles hva angår diskriminering i ansettelsesprosessen i sin helhet.







HVA GJØR BEDRIFTENE

Med FFOs erfaringsbaserte kunnskap og det faktum at svært mange funksjonshemmede og kronisk syke står utenfor arbeidslivet var vi nysgjerrige på næringslivet og bedriftenes holdninger til å ansette funksjonshemmede og kronisk syke. I samarbeid med KANTAR gjennomførte vi derfor en intervjuundersøkelse til arbeidsgivere i april/mai 2021. Arbeidsgiverne i 500 bedrifter ble blant annet spurt om de oppfordrer funksjonshemmede og kronisk syke til å søke i utlysningsteksten, om de er kjent med at det kan gis økonomisk støtte til tilrettelegging, og om hvor tilgjengelig arbeidsplassen er.

Resultatene og analysen av intervjuundersøkelsen presenteres i neste avsnitt.

Bevisst rekrutteringsstrategi?

Undersøkelsen avdekket noen klare utfordringer som kan knyttes til manglende informasjon og bevisstgjøring av egen rekrutteringspraksis:

- Svært få bedrifter (10%), inkludert offentlig administrasjon og undervisning (11,3%), har en aktiv rekrutteringsstrategi av funksjonshemmede og kronisk syke. Disse funnene kan tyde på manglende

Svært få bedrifter (10%), inkludert offentlig administrasjon og undervisning (11,3%), har en aktiv rekrutteringsstrategi av funksjonshemmede og kronisk syke.

kunnskap om hvor viktig det er å ha en bevisst strategi for mangfold på arbeidsplassen og er ikke i tråd med formålet for inkluderingsdugnaden. Bevisstgjøring og informasjon om mangfold i utlysningstekster bør være relativt enkelt å implementere.

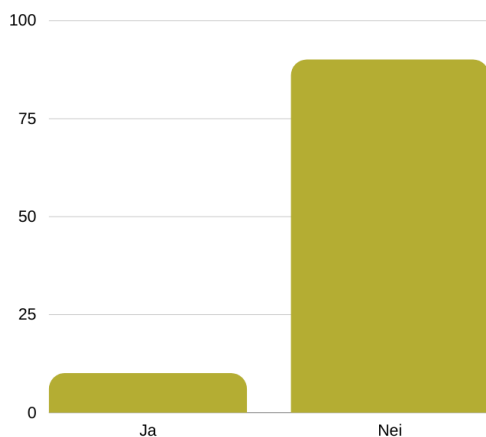
- Selv om syv av ti bedrifter innen offentlig administrasjon og undervisning vet hvor de kan innhente informasjon eller få hjelp til tilrettelegging, er dette lavt med tanke på at det stort sett bare er statlige eller offentlige virksomheter. I tillegg er det drøyt 20 prosent som har kjennskap til hvilke tilretteleggingsbehov det gis økonomisk støtte til. Det er forståelig at dette er komplisert og ikke entydig, men informasjon om kunnskap om disse forholdene er det svært viktig at

arbeidsgivere har, eller rimelig lett kan innhente. Arbeidsgivere har ofte mange søknader som skal vurderes, så knapphet på tid og usikkerhet rundt økonomiske kostnader kan føre til at personer med tilretteleggingsbehov lukes ut tidlig i en rekrutteringsprosess.

Rekrutteringsprosessen

En viktig del av spørreundersøkelsen var å kartlegge i hvilken grad arbeidsgivere aktivt oppfordrer personer med funksjonsnedsettelse til å søke ledige stillinger i bedriften. Alle som var med i spørreundersøkelsen fikk spørsmålet: Har dere rutiner i rekrutteringsprosessene som oppfordrer funksjonshemmede og kronisk syke til å søke? Med svaralternativene «ja», «som oftest», «nei» og «vet ikke». Verdiene «ja» og «som oftest» er slått sammen og benyttes som ett mål; inkluderende

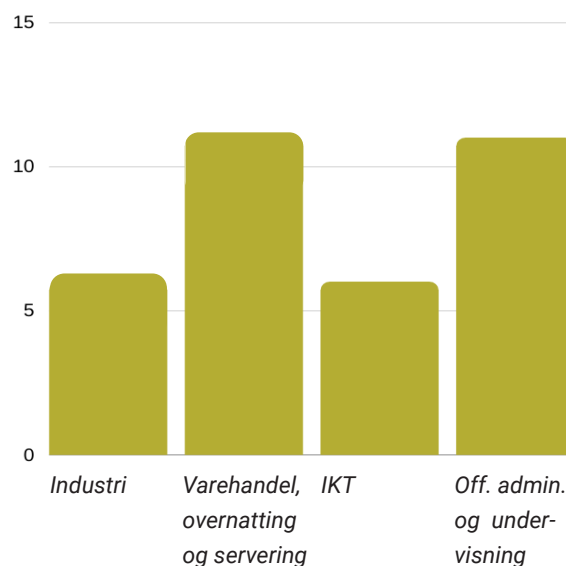
rekrutteringsstrategi basert på at de har rutiner som oppfordrer funksjonshemmede og kronisk syke til å søke utlyste stillinger. Figurene 1 – 3 viser fordelingen av disse bedriftene etter antall ansatte, hvor små bedrifter er definert som å ha færre enn 25 ansatte, mens store bedrifter har 25 ansatte eller flere, og etter bransje.



