

A27334 - Åpen

Kortrapport

Med jobb i sikte fase 2

Forfatter

Thale Kvernberg Andersen



Kortrapport

Med jobb i sikte fase 2

Undertittel

EMNEORD:
EmneordVERSJON
SisteDATO
2015-11-20FORFATTER
Thale Kvernberg AndersenOPPDRAGSGIVER
NHOOPPDRAGSGIVERS REF.
Hilde M. RønnebergPROSJEKTNR
102005179ANTALL SIDER OG VEDLEGG:
7+ vedlegg**SAMMENDRAG**

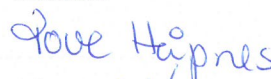
Med jobb i sikte fase 2 kom som en direkte oppfølging av Med jobb i sikte fase 1, som var en dybde- og breddekartlegging av synshemmedes yrkesdeltakelse og mulighetsrom i norsk arbeidsliv. Et av hovedfunnene fra denne kartleggingen var at synshemmede sliter særlig med å komme seg i jobb, mens de synshemmede som er i jobb oppfattes som en medarbeider på lik linje med funksjonsfriske medarbeidere. Uriktige oppfatninger og manglende vilje eller evne til tilrettelegging hos arbeidsgiver, manglende kompetanse og innsats hos NAV, og mentale og praktiske barrierer hos den synshemmede selv ble trukket fram som viktige årsaker til at synshemmede opplever at det er vanskelig å få seg jobb eller at det blir utfordrende å stå i jobb etter å ha fått en synshemming. Fokuset i Med jobb i sikte fase 2 har vært gjennom ytterligere dybdestudier i form av casestudier å identifisere gode grep hos ledere og bedrifter som evner enten å beholde ansatte som opplever å få en syns- eller annen funksjonsnedsettelse, eller å rekruttere nye medarbeidere som har en syns- eller annen funksjonsnedsettelse. Leveransen fra Med jobb i sikte fase 2 er en veileder/idéhefte for arbeidsgivere/ledere med gode grep og mekanismer for å beholde eller ansette medarbeidere med funksjonsnedsettelse, med et kunnskapsunderlag som fremmer gode eksempler og praksiser og gir innførende informasjon om hva som finnes av hjelpe- og støtteordninger.

UTARBEIDET AV
Thale Kvernberg Andersen


SIGNATUR

KONTROLLERT AV
Tove Håpnes

SIGNATUR

GODKJENT AV
Tore Nilssen

SIGNATUR

RAPPORTNR
A27334ISBN
978-82-14-05991-5GRADERING
ÅpenGRADERING DENNE SIDE
Åpen

Innholdsfortegnelse

1	Med jobb i sikte fase 2 – bakgrunn og formål	3
2	Hovedkonklusjoner	3
3	Resultater	5
4	Hvem kan ha nytte av resultatene/anbefalingene	7
5	Tiltak for erfaringsoverføring	7
6	Kontaktperson.....	7
7	Publikasjoner/materiell som kan bestilles hos prosjektansvarlig/prosjektleder	7

BILAG/VEDLEGG

Idéhefte "Med jobb i sikte"

1 Med jobb i sikte fase 2 – bakgrunn og formål

En av hovedkonklusjonene i Med jobb i sikte fase 1 var en bekreftelse av viktigheten av arbeidslinja; arbeidets verdiskaping skjer selvfølgelig på nasjonalt samfunns-økonomisk nivå og på personlig økonomisk nivå, men har også mye å si for kvaliteten på arbeidsplassen og arbeidstakerens selvopplevde nytteverdi og livskvalitet. Vi så også hvordan myter om personer med syns- eller annen funksjonsnedsettelse kan fungere som sannheter for arbeidsgivere og ledere som er usikre og mangler kunnskap. Mytene blir dermed barrierer for både rekruttering av medarbeidere med en funksjonsnedsettelse og for kvaliteten på innsatsen som legges ned fra arbeidsgivers side for å beholde og å tilrettelegge for medarbeidere som får en funksjonshemming mens de er i et ansettelsesforhold. Når det er sagt kom det fram betydelige variasjoner i måten arbeidsgivere fant løsninger på – noen representerer svært gode eksempler som er innspill til læring og inspirasjon.

