

HIRE – Funksjonshemming og inkluderende arbeidslivspraksiser

- *Finansiert av Norges forskningsråd, pr. nr. 273745.*
- *Koordinert av NOVA, OsloMet*
- *Foregår i perioden 2018–2021*

HIRE – Funksjonshemming og inkluderende arbeidslivspraksiser

pany treats
employer / im'plɔ:
a person or comp
people to do work
employment /
em'plɔ:ment

Om forskningsprosjektet

Hva arbeidsgivere mener og kan om funksjonshemming påvirker trolig hvordan de vil vurdere jobbsøkere med nedsatt funksjonsevne og sjansene for at søkerne blir ansatt. Hensikten med dette forskningsprosjektet er å bidra til bedre kunnskap om arbeidsgiveres holdninger og praksiser overfor jobbsøkere som har nedsatt funksjonsevne. Prosjektet vil belyse alle de viktigste trinnene i en ansettelse, fra vurdering av jobbsøknader til beslutning om en søker får jobben eller ikke. Prosjektet innebærer en sammenligning med tilsvarende forhold i Sverige og USA.

Samarbeidspartnere

Prosjektet vil bli gjennomført i nært samarbeid med berørte organisasjoner og virksomheter. NAVs arbeidslivssentre i Akershus og Rogaland og Unge funksjonshemmede vil ta aktivt del i prosjektgjennomføringen. LO, NHO og Spekter vil være del av prosjektets referansegruppe. Videre vil prosjektet inngå som del av Kompetansesenter for arbeidsinkludering (KAI) ved OsloMet – storbyuniversitetet. KAI arbeider for å styrke koblingen mellom forskning, utdanning og praksis på feltet arbeidsinkludering.

Forskergruppen

Vi som gjennomfører prosjektet består av personer med ulike fagbakgrunn som sosiologi, økonomi, antropologi, psykologi og jus. I samarbeid med interessentene skal forskerne gjennomføre et prosjekt som tar sikte på å komplementere tidligere forskning. Gjennom å utvikle og implementere nye metoder innen forskning om funksjonshemming, vil prosjektet gi innsikt som kan bidra til bedre og mer samordnede tiltak, og, i siste instans, til at flere personer med nedsatt funksjonsevne kan få gode og egnede jobber.

Prosjektdeltakere fra NOVA, OsloMet – storbyuniversitetet:

Bjørn Hvinden (leder)
Vegar Bjørnshagen
Idunn Brekke
Elisabeth Ugreninov
Janikke Solstad Vedeler
Kaja Larsen Østerud

Finansiering: Norges forskningsråd

Partnere:

California State University, East Bay
NAV Akershus og NAV Rogaland
Nordlandsforskning
Nord Universitet
Stockholms Universitet
Syracuse University
Unge funksjonshemmede

Et arbeidsliv for alle...

- Yrkesdeltakelsen i Norge er høy 73% (AKU), **men:**
- Yrkesdeltakelsen blant personer med funksjonsnedsettelse er 44%
 - 85 000 ønsker å jobbe
 - Personer med psykiske helseutfordringer opplever størst problemer
- Denne forskjellen har vært stabil og blir i liten grad påvirket av svingninger i arbeidsmarkedet, IA og andre politiske virkemidler

Hvilken betydning har rammebetingelser, risikovurdering og holdninger for inkluderende ansettelsespraksiser?

- STEG 1: Screening av jobbsøkere
- STEG 2: Faktorer bak seleksjonspreferanser
- STEG 3: Innvirkning av informasjon
- STEG 4: Ansettelsesbeslutninger

STEG 1: Screening av jobbsøkere

- Metode:
Felteksperiment i Norge og Sverige.
Sende 750 fiktive jobbsøknader til utlyste stillinger
- Hva måles:
Arbeidsgiveres førsteseleksjon gjennom «call back» på søknader



- **Kunnskap som oppnås:**
I hvilken grad arbeidsgivere vurderer personer med funksjonsnedsettelse som aktuelle arbeidstakere

STEG 2: Faktorer bak seleksjonspreferanser

- **Metode:**

Kvalitative intervjuer med arbeidsgivere som har vært med i felteksperimentet i Norge og Sverige

Kunnskap som oppnås:

- Hvilke seleksjonskriterier arbeidsgivere gjør bruk av
- Hvordan NAV/Arbetsförmedlingen kan forbedre støtte og veiledning til arbeidsgivere



STEG 3: Betydningen av informasjon

- **Metode:** «Nudging»-eksperiment i Norge
- **Kunnskap som oppnås:** I hvilken grad informasjon om tilretteleggingsmuligheter og bistand fra NAV kan påvirke holdninger og ansettelsespreferanser



STEG 4: Ansettelsesbeslutninger

• Metoder:

- Observasjoner av hele ansettelsesprosessen:
- Det første møte hvor aktuelle kandidater velges ut for intervju
- Deltakende observasjon på jobbintervjuer
- Intervjuer med arbeidsgivere
- Intervjuer med jobbsøkere
- Norge og USA

Kunnskap som oppnås:

- Arbeidsgiveres seleksjon av potensielle nye medarbeidere
- Arbeidsgiveres risikovurdering
- Hvordan kommer arbeidsgivere inn på spm om evt behov for tilrettelegging
- Hvilken betydning har type funksjonsnedsettelse og søkers evt. behov for tilrettelegging for ansettelsesbeslutninger



Artikkel 1. Fiktive søknader til reelle jobbutlysninger

Parvise søknader

To «identiske» søknader som avviker mht. funksjonsnedsettelse

a) Uten funksjonsnedsettelse

b) Rullestolbruker (ryggmargsskade)