Figur 1. Bedrifter med en inkluderende rekrutteringsstrategi. **Prosent.**

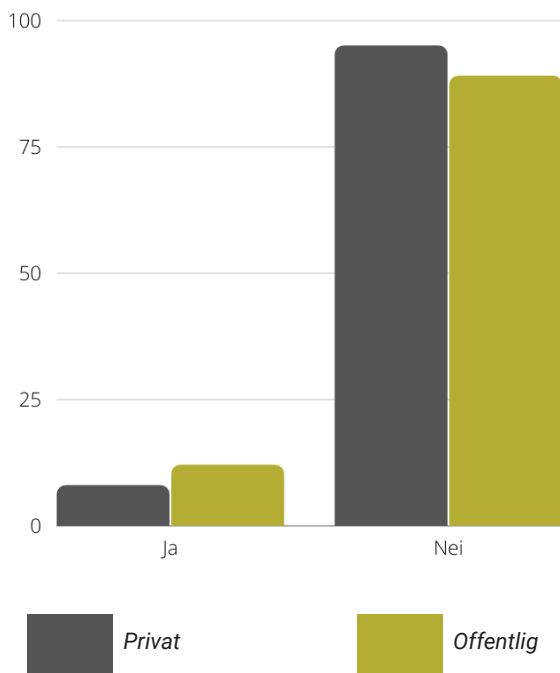
Generelt er det bare 10% av bedriftene som har rutiner i rekrutteringsprosessen hvor de aktivt oppfordrer funksjonshemmede eller kronisk syke til å søke utlyste stillinger. De beskrivende analysene indikerer er klar forskjell mellom små og store bedrifter (etter antall ansatte). Blant bedrifter med 25 ansatte eller mer er det 14,5 prosent som har en inkluderende rekrutteringsstrategi, tilsvarende for små bedrifter er 7,8 prosent. Denne forskjellen kan skyldes at rekrutteringer i større bedrifter oftere enn i små bedrifter styres av en HR-avdeling som er mer bevisst på inkludering samtidig som at bedrifter med mer enn 50 ansatte omfattes av andre regler for mangfold i rekrutteringsprosesser.

Andelen bedrifter som svarer at de har rutiner i rekrutteringsprosessen hvor de oppfordrer funksjonshemmede eller kronisk syke til å søke er noe høyere i bransjene varehandel, overnatting og servering (11,4%) og offentlig administrasjon og undervisning (11,3), enn industri (6,5%) og IKT (6,3%).



Figur 2. Bedrifter som har en inkluderende rekrutteringsstrategi etter bransje. **Prosent.**

I desember 2019, som en del av arbeidet med inkluderingsdugnaden, satt regjeringen som mål at minst 5% av de nyansatte i staten skal ha funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en. Et viktig funn er dermed at det er svært få bedrifter med en aktiv inkluderende rekrutteringsstrategi av funksjonshemmede og kronisk syke, selv i offentlig administrasjon og undervisning. En studie av Østerud (2020) bidrar med viktig kunnskap om statlige arbeidsgiveres deltakelse i inkluderingsdugnaden og hvordan de forholder seg til innføringen av denne kvoteringen. En dokumentanalyse av statlige årsrapporter viste at kun 3,1 % oppfylte kvoten som gjelder for statlig sektor i den tidlige fasen. Analyse av ti kvalitative intervjuer viste at arbeidsgiverne fremsto først og fremst som passive, og i noen grad avvisende til inkluderingsdugnaden. De lente seg på passive tiltak hvor funksjonshemmede er ventet å oppsøke arbeidsgiver i stedet for omvendt. De fremste hindrene som ble avdekket er en mangel på åpent funksjonshemmede arbeidssøkere og en rapportert konflikt mellom målene i inkluderingsdugnaden og innsparingstiltak og produktivitetsstandarder som styrer offentlig sektor.



Figur 3. Inkluderende rekrutteringsstrategi privat versus offentlig . Prosent.

Tilgjengelighet og tilrettelegging av arbeidslokaler.

Alle bedriftene i undersøkelsen fikk to spørsmål (svarkategorier ja, nei, vet ikke) som til sammen kartlegger tilgjengelighet og tilrettelegging av arbeidsplassen:

1. Er arbeidslokalet tilgjengelig for rullestolbrukere (heis/rampe og HC-toalett)?
2. Er det installert lyd – og taleoverføringsutstyr (teleslynge)?