Formålet med Med jobb i sikte fase 2 var i utgangspunktet å utarbeide en nettbasert veileder i pdf-format som henvendte seg til både arbeidsgivere/ledere og til synshemmede arbeidssøkere og -takere. Den skulle være som et idéhefte som skulle bidra til refleksjon, bevisstgjøring og læring, og dermed til holdningsendring og økt "framoverlentheth" i det å integrere nye og eksisterende medarbeidere med en syns- eller annen funksjonshemming. Blant annet skulle veilederen inneholde læringshistorier med forslag til gode grep, inkludert samarbeidet med NAV og hjelpemiddelsentralen. Etter dialog med oppdragsgiver ble idéheftet endret til å være spisset spesifikt mot arbeidsgivere/ledere, og det ble avtalt at det i tillegg skulle produseres en mer brosjyreaktig veileder som skulle vise viktig tematikk og gode grep i et lettfattelig bullet-format. Idéheftet fungerer som underlag for den mer brosjyreaktige veilederen. Mens idéheftet er mest rettet mot synshemmede arbeidstakere, er veilederen mer generelt orientert – mot arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne generelt.

Framgangsmåten for å produsere dette materialet var gjennom kvalitativ forskningsmetodikk i form av casestudier samt intervjuer med enkeltpersoner hos relevante etater. Det ble identifisert flere case-bedrifter som hadde et rykte om å ha gode erfaringer med integrering av synshemmede arbeidstakere. Etter å ha snakket med disse ble tre bedrifter valgt ut for videre utforsking, blant annet på bakgrunn av identifiseringen av interne og eksterne ressurspersoner og planlagte intervjuer med disse. Totalt ble det gjennomført 33 intervjuer, som ble tatt opp på bånd og transkribert. I tillegg til intervjuer ble det gjort observasjon og dokumentgjennomgang. Forberedelsene til denne datainnsamlingen handlet om å lage sammensatte avtaler, avklaring av design, utarbeidelse av intervjuguider, og bruk av etablert teori og sammenligning med tidligere forskning. I så måte hadde vi et meget godt datagrunnlag fra første fase av Med jobb i sikte, og fokus for forskningen i fase 2 var formet av viktige funn gjort i prosjektets første fase. Når det gjelder personvern og forskningsetikk følger vi strenge etiske samfunnsvitenskapelige retningslinjer for dette.

2 Hovedkonklusjoner

Det ble gjort fire hovedkonklusjoner i prosjektet:

- Viktigheten av bevisst ledelse og det å arbeide med en mangfoldskultur internt på arbeidsplassen
- Betydningen av kommunikasjon og åpenhet
- Den funksjonshemmedes egeninnsats som kritisk integreringsfaktor
- Tilrettelegging må til på flere nivåer – det er avgjørende å klare å orientere seg når det gjelder støtte- og hjelpeordninger

Det er ingen overraskelse at ledelse er av stor betydning for å lykkes med integrering av medarbeidere med funksjonsnedsettelse på en arbeidsplass. Det er allment kjent at fokus på relasjoner og det å være tett på medarbeidere og produksjon skaper en positiv symbolverdi. Lederes symbolverdi har med hvordan de oppfattes av medarbeiderne – hvilke egenskaper og holdninger medarbeiderne tillegger lederne sine gitt disses oppførsel og handlinger. Ledere er i så måte viktige rollemodeller og signaliserer hva som er ønsket arbeidspraksis og arbeidskultur. For å skape et inkluderende og involverende arbeidsmiljø må det jobbes aktivt, for eksempel med basis i hvilke verdier ledere og medarbeidere kan enes om er viktige hos akkurat dem og hvordan man ønsker å ha det på arbeidsplassen. En mangfoldskultur i organisatorisk sammenheng handler ikke om etnisitet, men hvordan man skaper et miljø hvor man evner å trekke det beste ut av hver medarbeider. Det handler om å sette medarbeideren og dennes evner i sentrum – i tett samspill med de andre medarbeiderne og ledelse. Involvering og utvikling av en kollektiv ansvarskompetanse hos medarbeiderne for både økonomisk og sosial verdiskaping er et sentralt element i en god mangfoldskultur – som bidrar til at god integrering blir en integrert praksis i dagliglivet på jobb.