Regioner

- Oslo, Akershus, deler av Vestfold og Buskerud
- Stockholm og Gøteborg

Yrker: Regnskap, kontor og administrasjon, forsikring, salg og IKT

Identitetene

- 24-27
- Randomiserer mht: søknadsmal, kjønn, navn, erfaring, bosted og funksjonsnedsettelse
- De «mest vanlige» navnene for aldersgruppene (SSB)

Kvalitetssikring av søknadene

- Innspill fra Unge funksjonshemmede og Telenor Open Mind
- Innspill fra yrkesveiledere ved Karrieresenteret OsloMet
- Gått gjennom ca 100 tidligere jobbsøknader hvorav 50 er søknader fra personer med funksjonsnedsettelse (Ringer i vannet)
- Søknadene er kvalitetssikret av personer som jobber med tilsvarende yrker

Signalisering av funksjonsnedsettelse

Som del av et team, har jeg god erfaring med å **samarbeide** om å løse komplekse problemstillinger, samtidig som jeg trives godt med å jobbe **selvstendig**. Jeg har en medfødt ryggskade som gjør at jeg bruker rullestol. Dette er ingen hindring med hensyn til å utføre jobben og jeg har **høy arbeidskapasitet** og er fleksibel med hensyn til arbeidstid. Som rullestolbruker har jeg vært nødt til å lære meg å se løsninger fremfor begrensninger. Dette er en verdifull erfaring i jobbsammenheng, og kanskje særlig i en jobb som krever en **løsningsorientert** tilnærming til tekniske utfordringer.

- Som person er jeg **løsningsorientert** og trives i hektiske omgivelser hvor det skjer mye på en gang. Jeg ser på meg selv som en **lagspiller** og liker å jobbe med andre. Jeg jobber også godt med å løse tekniske utfordringer på **egenhånd**, og trives med selvstendig arbeid. Når det kommer til arbeidstid er jeg fleksibel og komfortabel med at arbeidsdagen ikke alltid er helt «**ni til fire**».”

Foreløpige resultater

- Vi har sendt ca 600 jobbsøknader til 300 jobbutlysninger
- Om lag 21% av de funksjonsfriske blir innkalt til intervju
- Rullestolbrukere må søke dobbelt så mange jobber som funksjonsfriske før de blir innkalt til intervju (rate: 2,08)
- Og sende 1,67 ganger flere jobber før de får noen form for interesse (mer informasjon, oppringning uten beskjed etc)

Artikkel 2. Inkludering av personer med psykiske helseproblemer

- Utvalgsundersøkelse blant 1501 virksomheter i Norge (september og oktober 2017) Svar: 35%
- Virksomhetene ble trukket fra de seks bransjene hvor det jobber flest unge med lavere eller ingen utdanning
- RQ 1: I hvilken grad er virksomheten opptatt av å inkludere unge med psykiske helseproblemer?
- RQ 2: Hvis du får en jobbsøker med de kvalifikasjonene det etterspørres i en utlysning, hvor sannsynlig er det at denne jobbsøkeren blir innkalt til intervju hvis personen har hull i CVen med en forklaring på at dette skyldes tidligere psykiske helseproblemer?

Inkludering og rekruttering av personer med psykiske helseproblemer

	Offentlig	IA-privat	Privat
Viktig å inkludere	16	17	10
Inkalle person med hull i Cven	31	28	27
Personer med psykiske helseproblemer har:			
Mer sykefravær	8	16	17
Trenger mer tilrettelegging og oppfølging	10	16	17
Ikke tilfredsstillende utførelse av arbeidet	3	8	7
Har ansatt person med psykiske helseproblemer	17	19	17
Total	334	373	794

Virksomheten er opptatt av å inkludere unge med psykiske helseproblemer

IA-privat	0,07	**
Offentlig	0,06	**
Personer med psykiske helseproblemer har:		
Mer sykefravær	-0,06	**
Trenger mer tilrettelegging og oppfølging	-0,03	
Ikke tilfredsstillende utførelse av arbeidet	0,01	
Har ansatt person med psykiske helseproblemer	0,10	***
Konstant (privat)	0,10	***

Ville innkalt til intervju

IA-privat	0,03	
Offentlig	0,07	*
Personer med psykiske helseproblemer har:		
Mer sykefravær	-0,12	***
Trenger mer tilrettelegging og oppfølging	0	
Ikke tilfredsstillende utførelse av arbeidet	-0,35	
Har ansatt person med psykiske helseproblemer	0,11	**
Konstant (privat)	0,22	***

Oppsummering av artikkel 1 & 2

- Ikke like muligheter for like godt kvalifiserte søkere
- IA-bedrifter er mer opptatt av å inkludere
- Offentlig har høyere sannsynlighet for å innkalle til intervju
- Erfaring virker positivt

Artikkel 3. Statlige virksomheter & inkludering

- 12 kvalitative intervjuer av ledere/HR i statlige virksomheter
- Passiv inkludering
 - Innkaller søkere som har krysset av «boksen» om at de har en funksjonsnedsettelse
 - Standard beskrivelse om at de ønsker å gjenspeile befolkningen...
- Få kvalifiserte kandidater med funksjonsnedsettelse – inkluderingsarbeid oppleves ikke som så relevant å fokusere på (kjønn & etnisitet)
- Formelle krav setter begrensninger for å ansette personer med nedsatt funksjonsnedsettelse – kvalifikasjonsprinsippet
- Krav til høy produktivitet og effektivisering hindrer god inkludering

Noen utfordringer

- Vil **inkluderingsdugnaden** bidra til økt sysselsetting av personer med funksjonsnedsettelse?
- Effektiviserer vi bort muligheten for en god inkludering?
- Virker formelle krav i ansettelsesprosessen mot sin hensikt? Eller er det en «bortforklaring»?

INKLUDERINGS-
DUGNADEN