Tabell 1. Fordelingen av bedrifter med arbeidslokaler som er tilgjengelige for rullestolbrukere, eller har installert lyd- og taleføringsutstyr. Etter antall ansatte og bransje. Prosent.

	Tilgjengelig for rullestolbrukere	Har faste sosiale sammenkomster som kan hindre deltakelse	Antall
Alle	75,6	8,8	500
Antall ansatte			
Under 25 ansatte	74,8	7,2	334
Over 25 ansatte	77,1	12,1	166
Bransje			
Industri	67,3	2,8	107
Varehandel, overnatting og servering	76	7	299
IKT	84,4	15,6	32
Offentlig administrasjon og undervisning	83,9	24,2	62

5,6 prosent av bedriftenes oppgir at arbeidslokalene er tilgjengelige for rullestolbrukere og er ganske likt fordelt mellom små (74,9%) og store (77%) bedrifter. Det er langt færre bedrifter som oppgir at arbeidslokaler har installert lyd og taleoverføringsutstyr (8,8%), noe som kan skyldes at dette, i større grad enn trappefri adkomst og HC-toalett, installeres ved behov. Et klart mønster er at andelen som oppgir at arbeidslokalene er tilrettelagt for rullestolbrukere eller har installert lyd- og taleoverføringsutstyr er konsentrert i bransjene IKT, offentlig administrasjon og undervisning. Størrelsen på bedriften ser ikke ut til å ha betydning for om arbeidsplassen er tilrettelagt for rullestolbrukere, mens andelen som har installert lyd- og taleoverføringsutstyr er noe høyere i bedrifter med 25 ansatte eller mer.

Hørselshemmedes Landsforbund (HLF) har følgende kommentar vedrørende tilrettelegging for hørselshemmede:

Det er skremmende nytt at det kun er en liten andel av norske bedrifter som er grunnleggende tilrettelagt for hørselshemmede. Dette til tross for at lydutstyr er påkrevd i plan- og bygningsloven gjennom den tekniske forskriften, og at det har vært krav til dette i lovverket siden 90-tallet. Til tross for at 18,2 % av den voksne befolkning har nedsatt hørsel, legges det her en byrde på den enkelte gjennom at man selv må etterspørre nødvendig utstyr. Dette er problematisk både for arbeidstakere som skulle få utfordringer med hørselen og arbeidssøkere som møter barrierer på vei inn i bedriften. Dessverre samstemmer tallene godt med tidligere funn, og bekrefter barrierene som mennesker med nedsatt hørsel møter i arbeidslivet.

Henrik Peersen

Generalsekretær

HLF (Hørselshemmedes Landsforbund)

Tilrettelegging av arbeidsdagen og sosial deltakelse

For å kartlegge i hvilken grad det legges til rette for fleksibilitet og sosial deltakelse blant ansatte i bedriften fikk alle to spørsmål (svarkategorier ja, nei, vet ikke):

1. Har dere rutiner for å gi ansatte fleksibilitet i hverdagen?

2. Arrangerer dere faste sosiale sammenkomster som kan hindre deltakelse for noen grupper (utenlandsturer, aktivitetsturer, restaurant/pub)?

Mer enn åtte av ti bedrifter har rutiner for å gi ansatte fleksibilitet i hverdagen, dette er

ganske likt fordelt mellom små og store bedrifter. Derimot er det langt flere IKT-bedrifter (96,7%) som har rutiner for å gi ansatte fleksibilitet i hverdagen, sammenliknet med de andre bransjene. Forskjellene mellom bransjene kan nok i stor grad knyttes til arbeidsoppgaver og arbeidstid.

Generelt er det en lav andel (8,8%) av bedriftene som arrangerer faste sosiale sammenkomster som kan hindre deltakelse for noen grupper av ansatte. Slike sosiale sammenkomster er noe mer vanlig blant større bedrifter (13,3%) og blant IKT-bedrifter (12,5%), imidlertid er datagrunnlaget svært usikkert på grunn av få respondenter i denne svarkategorien.

Tabell 2. Fordeling av bedrifter som tilrettelegger for en fleksibel arbeidsdag, eller har sosiale sammenkomster som kan hindre deltakelse for noen. Etter antall ansatte og bransje. Prosent.