Omtanke og et ønske om ikke å "plage" hverandre unødvendig kan være et hinder for åpen og konstruktiv kommunikasjon og dialog. Denne studien viser tvert imot at god kommunikasjon og åpenhet er kritiske faktorer i det å lykkes med god integrering. Det stiller krav til både arbeidsgiver/ledere og medarbeidere til å tørre å spørre medarbeideren med funksjonsnedsettelse om hvilke konsekvenser funksjonsnedsettelsen har for arbeidssituasjonen, hva vedkommende trenger hjelp til, og hva som kan være gode løsninger i arbeidshverdagen. På samme måte har medarbeideren med funksjonsnedsettelse et ansvar for åpent å kommunisere både hva man trenger hjelp til og hva man ikke trenger hjelp til, og ikke minst hva man selv kan bidra til når det gjelder tilrettelegging på arbeidsplassen. Medarbeidere med funksjonsnedsettelse er like opptatt av kompetanse og mestring som funksjonsfriske medarbeidere. God kommunikasjon og åpen dialog er viktige elementer i en mangfoldskultur.

Arbeidsgiver/ledere har et stort ansvar når det gjelder medarbeidernes fysiske arbeidsmiljø og arbeidets iboende betingelser for oppgavemestring. Vi så likevel at i de casene hvor medarbeideren med funksjonsnedsettelse var spesielt godt integrert var der hvor det ble stilt klare krav til at han eller hun skulle ta ansvar for egen fungering i jobben. Ett eksempel er at man skal ta ansvar for å fungere så godt som mulig på arbeidsplassen ved at man selv må definere hva man trenger hjelp til; at man må være proaktiv i forhold til å informere kollegaer hva de må og må ikke hjelpe til med; og at det er ens eget ansvar å kommunisere med og å bestille fra hjelpemiddelsentralen. Dersom medarbeideren med nedsatt funksjonsevne håndterer disse tingene, kan det for eksempel være arbeidsgivers og/eller nærmeste leders og/eller HR-apparat å ta seg av samarbeidet med NAV, lønnstilskudd osv. En del arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne må bruke mer krefter enn funksjonsfriske arbeidstakere på de samme oppgavene (uten at det går utover kvaliteten på det som gjøres). Likevel ser vi at samtlige av de synshemmede som vi snakket med bidrar utover det daglige arbeidet ved å være pådrivere for å skape et godt sosialt arbeidsmiljø. Dette er også tegn på en god mangfoldskultur.

Det er lett å tenke seg at tilrettelegging primært er på et fysisk nivå, som for eksempel tilpassede pc-verktøy og universell utforming. Riktig fysisk tilrettelegging er i mange tilfeller en forutsetning for at en person med nedsatt funksjonsevne skal kunne stå og fungere godt i jobb. I tillegg er det også i mange tilfeller kritisk med tilrettelegging på organisatorisk og sosialt nivå. Organisatorisk tilrettelegging handler for eksempel om tilrettelagt arbeidstid og tilrettelagte arbeidsoppgaver. Det er for øvrig ikke noe som er unikt for medarbeidere med en funksjonsnedsettelse. Småbarnsforeldre må for eksempel klare å levere og hente barn innenfor barnehagens åpningstider – som kan være annerledes enn bedriftens. Sosial tilrettelegging handler

om at en medarbeider med nedsatt funksjonsevne kan trenge litt mer sosial tilrettelegging enn andre. Har man nedsatt syn må man kanskje få hjelp til å forsyne seg i kantina. Den synshemmede kan informere om dette, men det er kollegaene som så bør huske å spørre om vedkommende vil være med og spise lunsj når de skal. Det må også informeres ekstra om fellesarealer, og kanskje skal man i større møter (plenumsmøter, allmøter osv.) presentere seg selv med fornavn først slik at den synshemmede får med seg hvem som sier hva.

3 Resultater

Med jobb i sikte fase 2 resulterte i, som nevnt allerede, i to ulike leveranser som representerer prosjektets resultater, en folder/brosjyre og et mer grundig grunnlag som underlag for folderen brosjyren. Denne seksjonen presenterer innholdet i hovedleveransen – det vil si underlaget – som er det som best oppsummerer resultatene fra prosjektet.

Folderen som kalles veileder er ment å være relativt kortfattet, konkret, og spisset mot handling. Den er ment som et verktøy som skal fungere som informasjon om hva som det er viktig å fokusere på, som retningsgivende, og som beslutningsstøtte for arbeidsgivere/ledere som enten opplever å ha en medarbeider som får en funksjonsnedsettelse i arbeidsforholdet, eller som ønsker å rekruttere medarbeidere med funksjonsnedsettelse.

Som hovedleveranse er det tillegg til veilederen er det laget et idéhefte som begrunner og utdyper tematikken knyttet til det å beholde en medarbeider som opplever å få en funksjonsnedsettelse underveis i ansettelsesforholdet, eller til det å ansette en ny medarbeider som har en funksjonsnedsettelse. Formålet med idéheftet er å bevisstgjøre og å realitetsorientere ledere, og å tilby et refleksjonsbasert løsningsfokus.

Idéheftet har følgende oppbygning:

- Velkommen/fakta om syn
- Ledelse/arbeidsmiljø
- Myter
- Ressurser
- utfordringer
- Gode grep
- Hjelp og støtte
- Appendiks

I introduksjonen settes tematikken i en kontekst, og det greies ut om grunnlag, formål og målgruppe. Det presiseres at idéheftet skal gi alternative til reserverende holdninger og motvirke sykeliggjøring av arbeidstakere med syns- eller annen type funksjonshemming. Idéheftet ser arbeidsgiver/ledere, eventuelt HR-/HMS-apparat, funksjonshemmet arbeidstaker, og NAV og hjelpemiddelsentralen som deler i et helhetlig system som hver og en kan ha sin spesifikke rolle og sitt spesifikke ansvar i det å bidra til god integrering på arbeidsplassen som betyr at både arbeidsmiljø og verdiskapning ivaretas. Fordi idéheftet har et spesielt fokus på synshemming som funksjonsnedsettelse gis det en kort og faktabasert informasjon om hva som regnes som synshemming.

Ledelseskapitlet konsentrerer seg hovedsakelig om fire tema: 1) Viktigheten av utviklingen av en mangfoldskultur som fremmer kollektiv ansvarskompetanse; 2) Individuell og kollektiv løsningsorientering; 3) Å søke hjelp og støtte både eksternt og internt; og 4) Et godt arbeidsmiljø som en strategisk integreringsnøkkel. En mangfoldskultur fremmer ansvarstaking, involvering, og integrering. Ledere og medarbeidere er

gjensidig ansvarlige for at bedriften har en god mangfoldskultur. Mangfold øker bredden i kompetanse, og der ledere evner å dra ut potensialet av medarbeidernes ressurser viser forskning at det gir klare resultater på bunnlinjen, i tillegg til økt jobbtilfredshet og flere fornøyde kunder. En mangfoldskultur hvor kjerneverdiene operasjonaliseres godt bidrar til bedre integrering både av eksisterende medarbeidere og nye medarbeidere som har nedsatt funksjonsevne. Videre er det å kunne gjøre en risikovurdering som er faktabasert viktig og at man samtidig sjekker ut hva som er mulige løsninger på potensielle utfordringer – både når det gjelder individet og kollektivet på arbeidsplassen. Vi vet at økt kunnskap og tidligere erfaring med medarbeidere med nedsatt funksjonsevne øker arbeidsgivers og lederes grad av løsningsorientering. Videre er det hjelp å få gjennom NAV som minsker risiko, både i form av å fungere som en praksisplass og deretter en delvis dekning av lønnskostnader midlertidig eller permanent. Hjelpemiddelsentralen bistår når det gjelder fysisk tilrettelegging, og interne ressurser slik som HR- og/eller HMS-personer samt arbeidskollegaer kan bidra til god organisatorisk og sosial tilrettelegging. I så måte er det kritisk å kunne bruke det gode arbeidsmiljøet som en kritisk integreringsnøkkel.