	Tilrettelegger for fleksibel arbeidsdag	Har faste sosiale sammenkomster som kan hindre deltakelse	Antall
Alle	81,6	8,8	500
Antall ansatte			
Under 25 ansatte	82,3	6,6	334
Over 25 ansatte	80,1	13,3	166
Bransje			
Industri	86,0	5,6	107
Varehandel, overnatting og servering	78,6	9,3	299
IKT	96,9	12,5	32
Offentlig administrasjon og undervisning	80,7	9,7	62

Kjennskap til tilrettelegging og støtteordninger

I hvilken grad arbeidsgivere har kjennskap til tilrettelegging på arbeidsplassen, og hvilke tilrettelegginger det gir økonomisk støtte for kan være viktig for rekruttering og ivaretagelse av ansatte med tilretteleggingsbehov. Manglende kunnskap om disse forholdene kan for eksempel føre til at jobbsøkere med tilretteleggingsbehov velges bort i en ansettelsesprosess. For å få et innblikk i arbeidsgiveres kunnskap fikk bedriftene disse to spørsmålene:

1. Med tanke på tilretteleggingsbehov for funksjonshemmede, er du kjent med hvor du kan innhente informasjon eller få hjelp til tilrettelegging av arbeidsplassen?

2. Med tanke på tilretteleggingsbehov for funksjonshemmede, er du kjent med hvilke tilretteleggingsbehov det gis økonomisk støtte for?



Tabell 3. Fordeling av bedrifter som er kjent med hvor det kan innhentes informasjon eller hjelp, eller hvilke tilretteleggingsbehov det gis økonomisk støtte til. Etter etter antall ansatte og bransje. Prosent

	Er kjent med hvor det kan innhentes informasjon eller hjelp til tilrettelegging av arbeidsplassen	Er kjent med hvilke tilretteleggingsbehov det gis økonomisk støtte til	Antall
Alle	53,2	22,8	500
Antall ansatte			
Under 25 ansatte	50,3	22,8	334
Over 25 ansatte	59	22,9	166
Bransje			
Industri	50,5	18,7	107
Varehandel, overnatting og servering	51,8	21,7	299
IKT	37,5	28,1	32
Offentlig administrasjon og undervisning	72,6	32,3	62

Drøyt halvparten av bedriftene i undersøkelsen (53,2%) vet hvor de kan innhente informasjon eller få hjelp til tilrettelegging av arbeidsplassen. Det er en tendens til at store bedrifter i større grad enn små, innehar denne kunnskapen, 59 versus 50 prosent. Det er relativt store forskjeller mellom bransjene. Over 70 prosent av bedriftene innen offentlig administrasjon og undervisning har kunnskap om hvor de kan innhente informasjon eller få hjelp til tilrettelegging, mens tilsvarende for IKT-bedrifter er kun 37,5 prosent.

Oppsummeringspunkter:

- Kun en av ti bedrifter har en aktiv rekrutteringsstrategi av funksjons-hemmede og kronisk syke, selv i offentlig administrasjon og undervisning.
- Tre av fire bedrifter oppgir at arbeidslokalene er tilgjengelige for rullestolbrukere.
- 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.
- Under en av ti bedrifter arrangerer faste sosiale sammenkomster som kan hindre deltakelse for noen grupper av ansatte.
- Mer enn halvparten av bedriftene vet hvor de kan innhente informasjon eller få hjelp til tilrettelegging av arbeidsplassen. Det er store forskjeller mellom bransjer hvor ytterpunktene er offentlig administrasjon og undervisning (72,6%) og IKT (37,5%).
- Svært få bedrifter (22,8%) har kjennskap til hvilke tilretteleggingsbehov det kan gis økonomisk støtte til.

SPØRRE- UNDERSØKELSE TIL FFOs MEDLEMMER

FFO har i denne undersøkelsen ønsket å kartlegge hvilke barrierer personer med nedsatt funksjonsevne, diagnose eller sykdom møter i arbeidslivet. Undersøkelsen har vært åpen fra 1. – 18. juni 2021. Undersøkelsen var anonym og var lagt opp slik at de som av ulike grunner ikke var i jobb ble sendt forbi spørsmål som ikke var relevante.

Den ble sendt til FFOs medlemsorganisasjoner, som er bedt om å videreformidle den til sine medlemmer. Den er også postet og delt på FFOs Facebook.

Hvem svarte?

1120 har svart på deler, og 1013 personer har fullført undersøkelsen. I de beskrivende analysene er det de som oppgir at de er pårørende og de som ikke har svart på relevante spørsmål ekskludert. Hovedutvalget består da av 927 personer. Alle respondentene fikk spørsmål om hva de betraktet

som sin hovedaktivitet. I hovedutvalget oppgir 57% å være i arbeid, 1 % oppgir at de er arbeidsledige. De som mottar arbeidsavklaringspenger (AAP) eller uføretrygd utgjør 29% av hovedutvalget. De resterende (13%) oppgir andre aktiviteter (som under utdanning, førtids- alderspensjonist, annet etc.). Det er 825 kvinner (81%) og 190 menn (19%). Aldersmessig finner vi de fleste svarene i aldersgruppen 41 – 60 år (58%).

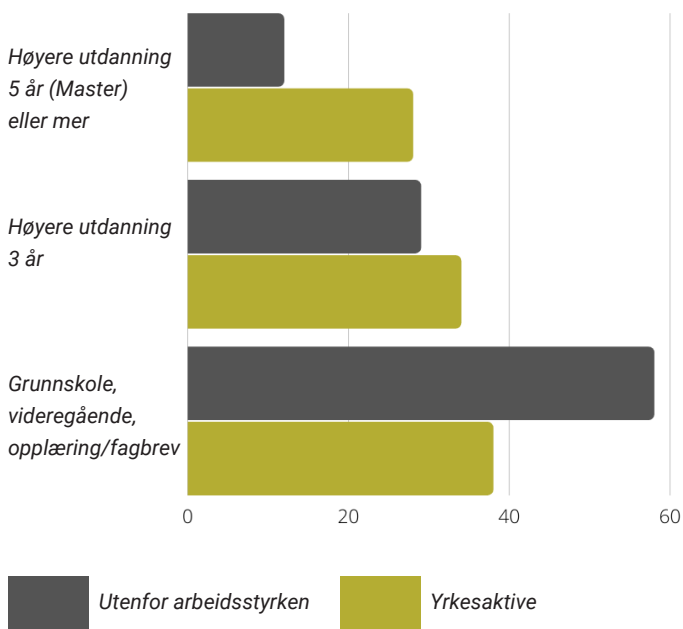
Utdanning og yrkesdeltakelse

For å få et innblikk i betydningen av utdanningsnivå og yrkesaktivitet presenteres to figurer. Den første viser fordelingen av høyeste fullførte utdanningsnivå etter yrkesaktivitet og utenfor arbeidsstyrken, mens den andre figuren viser yrkesaktivitet for gitt utdanningsnivå.

Figur 1 viser fordelingen av høyeste fullførte utdanningsnivå blant yrkesaktive og personer utenfor arbeidsstyrken. Blant de yrkesaktive er det



28 prosent som har høyere utdanning på master nivå, 33 prosent med høyere utdanning på bachelornivå og 39 prosent med grunnskole eller videregående opplæring eller fagbrev. Sammenliknet med personer utenfor arbeidsstyrken er det langt færre med høyere utdanning på master nivå (12%) og en høyere andel (28%) med grunnskole eller videregående opplæring/fagskole som høyeste fullførte utdanningsnivå. Denne fordelingen viser at utdanningsnivået til de yrkesaktive er gjennomsnittlig høyere enn for personer utenfor arbeidsstyrken, imidlertid vet vi ikke sikkert om det å ta høyere utdanning øker sannsynligheten for å være yrkesaktiv. Det kan være mange andre årsaker og en positiv seleksjon inn til høyere utdanning.

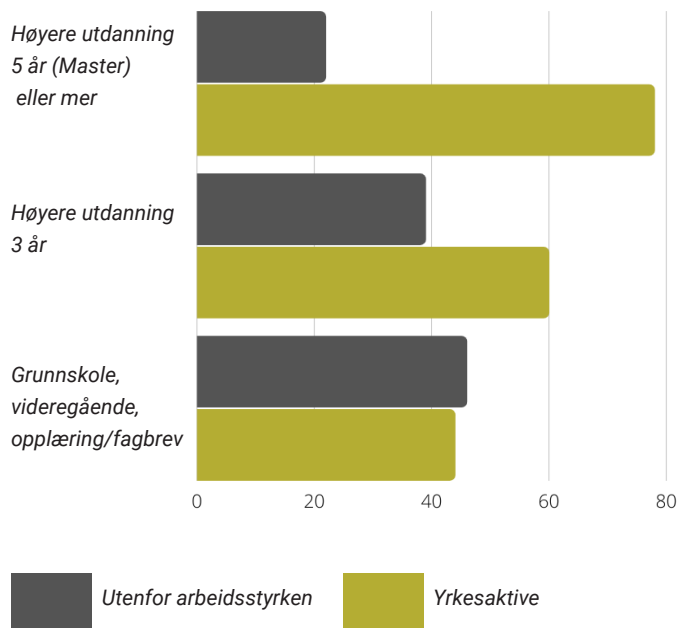


Figur 1. Høyeste fullførte utdanningsnivå etter yrkesaktivitet. Prosent. Hovedutvalget.

Betydningen av utdanning for yrkesaktivitet

Figur 2. viser andelen som er yrkesaktive eller utenfor arbeidsstyrken for gitt utdanningsnivå. Hvis vi tar utgangspunkt i alle fra hovedutvalget som har høyere utdanning på masternivå eller mer, er det 23 prosent av den som er utenfor arbeidsstyrken, mens 77 er yrkesaktive. Blant de med høyere utdanning på bachelornivå er det 39 prosent som er utenfor arbeidsstyrken, mens 61 er yrkesaktive. Disse funnene viser at personer som har en funksjonsnedsettelse, kronisk

sykdom eller diagnose og har høyere utdanning i større grad er yrkesaktive sammenliknet med lavere utdannede. Samtidig er det viktig å påpeke at om lag fire av ti som har utdanning på bachelornivå eller høyere er utenfor arbeidsstyrken. Hvilke årsaker som ligger bak, er viktig å utforske nærmere for å øke inkludering i arbeidslivet.