Prosjektet har identifisert flere myter som eksisterer om syns- og funksjonshemmede knyttet til arbeidsevne: 1) Tilrettelegging koster for mye; 2) Synshemmede har lav produktivitet; 3) Synshemmede er uselvstendige arbeidstakere; 4) Synshemmede er ressursvake personer; og 5) Synshemmede kan bare utføre bestemte arbeidsoppgaver. Felles for disse mytene er at de er basert på antagelser og mangel på kunnskap og erfaring. Myter er en type fortellinger som legitimerer og kommuniserer atferd og holdninger og som ofte tas for gitte sannheter.

Det vi derimot så i våre studier av synshemmede, deres ledere, kollegaer, og arbeidsplasser generelt var at den synshemmede arbeidstakeren først og fremst er en arbeidstaker på lik linje med sine funksjonsfriske kollegaer. Synshemmede er ressurssterke arbeidstakere. De er godt integrerte på arbeidsplassen og omtales som positive framfor problemorienterte, engasjerte, effektive med stor stå-på-vilje, motiverte, faglig dyktige, og som sosiale og utadvendte. De fleste har vært aktive både når det gjelder det å komme i jobb og det å stå i jobb. Yrkesaktive synshemmede har i gjennomsnitt høyere kompetanse enn befolkningen for øvrig.

Samtidig er det også utfordringer. Det blir stadig strengere krav til produktivitet og effektivitet som kan gjøre det for krevende for medarbeidere som har en funksjonsnedsettelse å jobbe for eksempel 100 prosent. Da blir spesielt fysisk tilrettelegging viktig i form av riktige og gode hjelpemidler, i tillegg til organisatorisk tilrettelegging i form av for eksempel tilpasset arbeidstid – både tid på døgnet og antall arbeidstimer per dag eller per uke. Krav til effektivitet og produktivitet blir en utfordring som forsterkes av manglende vilje og evne til tilrettelegging og opplæring fra arbeidsgivers side, og det kan dermed bli for vanskelig for personer med nedsatt funksjonsevne ikke bare å komme i jobb, men også å stå i jobb.

I veileder og idéhefte er det definert og gjort en oppsummering av gode grep for arbeidsgivere/ledere som enten ønsker å beholde en medarbeider som har erfart det å få nedsatt funksjonsevne, eller som ønsker å ansette en medarbeider med en funksjonsnedsettelse som omhandler følgende tre felter; 1) Ledelse og organisatorisk tilrettelegging; 2) Organisasjonskultur – åpenhet og mangfold; og 3) Hjelpemidler og virkemidler.

Nest sist i idéheftet kommer en omfattende oversikt over hvilke – i sær økonomiske – virkemidler som finnes som hjelp til arbeidsgivere som enten ønsker å beholde en medarbeider som har fått en funksjonsnedsettelse, eller som ønsker å ansette en ny medarbeider med funksjonsnedsettelse som en del av bedriftens verdibaserte strategi og faktiske behov.

Helt til slutt i idéheftet kommer en appendiks med mer informasjon om prosjektet Med jobb i sikte.

4 Hvem kan ha nytte av resultatene/anbefalingene

Idéheftet/veilederen retter seg først og fremst mot arbeidsgivere og ledere som enten har medarbeidere som har fått en syns- eller annen funksjonsnedsettelse, eller tenker på å rekruttere en ny medarbeider som har en syns- eller funksjonsnedsettelse. Idéheftet/veilederen gir både praktisk og mer forståelsesbyggende kunnskap.

5 Tiltak for erfaringsoverføring

Idéheftet/veileder lages for nettdistribusjon og kan både spres aktivt av NHO og NHOs bransjeorganisasjoner via internett og e-post, samt trykkes opp og ligge lett tilgjengelig for arbeidsgivere/ledere hos ulike offentlige instanser, som for eksempel lokale NAV-kontorer og NAV Arbeidslivssenter. Dette materialet egner seg også godt for bruk av Norges Blindforbund samt andre interesseorganisasjoner i deres yrkesrettede virkeområder og i forbindelse med relevante tiltak.

6 Kontaktperson

Thale Kvernberg Andersen
SINTEF Teknologi og samfunn
SINTEF Teknologiledelse
Gruppe for Arbeidsforskning
e-post: thale.k.andersen@sintef.no

7 Publikasjoner/materiell som kan bestilles hos prosjektansvarlig/prosjektleder

Materialet kan bli oversendt pr. e-post på forespørsel.



Teknologi for et bedre samfunn

www.sintef.no