Figur 2. Yrkesaktivitet etter gitt utdanningsnivå. Prosent. Hovedutvalget.

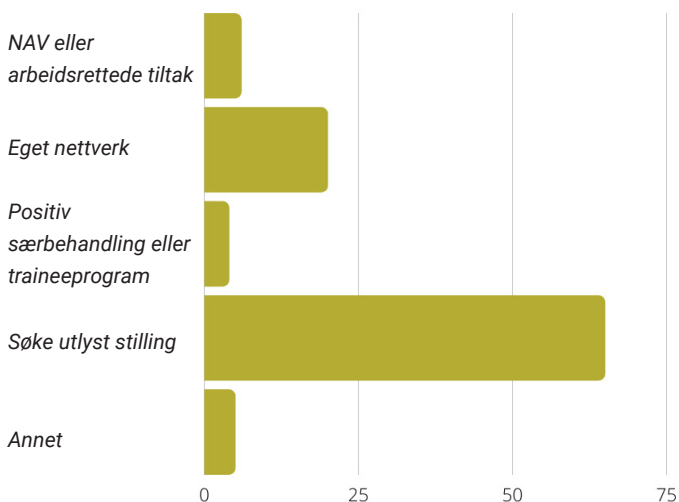
Erfaringer fra arbeidslivet

Flere av spørsmålene i undersøkelsen fokuserer på erfaringer fra arbeidslivet, av den grunn er det kun relevant å inkludere personer som er i arbeid, midlertidig borte fra arbeid, eller arbeidsledige, altså de som er definert som yrkesaktive.

Figur 3 gir en oversikt over rekrutteringskanaler for hvordan utvalget som er i arbeid fikk sin siste jobb. Arbeidsledige fikk ikke dette spørsmålet så de faller innunder kategorien annet.

Den mest vanlige rekrutteringskanalen er å søke utlyst stilling (66%) deretter å bruke eget nettverk (20%). Svært få fikk sin nåværende eller siste jobb gjennom NAV eller arbeidsrettede tiltak, eller ved positiv særbehandling eller gjennom traineeprogram rettet mot personer med funksjonsnedsettelse. De beskrivende analysene er lite egnet til å kunne

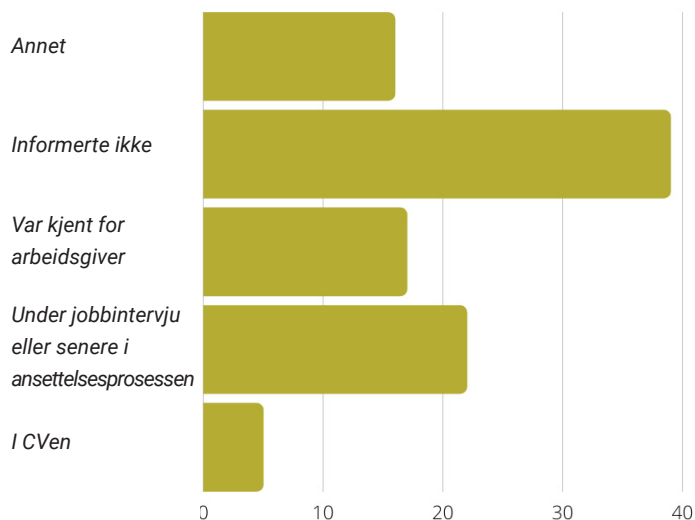
fastslå hvor effektive arbeidsrettede tiltak er, imidlertid kommer det klart frem at blant de som er i arbeid i denne undersøkelsen er det svært få som har fått jobb gjennom ordninger som er tiltenkt personer med funksjonsnedsettelse, kronisk syke, eller de som har hatt perioder utenfor arbeidslivet.



Figur 3. Rekrutteringskanaler for nåværende eller siste jobb. Prosent.

Informasjon om funksjonsnedsettelse i søknadsprosessen

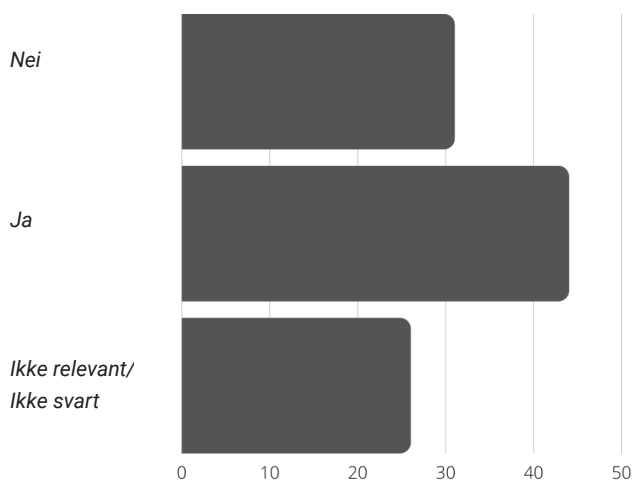
For å finne ut hvorvidt personer informerer om sin helsetilstand i en søknadsprosess fikk alle yrkesaktive spørsmål om de, eller hvordan, de informerte om sin funksjonsnedsettelse, diagnose eller kronisk sykdom. Om lag fire av ti informerte ikke, mens drøyt to av ti informerte om sin funksjonsnedsettelse, diagnose eller kronisk sykdom under jobbintervjuet eller senere i ansettelsesprosessen. Drøyt 17 prosent svarte at disse forholdene var kjent for arbeidsgiver, mens i underkant av seks prosent informerte om sin funksjonsnedsettelse, diagnose eller kronisk sykdom i CV-en.



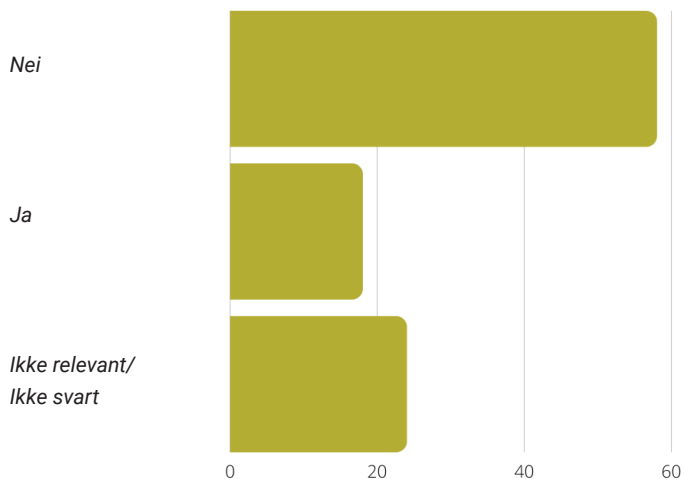
Figur 4. Informasjon om funksjonsnedsettelse, kronisk sykdom eller diagnose under søknadsprosessen. Prosent. Yrkesaktive.

Tilrettelegging av arbeidssituasjonen og arbeidsplassen

På spørsmålet om de er kjent med hvor de kan innhente informasjon eller få hjelp til tilrettelegging av arbeidsplassen svarer 44 prosent ja, mens 31 prosent svarer nei eller vet ikke. 26 prosent oppgir at dette ikke er relevant, eller har ikke svart på dette spørsmålet. Det ble også stilt spørsmål om de har kjennskap til hvilke tilretteleggingsbehov det kan gis økonomisk støtte til. 58 prosent svarte at de ikke vet hvilke tilretteleggingsbehov det kan gis økonomiskstøtte til, mens 19 prosent svarte at de har kjennskap til dette.



Figur 5. Kjennskap til innhenting av informasjon eller hjelp til tilrettelegging av arbeidsplassen. Prosent. Yrkesaktive.

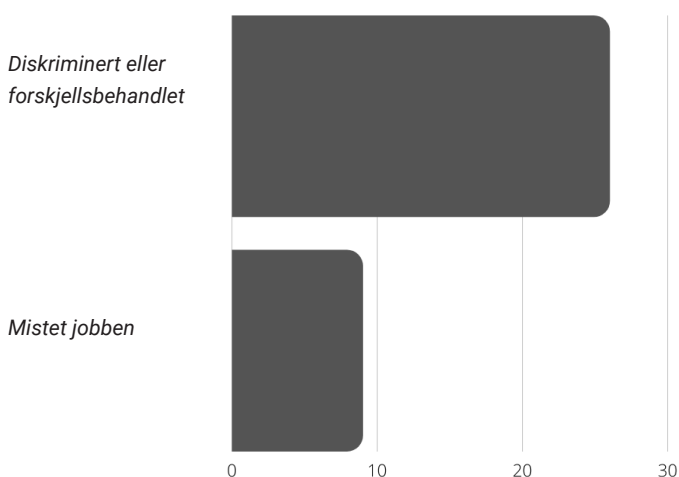


Figur 6. Kjennskap til hvilke tilretteleggingsbehov det kan gis økonomisk støtte til. **Prosent.** Yrkesaktive.

Selvopplevd diskriminering og forskjellsbehandling

Selvopplevd forskjellsbehandling i jobbsammenheng ble målt ved hjelp av to spørsmål. Alle yrkesaktive og arbeidsledige ble spurt om de noen gang har opplevd å bli diskriminert eller forskjellsbehandlet (eks. tildeling av arbeidsoppgaver, opprykk, lønn) på jobb (spørsmål 1) og om de noen gang har mistet jobben eller blitt oppsagt (spørsmål 2) på grunn av sin funksjonsnedsettelse, diagnose, eller kroniske sykdom.

Drøyt en fjerdedel (26%) oppgir å ha blitt diskriminert eller forskjellsbehandlet i en jobbsituasjon, mens en av ti har opplevd å miste jobben på grunn av sin funksjonsnedsettelse, diagnose eller kroniske sykdom.



Figur 7. Selvopplevd diskriminering eller forskjellsbehandling. **Prosent.** Yrkesaktive.

Oppsummeringspunkter:

- Yrkesaktiviteten øker med utdanningsnivå, samtidig er det om lag 40 prosent av de med utdanning på bachelornivå eller høyere som er utenfor arbeidsstyrken.
- Funksjonsnedsettelse, 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 tiltenkt personer med funksjonsnedsettelse, kronisk syke, eller de som har hatt perioder utenfor arbeidslivet.
- Det er ingen klar vei inn i arbeidslivet for mennesker med funksjonsnedsettelse, diagnose eller kronisk sykdom. Det er tilfeldighetene som avgjør om man får jobb.
- Fire av ti yrkesaktive informerte ikke om sin funksjonsnedsettelse, 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 økonomiskstøtte til. Kan ses i sammenheng med bedriftsundersøkelsen hvor det var mange arbeidsgivere som manglet denne kunnskapen.
- En av fire personer har opplevd å bli diskriminert i jobbsammenheng på grunn av sin funksjonsnedsettelse, 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 funksjonsnedsettelse, diagnose eller kroniske sykdom.



VÅRE ANBEFALINGER:

1. Anbefaling knyttet til rekruttering- og ansettelsesprosessen:

Offentlige og private virksomheter med flere enn 50 ansatte bør pålegges å ha en rekrutteringsstrategi for ansettelse av funksjonshemmede og kronisk syke, og at denne plikten inngår i aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) som er hjemlet i likestillings- og diskrimineringsloven. I tillegg bør det innføres en strengere håndhevelse av diskrimineringsloven, slik at flere kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse innkalles til jobbintervju.

2. Anbefaling knyttet til jobbsøkeres og ansattes tilretteleggingsbehov:

Krav til universell utforming av arbeidsplasser og IKT-systemer bør eksplisitt inn i likestillings- og diskrimineringsloven. I tillegg må NAV og ansvarlige myndigheter sørge for at informasjon og veiledning om hvilke tilretteleggingsbehov det kan gis økonomisk støtte til når ut til alle bedrifter og til arbeidssøkere med behov for tilrettelegging.

3. Anbefaling knyttet til funksjonshemmede med høyere utdanning som er utenfor arbeidslivet:

For å oppnå mer inkluderende rekrutteringsprosesser og å hindre frafall fra arbeidslivet, må det fremskaffes mer kunnskap om hvorfor funksjonshemmede som har høyere utdanning ikke er i jobb? Det mangler kunnskap om denne gruppens utenforskap. Det vil være nyttig med mer innsikt både i andelen unge som aldri lykkes å komme i jobb etter fullført utdanning og i gruppen som faller ut av arbeidslivet på grunn av sykdom eller funksjonsnedsettelse.

REFERANSER OG KILDEHENVISNINGER:

- FFOs program (www.ffa.no)
- FFOs politiske notat om arbeid, FFO, (www.ffa.no)
- SSBs Arbeidskraftundersøkelse, 2020 (www.ssb.no)
- Likestillings og diskrimineringsloven, www.lovdata.no
- Bli kjent med FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, FFOs skriftserie nr. 07/13,2. opplag 2016 (www.ffa.no)
- Alternativ rapport til FN-komiteen for rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne, Første CRPD rapportering fra Sivilt samfunn i Norge, 2019 (www.ffa.no).
- Østerud, Kaja Larsen (2020). Leading the Way? State Employers' Engagement with a Disability Employment Policy. *Nordic Journal of Working Life Studies*.

HVA SIER FORSKNINGEN OM DISKRIMINERING (s. 14):

LITTERATURLISTE

- Ameri, M. et al. (2018). *The disability employment puzzle: a field experiment on employer hiring behavior*. *ILR Review*, 71, 329–364.
- Bellemare, C. et al. (2019). *Physical disability, discrimination, and public subsidies: evidence from a field experiment controlling for workplace accessibility*. *Working Paper*.
- Bjørnshagen, V. (2021) *The mark of health problems. A field experiment on hiring discrimination before and during COVID-19*. *Social Science & Medicine*.
- Bjørnshagen, V. og Ugreninov, E. (2021) *Disability Disadvantage: Experimental Evidence of Hiring Discrimination against Wheelchair Users*. *European Sociological Review*, 2021, 1–16. doi: 10.1093/esr/jcab004

